L&R SOZIALFORSCHUNG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien

Endbericht

Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel

www.lrsocialresearch.at

L&R SOZIALFORSCHUNG
Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1 TEL +43 (1) 595 40 40 - 0

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien erstellt.

MedieninhaberIn:
L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Juli 2011

Inhalt

1 Einleitung 7

2 Konzeptionelle und methodische Aspekte 9

2.1 Zur Grundgesamtheit: Arbeitskräftepotenzial mit Migrationshintergrund in Wien 9
2.2 Zur Definition des Migrationshintergrunds 10
2.3 Zum methodischen Vorgehen 10
2.4 Prozedere der face-to-face Erhebung – Teilstudie ethnische Minderheiten 12
2.5 Zur Darstellung in diesem Bericht 12

TEIL I: ZUR BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AM WIENER ARBEITSMARKT – ERGEBNISSE DER TELEFONISCHEN BEFRAGUNG 13

3 Beschreibung der Stichprobe 15

4 Migrationshintergrund und Einwanderungssituation 17

4.1 Geographischer Hintergrund im Detail 17
4.2 Migrationshintergrund – 1. und 2. Generation 17
4.3 Typologie des Migrationshintergrunds 31
4.4 ZWISCHENFAZIT – MIGRATIONSHINTERGRUND UND EINWANDERUNGSSITUATION IM ÜBERBLICK 33

5 Arbeitsmarktsituation im Überblick 34

5.1 Arbeitslosigkeit 35
5.2 Mehrere parallele Beschäftigungsverhältnisse 40

6 Beschäftigungssituation 41

6.1 Wirtschafts- und Berufsbereiche 41
6.2 Merkmale der Arbeitsstätte 51
6.3 Berufliches Tätigkeitsniveau 55
6.4 Art der Beschäftigungsverhältnisse 58
6.5 Dauer des Beschäftigungsverhältnisses 60
6.6 Arbeitszeit 62
6.7 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten 79
6.8 Belastungen im Arbeitsleben 87
6.9 Benachteiligungen im Arbeitsleben 98
6.10 Persönliches Erwerbseinkommen 107
6.11 ZWISCHENFAZIT – ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION IM ÜBERBLICK 114

7 Qualifikation und Weiterbildung 116

7.1 Qualifikationsstruktur 116
7.2 Überqualifikation 119
7.3 Nostrifikation 129
7.4 Weiterbildungsaktivität 146
7.5 ZWISCHENFAZIT – QUALIFIKATION UND WEITERBILDUNG IM ÜBERBLICK 189

8 Sprachkompetenzen 191

8.1 Sprachkenntnisse Deutsch 193
8.2 Alltagssprache 201
8.3 Weitere Sprachkenntnisse neben der Alltagssprache 206
8.4 Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse 209
8.5 ZWISCHENFAZIT – SPRACHKOMPETENZEN IM ÜBERBLICK 211

9 Privatleben und Vereinbarkeit 212

9.1 Haushaltsformen 212
9.2 Rückkehr aus der Karenz 215
9.3 Betreuung von Kindern im Haushalt 218
9.4 Nutzung institutioneller Kinderbetreuung 228
9.5 ZWISCHENFAZIT – PRIVATLEBEN UND VEREINBARKEIT IM ÜBERBLICK 232

10 ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung – Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer 233

10.1 Information über ArbeitnehmerInnen-Rechte 233
10.2 Betriebsrat und Gewerkschaft 240
10.3 Arbeiterkammer 250
10.4 ZWISCHENFAZIT – ARBEITNEHMER/INNEN-INTERESSENSVERTRETUNG IM ÜBERBLICK 260

TEIL II: ZUR BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AM WIENER ARBEITSMARKT – ETHNISCHE MINDERHEITENZUGEHÖRIGKEIT 261

11 Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit im Überblick - Ergebnisse der telefonischen Befragung 261

12 Fokus: Kurden/Kurdinnen und Roma/Romnia 263

13 EXKURS: Zur Selbstthematisierung der ethnischen Minderheitenzugehörigkeit bei Roma/Romnia und KurdInnen 266

14 Migrationshintergrund und Einwanderungssituation 267

15 Arbeitsmarktsituation 270

16 Beschäftigungssituation **272**
16.1 Wirtschafts- und Berufsbereiche 272
16.2 Merkmale der Arbeitsstätte 274
16.3 Berufliches Tätigkeitsniveau 277
16.4 Art der Beschäftigungsverhältnisse 277
16.5 Arbeitszeit 279
16.6 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten 282
16.7 Belastungen und Benachteiligungen im Arbeitsleben 284
16.8 Persönliches Erwerbseinkommen 288

17 Qualifikation und Weiterbildung **289**
17.1 Qualifikationsniveau 289
17.2 Nostrifikation 292
17.3 Weiterbildungsteilnahme 296
17.4 Weiterbildungswünsche 303

18 Sprachkompetenzen **308**
Exkurs: Zugehörigkeit zur ethnischen Minderheit der KurdInnen und Roma/Romnia und entsprechende Sprachkenntnisse 309

19 Privatleben und Vereinbarkeit **315**

20 Interessensvertretung **321**
20.1 Betriebsrat und Gewerkschaft 323
20.2 Arbeiterkammer 328

21 Literaturhinweise **333**

Anhang **335**

A Herkunftsgruppen im Überblick **336**

B Themenprofile **337**
THEMENPROFIL Migrationshintergrund und Einwanderungssituation 338
THEMENPROFIL Beschäftigungssituation 344
THEMENPROFIL Qualifikation und Weiterbildung 350
THEMENPROFIL SPRACHKOMPETENZEN 356
THEMENPROFIL Haushaltsform und Vereinbarkeit 360
THEMENPROFIL Interessensvertretung 363

C Herkunftsprofile **369**
HERKUNFTSPROFIL Ehemaliges Jugoslawien / Albanien 370
HERKUNFTSPROFIL Türkei 371
HERKUNFTSPROFIL Deutschland 372
HERKUNFTSPROFIL EU-NMS 373

HERKUNFTSPROFIL Sonstiges Europa 374
HERKUNFTSPROFIL Iran 375
HERKUNFTSPROFIL China 376
HERKUNFTSPROFIL Philippinen 377
HERKUNFTSPROFIL Arabischer Raum 378
HERKUNFTSPROFIL Sonstiges Asien 379
HERKUNFTSPROFIL Afrika 380

E Abbildungsverzeichnis 381

F Übersichtenverzeichnis 387

G Tabellenverzeichnis 390

H Tabellenanhang 419

1 Einleitung

Die Arbeitsmarktsituation in Österreich stellt sich für Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise schwierig dar. Eine unterdurchschnittliche Erwerbstätigenquote, überdurchschnittliche Arbeitslosenquote oder ein hoher Anteil Überqualifizierter – das heißt Personen, die unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind – sind nur einige Indikatoren, die auf die Herausforderung einer Verbesserung der Beschäftigungssituation von MigrantInnen verweisen.

In den letzten Jahren sind verstärkte Bemühungen um eine Verbesserung der empirischen Datenbasis festzustellen. Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung werden seit dem Jahr 2008 Daten über den Migrationshintergrund erhoben. Verwiesen sei auch auf das seitens der EU initiierte Ad-hoc Modul 2008 der Arbeitskräfteerhebung ‚Die Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich'[1] oder auf die inzwischen jährlich erscheinende Publikation ‚Migration & Integration'[2].

Die vorliegenden Befragungsergebnisse im Auftrag der Arbeiterkammer Wien zeichnen sich durch mehrere Spezifika aus und erweitern damit die empirische Wissensbasis in besonderer Weise:

- Regionaler Aspekt

  Im Rahmen des vorliegenden Forschungsvorhabens wird die Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt untersucht. Zielgruppe der Befragung sind MigrantInnen, die AK-Mitglieder sind (somit unselbstständig Erwerbstätige, Freie DienstnehmerInnen, Arbeitslose und Personen in Elternkarenz), wobei mit dem Begriff MigrantIn nicht der Rechtsstatus bezeichnet wird, sondern auch eingebürgerte Personen und die zweite Generation erfasst werden. Um die erzielten Ergebnisse als mehr oder weniger migrantInnenspezifische Befunde identifizieren zu können, wurde auch ein Sample von AK-Mitgliedern ohne Migrationshintergrund ergänzend befragt.

- Innere Differenzierung der MigrantInnen nach Herkunft

  Zielgruppe der Befragung sind Personen aus elf definierten Herkunftsgruppen (für Details siehe auch Anhang A):

  - Ehemaliges Jugoslawien / Albanien
  - Türkei
  - Deutschland
  - EU-NMS – (Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakei, Tschechien, Ungarn)
  - Sonstiges Europa (Russische Föderation, Ukraine)
  - Iran
  - China
  - Philippinen
  - Afrika
  - Sonstiges Asien (Afghanistan, Bangladesch, Indien, Pakistan)
  - Arabischer Raum (Mitgliedstaaten der Arabischen Liga)

[1] Statistik Austria 2009

[2] Zuletzt: Statistik Austria / Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaft (2010) Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2010; online verfügbar unter: http://www.integrationsfonds.at

Durch den methodischen Zugang einer disproportionalen Stichprobe (siehe dazu Kapitel 2.3) können Aussagen auch über Personen jener Herkunftsgruppen getroffen werden, die häufig in der Kategorie ‚Drittstaaten' subsumiert werden.

- Innere Differenzierung der MigrantInnen nach ethnischer Minderheitenzugehörigkeit

  Im Rahmen der Erhebung erfolgte auch eine spezifische Berücksichtigung Angehöriger ethnischer Minderheiten. Für die beiden wichtigen Gruppen der Roma und Romnia einerseits, sowie der Kurden und Kurdinnen andererseits wurde eine entsprechende zusätzliche Stichprobe erhoben, die Aussagen spezifisch zu deren Beschäftigungssituation erlaubt. Diese Ergebnisse sind in Teil II der Studie beschrieben (siehe ab Seite 261).

Neben diesen gelisteten Faktoren der Strukturierung des Samples tragen auch die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen zu einem vertieften Wissen der Arbeitsmarktsituation von Personen mit Migrationshintergrund bei. Insgesamt untergliedert sich die Untersuchung in sieben Schwerpunktthemen, an die eine mehr oder minder hohe Anzahl an geschlossenen und qualitativen Fragestellungen angeschlossen sind:

- Migrationshintergrund und Einwanderungssituation
- Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation
- Belastungen und Benachteiligungen im Arbeitsleben
- Qualifikation und Weiterbildung
- Sprachkompetenzen
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Interessensvertretung

Im Zeitraum 2010/2011 wurden insgesamt 2.001 telefonische Interviews mit AK-Mitgliedern mit Migrationshintergrund und 305 Interviews mit Mitgliedern ohne Migrationshintergrund geführt. Zusätzlich wurden mit 126 Personen, die einer ethnischen Minderheit angehören, vertiefende Gespräche geführt.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei all unseren InterviewpartnerInnen sehr herzlich für Ihre Mitwirkung bedanken! Unser Dank gilt ebenso all jenen Personen und Organisationen, die bei der Organisation der Interviews unterstützend mitwirkten.

2 Konzeptionelle und methodische Aspekte

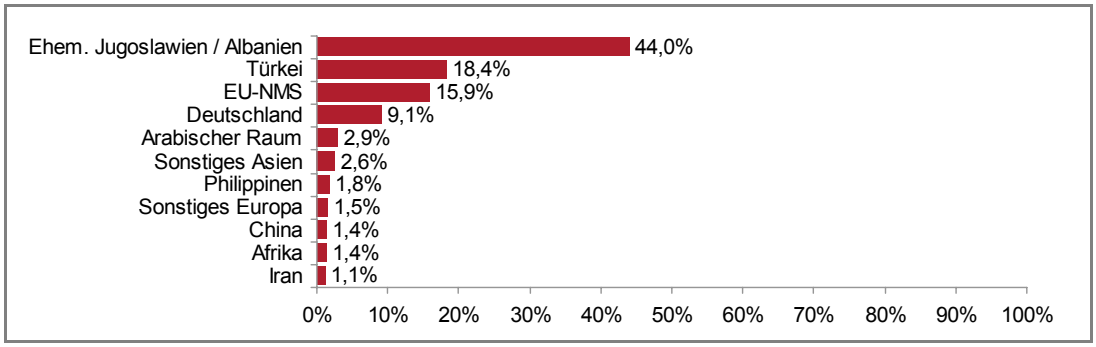
2.1 Zur Grundgesamtheit: Arbeitskräftepotenzial mit Migrationshintergrund in Wien

Österreichweit haben laut den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 2009 gut 17% der unselbstständig erwerbstätigen Frauen und Männer einen Migrationshintergrund (siehe Statistik Austria 2010). In Wien ist dieser Anteil mit gut einem Drittel bedeutend höher. Insgesamt 39% der unselbstständig erwerbstätigen Wiener und 34% der Wienerinnen weisen einen Migrationshintergrund auf.

In der vorliegenden Studie stehen AK-Wien Mitglieder im Fokus, also ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsplatz in Wien liegt. Mit den AuftraggebernInnen wurde weiters eine Fokussierung auf elf Herkunftsgruppen vereinbart, welche eine mehr oder minder große Anzahl an einzelnen Staaten umfassen (siehe im Detail Anhang A). Diese Zielsetzung der vorliegenden Studie, Beschäftigte am Wiener Arbeitsmarkt mit Migrationshintergrund in ihrer inneren Differenzierung zu erfassen, machte spezifische Datenanalysen erforderlich.

Dazu wurden spezielle Auswertungen auf Basis der L&R Arbeitsmarkt- und Erwerbskarrierendatenbank durchgeführt.[3] Im Ergebnis zeigt sich, dass das Arbeitskräftepotenzial mit Migrationshintergrund in Wien durch vier Herkunftsgruppen geprägt wird. Quantitativ besonders bedeutsam ist die Gruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien mit einem Anteil von 44% am gesamten Arbeitskräftepotenzial (siehe Abbildung 1, Tabelle 6 im Anhang). An zweiter Stelle folgt mit gut 18% die Migrationsgruppe Türkei, gefolgt von den Neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit 16% (EU-NMS) und Deutschland mit 9%. Allen anderen Herkunftsgruppen kommt mit jeweils unter 3% ein wesentlich geringerer Stellenwert zu. Die relativ kleinste Gruppe stellen mit einem Anteil von 1,1% Personen mit einem iranischen Migrationshintergrund dar.

Abbildung 1: Arbeitskräftepotenzial mit Migrationshintergrund nach Herkunfts-Ländergruppen (Herkunftskonzept), Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2009



Quelle: 'L&R Arbeitsmarkt- und Erwerbskarrierendatenbank', 2010; in % des gesamten Arbeitskräftepotenzials mit Migrationshintergrund

[3] In dieser Datenbank sind neben Regionalcodes (Wien) auch Spezialindikatoren zum Migrationshintergrund implementiert (Herkunftskonzept) und erlauben eine Berechnung der Größe der einzelnen, mit den Auftraggebern/innen vereinbarten 11 Herkunftsgruppen.

Im Vergleich der letzten vier Jahre ist der Anteil der Gruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien etwas rückläufig (siehe Tabelle 3ff im Anhang). Im Gegenzug nimmt die Bedeutung der Herkunftsgruppen Deutschland sowie Sonstiges Europa und EU-NMS leicht zu. Betreffend der letztgenannten Ländergruppe zeigt sich künftig möglicherweise eine verstärkte Dynamik, sind doch die Übergangsfristen für die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und die EU-Dienstleistungsfreiheit für die MOEL 8[4] seit Mai 2011 aufgehoben (siehe Matt et al. 2011).

Frauen und Männer sind im gesamten Arbeitskräftepotenzial gleichgewichtig vertreten, wobei in den einzelnen Herkunftskategorien durchaus Unterschiede bestehen (siehe Tabelle 3 bis Tabelle 6 im Anhang). Altersspezifisch betrachtet überwiegen insgesamt die mittleren Altersgruppen (25 bis 45 Jahre: 59,9%) und älteren Altersgruppen (46 bis 65 Jahre: 25,5%). Jüngere Personen, das heißt bis 24-Jährige, stellen 14,6% des Arbeitskräftepotenzials in den hier betrachteten elf Herkunftsgruppen.

2.2 Zur Definition des Migrationshintergrunds

Das im Rahmen dieser Studie zugrunde gelegte Migrationskonzept erfasst sowohl die erste Generation als auch die zweite Generation von ZuwandrerInnen. Die Zuordnung zu einer Herkunftsgruppe wird über das Land der Geburt vorgenommen. Dabei wurde ein hierarchisches Konzept angewendet: Ist der/die InterviewpartnerIn außerhalb Österreichs geboren, erfolgt die Zuordnung zu diesem Land beziehungsweise zu dieser Herkunftsgruppe. Ist hingegen der/die InterviewpartnerIn selbst in Österreich geboren (2. Generation), entscheidet das Geburtsland der Eltern über die Zuordnung.[5] In jenen Fällen, in denen das Geburtsland der Elternteile in unterschiedliche Herkunftsgruppen fällt, wird die Einstufung über das Geburtsland der Mutter vorgenommen. Die Staatsbürgerschaft nimmt somit keinen Einfluss auf die Zuordnung zur Herkunftsgruppe.

2.3 Zum methodischen Vorgehen

Stichprobenziehung

Die Datenbasis für sämtliche Interviews wurde seitens der Arbeiterkammer zur Verfügung gestellt (MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen). Zu diesen Kontaktdaten der Stichprobe erfolgte eine Adress- und Telefonnummernrecherche durch MitarbeiterInnen von L&R in öffentlichen Telefonbüchern. Insgesamt wurden im Zeitraum April 2010 bis September 2010 2.001 valide telefonische Interviews mit MigrantInnen durchgeführt, im ersten Quartal 2011 folgten 305 valide telefonische Interviews mit Personen ohne Migrationshintergrund.

Die Erhebung basiert auf einer disproportionalen Anlage des Interviewsamples. Das bedeutet, dass die Herkunftsgruppen nicht gemäß ihres realen Gewichts in die Stichprobenziehung eingingen, sondern vorrangig auf eine verlässliche Gruppengröße für

---

4 Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen

5 Dabei wurden, etwa im Gegensatz zur Arbeitskräfteerhebung, auch Personen einbezogen, bei denen nur ein Elternteil einen Migrationshintergrund aufweist. Dies betrifft eine kleine Gruppe von 9% aller Personen der 2. Migrationsgeneration.

alle einzelnen Gruppen geachtet wurde, um auch für vergleichsweise kleinere Ethnien noch statistisch zuverlässige Aussagen treffen zu können.

Das Erreichen der Zielpersonen ist in der Praxis von verschiedenen Faktoren abhängig – beginnend beim Auffinden der Personen im öffentlichen Telefonbuch über die telefonische Erreichbarkeit bis zur Interviewbereitschaft. So waren etwa Personen aus dem chinesischen Raum, oder in manchen Herkunftsländern gerade auch Frauen vergleichweise schwierig zu erreichen.[6] Schließlich verteilten sich die Interviews folgendermaßen auf die Herkunftsgruppen:

Tabelle 1: Interviews nach Herkunftsgruppen, ungewichtete Anzahl

	Anzahl	Anteil
Ehemaliges Jugoslawien/Albanien	283	14,1%
Türkei	183	9,1%
Deutschland	185	9,2%
EU-NMS	189	9,4%
Sonst. Europa	174	8,7%
Iran	188	9,4%
China	103	5,1%
Philippinen	182	9,1%
Arabischer Raum	172	8,6%
Sonst. Asien	167	8,3%
Afrika	175	8,7%
Gesamt	2001	100,0%
NICHT-MIGRANT/INNEN	305	

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011

In der Auswertung ist in der Folge die Gewichtung der Daten notwendig, um die Ergebnisse wieder der tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit anzupassen. Grundlage der Gewichtung bildete die zuvor dargestellte Sonderauswertung zum Arbeitskräftepotenzial mit Migrationshintergrund in Wien anhand von Hauptverbandsdaten auf Basis der L&R Arbeitsmarkt- und Erwerbskarrierendatenbank (siehe Kapitel 2). Die Gewichtung folgte den Merkmalen Herkunftsländergruppe, Geschlecht und Alter. Die Referenzgruppe wurde auf derselben Datenbasis nach Alter und Geschlecht gewichtet (siehe Tabelle 7).

Multisprachliche Interviewdurchführung

Die Interviews wurden von einem Team an InterviewerInnen mit bilingualen Sprachkenntnissen geführt. Insgesamt wurden in der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund 19% der Interviews nicht auf Deutsch geführt. Am vergleichsweise häufigsten geschah dies in den Herkunftsgruppen Philippinen, Afrika und Türkei: Rund 45% der Interviews wurden hier in Englisch (Philippinen und Afrika), Französisch (Afrika) und in Türkisch geführt. In der Gruppe der EU-NMS wurden 14% der Interviews in verschiedenen Alltagssprachen (polnisch, slowakisch etc.) geführt. Bei Befragten mit einem russischen oder ukrainischen Migrationshintergrund trifft dies für 12% zu. Personen aus dem Sonstigen Asien wurden zu 13% auf Englisch befragt. Gespräche mit Personen der Herkunftsgruppen Ehemaliges Jugoslawien/Albanien wurden in 10% auf Serbokroatisch geführt. Lag ein Migrationshintergrund aus dem Arabischen Raum vor, erfolgte das Interview bei 9% nicht auf Deutsch, diese Inter-

[6] Eine Berechnung der Ausfalls- und Verweigerungsquoten kann aufgrund der unterschiedlichen „Ausschöpfung" der verfügbaren Daten nicht angestellt werden.

views wurden in erster Linie in Englisch oder Französisch geführt. Von den Personen mit einem iranischen Migrationshintergrund wurden 7% in Farsi befragt. Letztlich sind auch 6% der Interviews mit ChinesInnen nicht auf Deutsch durchgeführt worden, wobei hier neben Hochchinesisch auch Englisch zum Einsatz gelangte.

2.4 Prozedere der face-to-face Erhebung – Teilstudie ethnische Minderheiten

Der Gruppe der Angehörigen ethnischer Minderheiten wurde im Rahmen dieser Studie ein besonderer Stellenwert beigemessen. Aufgrund relativ geringer Fallzahlen von Angehörigen ethnischer Minderheiten in der Hauptstudie (telefonische Erhebung) sind Auswertungen für diese Gruppe auf dieser Basis jedoch nicht möglich. Insbesondere sind auch keine weiteren Differenzierungen, etwa nach Geschlecht, innerhalb dieser Gruppen möglich. Daher wurden im Rahmen einer Teilstudie weitere Daten gezielt erhoben. Es erfolgte eine Fokussierung auf zwei Hauptgruppen von ethnischen Minderheiten in Wien: Roma und Romnia einerseits, sowie Kurden und Kurdinnen anderseits. Insgesamt wurden 126 zusätzliche Interviews durchgeführt, so dass insgesamt für die beiden Gruppen jeweils 90 valide Interviews zur Verfügung stehen.

Die Teilstudie basierte auf dem Erhebungsinstrument der Hauptstudie, wurde jedoch um qualitative Elemente erweitert: Es kamen offene Fragen hinzu, bei denen die Interviewpersonen eingeladen sind, von ihren Erfahrungen, Meinungen und Einschätzungen zu erzählen. Diese Ergebnisse haben eine andere Qualität als quantitative Befragungsdaten, da „weichere“ Daten erhoben werden, die auch einer anderen Darstellungsform bedürfen.

Im Gegensatz zum Migrationshintergrund stehen in Österreich keine verlässlichen Daten zur Zugehörigkeit zu ethnischen Minderheiten zur Verfügung. Wenn die Grundgesamtheit und deren innere Gruppenrelationen nicht seriös bestimmt werden können, wird eine Gewichtung der Daten unmöglich. Damit konnten die zusätzlich erhobenen Daten auch nicht in die Grundgesamtheit des Hauptprojekts von n=2.001 integriert werden, da bei einer direkten Übernahme dieser Fälle Angehörige ethnischer Minderheiten in den jeweiligen Herkunftsgruppe überrepräsentiert wären.

Die Ergebnisse sind als Teilstudie ab Seite 261 dargestellt.

2.5 Zur Darstellung in diesem Bericht

Abbildungen und Tabellen in diesem Bericht beinhalten immer die gewichteten Zahlen. Zur Information über die zugrunde liegende Anzahl von Interviews wird die entsprechende Zahl in der Quellenzeile als „Interviews n=“, die Zahl der Antwortausfälle als „n miss=“ ausgewiesen.

TEIL I: ZUR BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AM WIENER ARBEITSMARKT – ERGEBNISSE DER TELEFONISCHEN BEFRAGUNG

Die Erhebung basierte auf einer disproportionalen Anlage des Interviewsamples, um auch für vergleichsweise kleinere Herkunftsgruppen noch statistisch zuverlässige Aussagen treffen zu können (siehe Kapitel 2). Die Interviewdaten wurden entlang der Ergebnisse der Analysen für das Arbeitskräftepotenzial nach Geschlecht und Alter gewichtet. Insgesamt wurden 2.001 AK-Mitglieder mit Migrationshintergrund und 305 Mitglieder ohne Migrationshintergrund telefonisch befragt. Letztere sind als Referenzgruppe einbezogen, und die Ergebnisse dienen dazu, die jeweiligen Befunde für die Gruppe der MigrantInnen als mehr oder minder migrationsspezifisch identifizieren zu können.

Als weitere Referenz wird im Folgenden für zentrale Indikatoren auch auf Ergebnisse des Ad hoc Moduls der Arbeitskräfteerhebung 2008 ‚Die Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich' (nachfolgend zitiert als AKE 2008) und, sofern möglich, auf die letztaktuellen Daten des Mikrozensus 2009 (nachfolgend zitiert als AKE 2009) Bezug genommen. Diese Daten stehen in erster Linie für Gesamtösterreich zur Verfügung und sie sind auf Grund von Unterschieden in der Erhebungsmethode nicht in allen Fragestellungen direkt vergleichbar. Sie können jedoch interessante Hinweise darauf liefern, inwiefern sich die Situation in der Bundeshauptstadt spezifisch gestaltet.

Der Aufbau des Berichtes folgt den einleitend genannten inhaltlichen Schwerpunktsetzungen (Migrationshintergrund, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation etc.) und fokussiert im Text auf wesentliche Zusammenhänge. Für ausgewählte Fragestellungen werden auch die Zusammenhänge mit anderen Merkmalen als der Herkunftsgruppe analysiert und in Form von graphischen Übersichten aufbereitet. Diese sind jeweils auf die Gesamtgruppe der MigrantInnen bezogen, denn ungeachtet der insgesamt hohen Anzahl an vorliegenden Interviews liegen für vertiefende Analysen für einzelne Subgruppen oftmals kleine Fallzahlen vor und erlauben in Folge keine statistischen Aussagen.

Details sind den Abbildungen sowie den Tabellen im Anhang zu entnehmen. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Abbildungen in diesem Bericht, welche die Herkunftsgruppen im Vergleich darstellen, alle ident aufgebaut sind. Die drei obersten Balken bilden die Werte für die Gesamtgruppe der Migranten/Migrantinnen/MigrantInnen in Wien ab. Für die einzelnen Herkunftsgruppen werden jeweils die Geschlechter differenziert, wobei eine Reihung dieser Subgruppen nach unter- und überdurchschnittlichem Zutreffen der analysierten Merkmale erfolgt. Am Ende der Abbildung finden sich die Werte der Referenzgruppe, das heißt jener befragten AK-Mitglieder ohne Migrationshintergrund. Subgruppen mit weniger n <= 25 werden weder in den Abbildungen noch in Tabellen dargestellt. Entsprechende Hinweise finden sich in den Quellenangaben.

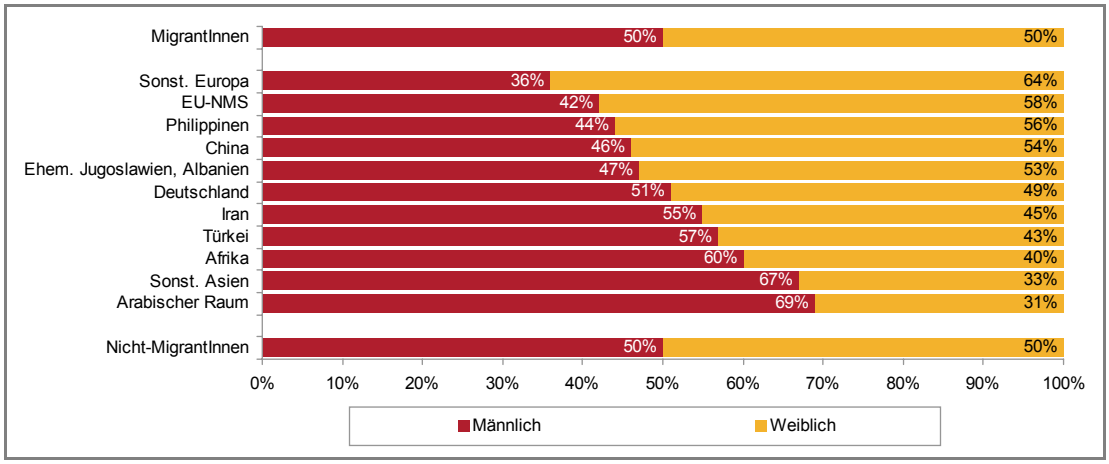
Am Ende jedes Kapitels steht ein Zwischenfazit, das in Form eine Aufzählung zentrale Befunde des Abschnitts versammelt. Im Anhang findet sich für jedes der Themenfelder ein übersichtliches „Themenprofil“, in dem die jeweiligen Zahlen für die einzelnen Ländergruppen – jeweils auch nach Geschlecht getrennt – nebeneinander stehen und so einen vergleichenden Überblick über die Situationen in den einzelnen Herkunftsgruppen erlaubt. Aus Perspektive der einzelnen Herkunftsgruppen wurden schließlich auch „Länderprofile“ erstellt, die ebenfalls im Anhang zu finden sind. Diese stellen ausgewählte Kennzahlen verschiedener Themenbereiche für Frauen und Männer der einzelnen Herkunftsgruppen – auch in ihrer Abweichung zum Gesamtwert – dar.

3 Beschreibung der Stichprobe

Im Folgenden wird die Zusammensetzung der Stichprobe hinsichtlich Herkunftsgruppe, Geschlecht und Altersgruppen skizziert. Diese Verteilungen entsprechen aufgrund der methodischen Vorgehensweise (siehe dazu Kapitel 2) jenen des gesamten Arbeitskräftepotenzials mit Migrationshintergrund in Wien.

Insgesamt entfallen von allen Interviews, entsprechend der Verteilung in der Grundgesamtheit, rund die Hälfte auf Frauen und Männer (siehe Abbildung 2). Innerhalb der verschiedenen Herkunftsgruppen sind die geschlechtsspezifischen Verteilungen jedoch sehr unterschiedlich. In den Gruppen Arabischer Raum, Sonstiges Asien und Afrika sind Männer vergleichsweise stark vertreten. Frauen überwiegen hingegen insbesondere in der Ländergruppe Sonstiges Europa – beinahe zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen aus der Russischen Föderation und der Ukraine sind weiblich.

Abbildung 2: Geschlecht nach Herkunft



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; Interviews n gesamt = 305.

Altersspezifisch gehören 15% der befragten ArbeitnehmerInnen zur Gruppe der bis 24-Jährigen (siehe Abbildung 3, Tabelle 8). Weitere 60% sind im Haupterwerbsalter (25 bis 45 Jahre) und gut ein Viertel (26%) ist über 46 Jahre alt. Insgesamt sind damit ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund vergleichsweise jünger als jene der Referenzgruppe ohne Migrationshintergrund.

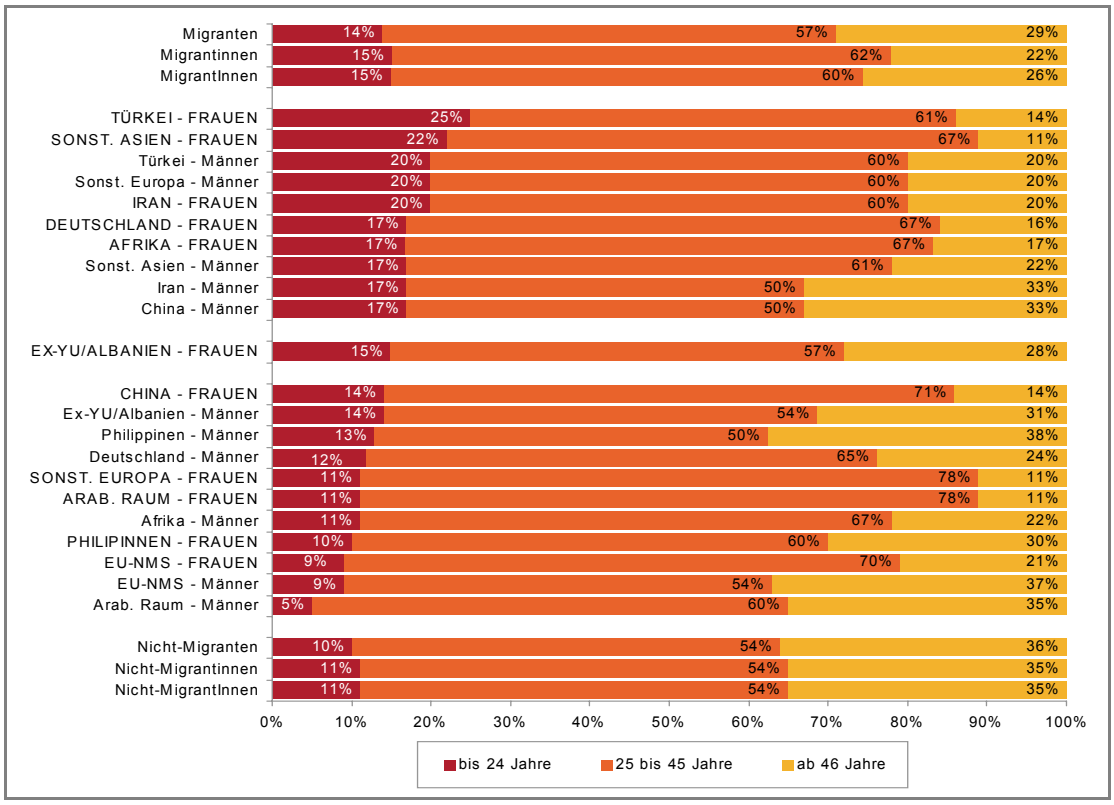
Abbildung 3 reiht die verschiedenen Herkunftsgruppen nach dem Anteil der bis 24-jährigen Erwerbstätigen. Insbesondere die Herkunftsgruppe Türkei, aber auch Sonstiges Asien und Iran zeichnen sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil jüngerer ArbeitnehmerInnen aus. Demgegenüber stehen die Ländergruppen Philippinen und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien mit einem etwas überdurchschnittlichen Anteil von Personen ab 46 Jahre.

Geschlechtsspezifisch betrachtet zeigen sich nach Altersgruppen einige Unterschiede. Sind in der gesamten Gruppe der MigrantInnen 29% der Männer über 46 Jahre, trifft dies bei Frauen auf 22% zu – dieser Unterschied liegt in der Referenzgruppe

nicht in diesem Maße vor. Insbesondere in den Herkunftsgruppen Arabischer Raum und China zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede (bis zu rund 20 Prozentpunkte).

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede sind in der Gruppe der bis zu 24-Jährigen nicht in diesem Ausmaß gegeben. Im Gegenteil ist hier in verschiedenen Herkunftsgruppen der Anteil der bis zu 24-Jährigen bei Frauen teilweise höher als bei Männern.

Abbildung 3: Altersgruppen, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; Interviews n gesamt = 305.

4 Migrationshintergrund und Einwanderungssituation

4.1 Geographischer Hintergrund im Detail

Die in dieser Untersuchung definierten elf Herkunftsgruppen umfassen jeweils eine mehr oder minder große Anzahl an verschiedenen Staaten. An dieser Stelle sei lediglich auf die pro Gruppe wichtigsten Herkunftsländer hingewiesen. Detaillierte Länderlisten finden sich im Tabellenanhang (siehe Tabelle 12ff im Anhang).

Der geographische Migrationshintergrund der befragten Frauen und Männer der Gruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien liegt zum überwiegenden Teil in Serbien (42%), gefolgt von Bosnien-Herzegowina (ca. ein Drittel). Bei den neuen Mitgliedstaaten (EU-NMS) kommt Polen (knapp 40%) und der Slowakei sowie Rumänien mit jeweils rund 20% bei beiden Geschlechtern die größte Bedeutung zu. Im Sonstigen Europa – das die Russische Föderation und die Ukraine umfasst – stellt mit circa 2/3 die Russische Föderation sowohl bei Frauen als auch bei Männern das deutlich häufigere Herkunftsland dar. Bei Personen der Herkunftsgruppe Arabischer Raum, welcher mit den Mitgliedstaaten der Arabischen Liga sehr viele verschiedene Länder umfasst, liegt der Migrationshintergrund am häufigsten in Ägypten (41% der Männer und 34% der Frauen). An zweiter Stelle folgt bei Frauen und Männern der Irak mit jeweils rund 20%, die anderen Länder machen jeweils weniger als 10% aus. Die Herkunftsgruppe Sonstiges Asien umfasst die vier Staaten Indien, Afghanistan, Bangladesch und Pakistan, wobei die meisten Befragten auf das Herkunftsland Indien entfallen (53% der Männer und 62% der Frauen). In der Herkunftsgruppe China wurde erhoben, wie viele Personen einen taiwanesischen Migrationshintergrund haben, was auf etwa jede/n Fünften zutrifft. Die größte Anzahl von Staaten umfasst die Herkunftsgruppe Afrika. Hier liegt zum überwiegenden Anteil der Migrationshintergrund in Nigeria (48% der Männer, 38% der Frauen). An zweiter Stelle folgt Ghana mit jeweils 15% bei Frauen und Männern. Etwas verstärkt stammen die befragten Frauen aus Äthiopien (7% zu 1% der Männer) und Kenia (5%).

4.2 Migrationshintergrund – 1. und 2. Generation

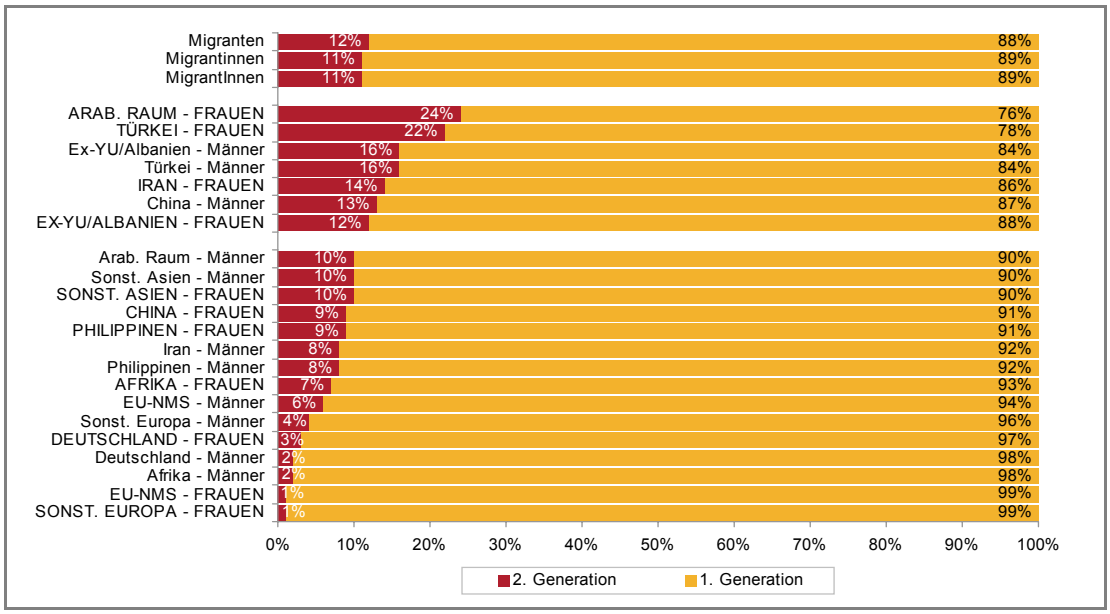
In die vorliegende Untersuchung wurden MigrantInnen der 1. und 2. Generation einbezogen. Der weit überwiegende Teil der Befragten aller Ländergruppen ist selbst nach Österreich eingewandert und gehört somit der 1. Generation an (siehe Abbildung 4, Tabelle 10 im Anhang). Analysen des Mikrozensus weisen darauf hin, dass sich die Situation am Arbeitmarkt für die 1. und 2. Generation durchaus unterschiedlich gestalten kann (siehe auch Huber 2010). Dieser Frage wurde daher auch in der vorliegenden Befragung nachgegangen und ist in diesem Bericht immer dann thematisiert, wenn sich signifikante Unterschiede zwischen der 1. und 2. Generation zeigen.

Insgesamt zählen 11% der befragten Frauen und 12% der Männer zur 2. Generation, das heißt sie wurden in Österreich geboren, ihre Eltern/Elternteile kamen jedoch in einem der definierten Herkunftsländer zur Welt. Dieser Anteil der 2. Generation entspricht etwa dem Wert, der im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung für Erwerbstätige

im Alter zwischen 15 und 64 Jahre in Österreich ausgewiesen wird[7]. Der Anteil von Personen der 2. Generation in Wien gilt als durchschnittlich – überdurchschnittlich ist der Anteil beispielsweise in Vorarlberg, wo beinahe jede/r dritte Person mit Migrationshintergrund in der Wohnbevölkerung in Österreich zur Welt gekommen ist.

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung zur Migrationsgeneration verweisen auf unterschiedliche ‚Migrationstraditionen' bei den verschiedenen Herkunftsgruppen. So findet sich bei den ‚klassischen' Migrationsländern wie der Türkei oder den Ländern des ehemaligen Jugoslawien ein vergleichsweise hoher Anteil von Personen, die selbst in Österreich geboren wurden. Aber auch Respondentinnen aus dem Arabischen Raum und dem Iran sind überdurchschnittlich häufig der 2. Generation zuzurechnen. Im Falle Chinas gilt dies für männliche Befragte stärker als für Frauen. Demgegenüber kommt MigrantInnen der 2. Generation in Herkunftsgruppen wie beispielsweise den EU-NMS, dem Sonstigen Europa oder Deutschland eine nur marginale Bedeutung zu.

Abbildung 4: Migrationshintergrund 1./2. Generation, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

4.2.1 MigrantInnen der 1. Generation

Nachfolgend wird die Migrationsgeschichte jener Personen, die selbst nach Österreich zugewandert sind, entlang der Frage der Dauer des Aufenthaltes und den Gründen für die Immigration näher analysiert.

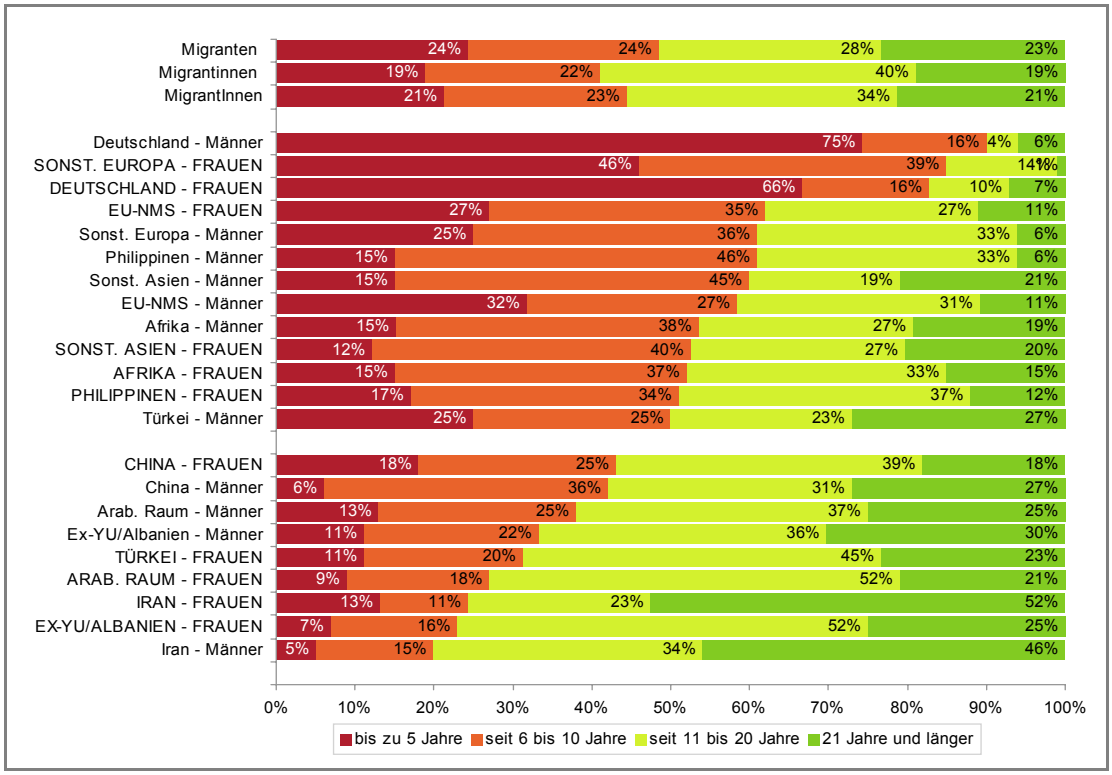
[7] Anteil 2. Generation lt. AKE 2008: 13% Männer und 12% Frauen, lt. AKE 2009: 15% Männer und 13% Frauen

Dauer des Aufenthalts in Österreich

Bundesweit leben laut AKE 2008 zwei Drittel der erwerbstätigen MigrantInnen seit mehr als zehn Jahren in Österreich. Die vorliegenden Ergebnisse für AK-Wien Mitglieder verweisen im Vergleich dazu auf einen etwas höheren Anteil von kürzlich Zugewanderten. Insgesamt leben aber auch hier über die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen länger als zehn Jahre in Österreich (siehe Abbildung 5 und Tabelle 19 im Anhang). Auf Personen mit einem iranischen oder arabischen Migrationshintergrund sowie jene aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien trifft dies verstärkt zu. Hingegen können Deutschland wie auch die Herkunftsgruppen Sonstiges Europa, EU-NMS oder Sonstiges Asien als vergleichsweise ‚junge' Migrationsländer gelten. Der überwiegende Teil der befragten ArbeitnehmerInnen ist hier innerhalb der letzten zehn Jahre zugewandert.

Insgesamt sind es Personen der jüngeren und mittleren Altersgruppen, die verstärkt innerhalb der letzten zehn Jahre zugewandert sind (rund 50%, siehe Tabelle 20). Die Zuwanderung von älteren Personen (ab 46 Jahre) liegt hingegen meist schon länger zurück: 45% der ab 46-Jährigen leben seit mehr als 20 Jahren in Österreich und weitere 33% seit 11 bis 20 Jahren. Eine Ausnahme bilden ArbeitnehmerInnen dieser Altersgruppe aus Deutschland, welche zu 47% und somit überdurchschnittlich stark, innerhalb der letzten 5 Jahre nach Österreich kamen.

Abbildung 5: Dauer des Aufenthalts in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 3.

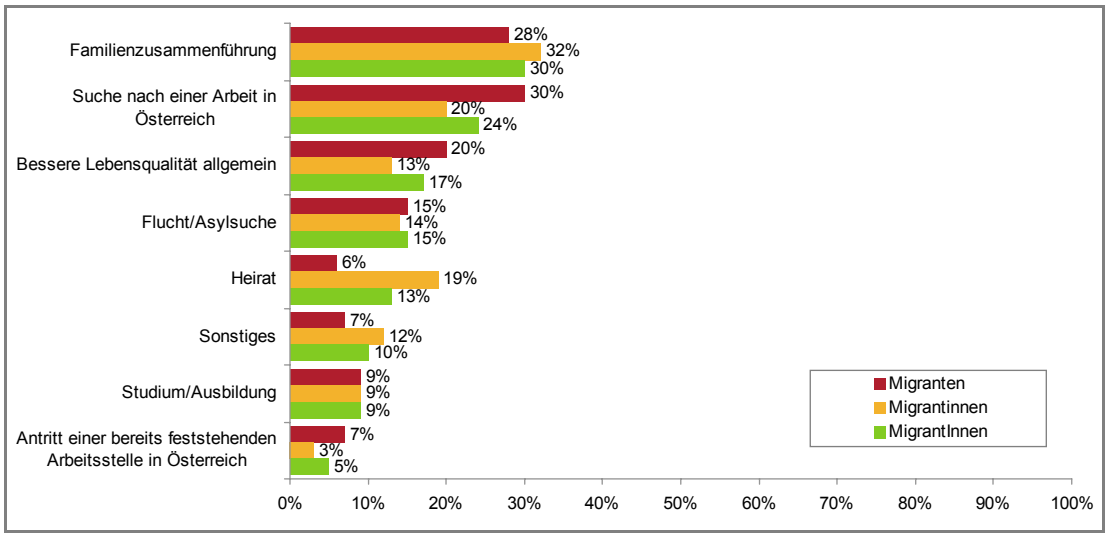
Gründe für Immigration

Die Gründe die dazu führen, sein Heimatland zu verlassen können vielfältig sein und, so die hier vertretene These, diese Gründe können auch die beschäftigungsbezogenen Chancen und Möglichkeiten in Österreich beeinflussen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen für die Wiener ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund auf, dass vor allem **familiären Gründen** ein wesentlicher Stellenwert in der Immigrationsentscheidung zukommt (siehe Abbildung 6, Übersicht 1, Tabelle 21 im Anhang). Basierend auf Mehrfachantworten rangiert die Familienzusammenführung an erster Stelle (30%). Dieser Einwanderungsgrund verliert erwartungsgemäß mit steigendem Alter der Befragten an Bedeutung. Sind es 48% der bis zu 24-Jährigen, die dies als Grund für ihre Einwanderung angeben, sinkt dieser Anteil bei den 25 bis 45-Jährigen auf 32% und liegt bei Älteren (über 46 Jahre) nur mehr bei 18%. Gleichzeitig spiegelt dies unterschiedliche ‚Migrationstraditionen' in den verschiedenen Herkunftsgruppen wider. So sind überdurchschnittlich viele Befragte aus der Türkei im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich eingewandert (56%). Auch in der Gruppe Philippinen (55%) und China (35%) kommt diesem Grund ein erhöhter Stellenwert zu. Letztlich betrifft dies insgesamt auch mehr Frauen als Männer (32% versus 28%), besonders ausgeprägt beispielsweise in der Herkunftsgruppe Sonstiges Asien – 40% der Frauen, im Vergleich zu 11% der Männer, sind hier im Rahmen der Familienzusammenführung zugewandert.

Als weiterer familiärer Grund rangiert auf Rang 5 die Heirat (13%), welche bei Frauen in allen Herkunftsgruppen eine deutlich stärkere Rolle spielt als bei Männern (19% versus 6%). Auch kommt im Rahmen sonstiger Gründe familienbezogenen Aspekten ein hohes Gewicht zu (siehe Abbildung 7). Die Hälfte der Personen, welche sonstige Gründe in der Befragung angaben, kam im Zuge einer Familienmigration (Zuwanderung mit Eltern) nach Österreich oder immigrierte gemeinsam mit dem/der PartnerIn. Weiters wurde das Eingehen einer Lebensgemeinschaft mit einem/einer ÖsterreicherIn und in Einzelfällen auch die Adoption durch in Österreich lebende Familien angeführt.

Abbildung 6: Gründe für Immigration, nach Geschlecht; Mehrfachantworten möglich



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794.

Neben familiären Gründen kommt **arbeitsbezogenen Motiven** ein zentraler Stellenwert zu. Die Suche nach Arbeit in Österreich war für ein Fünftel der Frauen und knapp jeden dritten Mann ein Immigrationsgrund. Insgesamt stellt dies das zweitwichtigste Immigrationsmotiv dar.

Altersspezifisch betrachtet verhält es sich hier umgekehrt wie im Falle der Familienzusammenführung: Mit steigendem Alter nimmt die Bedeutung der Arbeitssuche zu. Für gut jede/n dritte/n Befragte/n ab 46 Jahre war dies ein Motiv, um nach Österreich zu kommen. Bei Befragten im Haupterwerbsalter liegt der Anteil bei 21% und bei jungen Personen bei 15%. Damit einhergehend kommt diesem Einwanderungsgrund verstärkt bei jenen, die bereits seit über 20 Jahren in Österreich leben ein relativ gewichtiger Stellenwert zu (32%). Gleichzeitig ist dies aber auch bei Personen, die erst seit kurzem in Österreich leben (bis zu 5 Jahre) für 30% ein Einwanderungsmotiv. Insgesamt ist dies in Zusammenhang mit unterschiedlichen Immigrationsbewegungen zu sehen. Dies zeigt sich etwa bei den ‚klassischen' Zuwanderungsländern – Ehemaliges Jugoslawien/Albanien und Türkei: Für Befragte dieser Gruppen, die bereits seit vielen Jahren in Österreich leben, war die Jobsuche wichtiger als bei jenen, die erst kürzer in Österreich sind. Generell – im Vergleich der verschiedenen Herkunftsgruppen – war die Arbeitssuche in Österreich vor allem auch für Personen aus den EU-NMS und Philippinen ein überdurchschnittlich wichtiges Motiv.

Der Antritt einer bereits feststehenden Arbeitsstelle spielt dazu eine vergleichsweise geringe Rolle bei der Zuwanderung. Insgesamt 7% der Männer und 3% der Frauen nannten diesen Grund. Einzig für Personen aus Deutschland stellt dies einen relevanter Faktor dar und hier insbesondere für Männer. Gut 40% der befragten Männer und 16% der Frauen aus Deutschland hatten eine ebensolche Jobzusage bevor sie nach Österreich kamen. Auch Personen, die aus der Russischen Föderation oder der Ukraine emigrierten (Sonstiges Europa) nennen dies mit 14% (Männer) respektive 10% (Frauen) überdurchschnittlich häufig. Vergleichbares gilt für China, wobei dies hier in erster Linie für Frauen festgehalten werden kann (11% versus 2% der Männer).

Interessant ist, dass für jeden fünften Befragten und gut 10% der Frauen auch die (zumindest erwartete) **bessere Lebensqualität** in Österreich ein Zuwanderungsmotiv war. Dies kann ein Bündel von unterschiedlichen Erwartungen – reichend von ökonomischen, demokratiepolitischen, sozialen etc. Aspekten – umfassen. Insgesamt ist dieses Motiv für Personen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien und den EU-NMS überdurchschnittlich wichtig. Nach Herkunftsgruppe und Geschlecht differenziert zeigt sich, dass dieses Motiv beispielsweise von männlichen Befragten in den Herkunftsgruppen Türkei (23% versus 2% der Frauen) oder Afrika (20% versus 11% der Frauen) besonders häufig genannt wird. In Abhängigkeit der Dauer des Aufenthaltes in Österreich oder des Alters der Befragten zeigen sich hier auf Gesamtebene geringe Unterschiede. Lediglich für Ältere war dies bei ihrer Zuwanderung etwas gewichtiger als für Jüngere (21% der Altersgruppe ab 46 Jahre versus 11% bis 24-Jährigen).

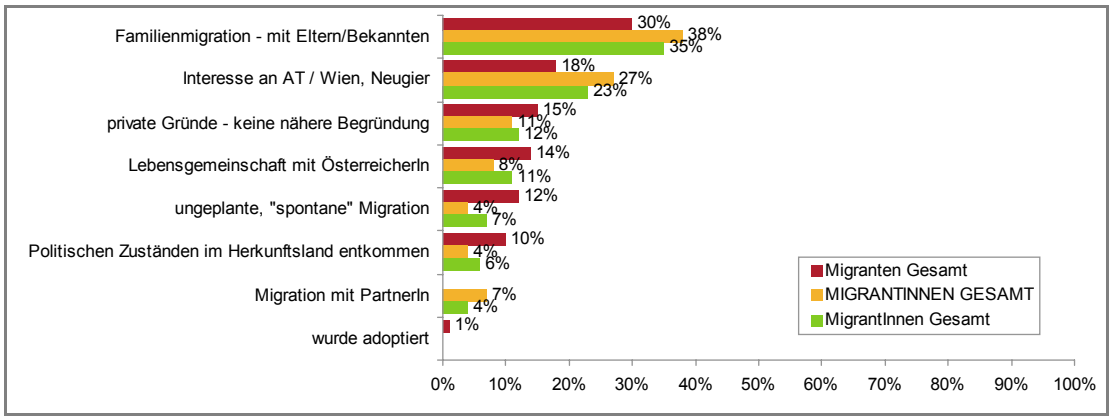
Flucht und Asyl sind besonders sensible Themen. Insgesamt 15% der Befragten geben an, dass die Flucht aus ihrem Heimatland ein Immigrationsgrund war. Vor dem Hintergrund des Krieges im ehemaligen Jugoslawien in den 1990er Jahren ist dies für MigrantInnen dieser Herkunftsgruppe ein vergleichsweise wichtiges Motiv. Deutlich überdurchschnittlich sind auch die Anteile geflüchteter Personen aus Afrika, dem Arabischen Raum, dem Sonstigen Asien und dem Iran. In allen Herkunftsgruppen bestehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Konkret geben Männer

dies öfters als Immigrationsgrund an als Frauen. Im Gegensatz zur Gruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien, wo dies erwartungsgemäß vor allem bei Personen mit einer länger als 20-jährigen Aufenthaltsdauer ein Grund war, ist dies in den vier anderen genannten Herkunftsgruppen bei jenen Personen vergleichsweise wichtiger, die kürzer als zehn Jahre in Österreich leben. In diesem Kontext ist auch auf jene Personen zu verweisen, die im Rahmen der Kategorie ‚sonstige Gründe' angeben, dass die den politischen Zuständen im Heimatland entkommen wollten.

Der Absolvierung einer **Ausbildung**, eines Studiums in Österreich kommt eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. Für rund 9% der Frauen und Männer war dies ein Immigrationsmotiv. In der Herkunftsgruppe Iran kommt diesem Motiv bei beiden Geschlechtern eine überdurchschnittlich wichtige Rolle zu. Vergleichsweise bedeutsam ist dies weiters in den Herkunftsgruppen China, Arabischer Raum und Afrika. In den ersten beiden Gruppen nimmt dieser Grund bei Frauen eine größere Bedeutung ein, in Afrika wird eine Ausbildung häufiger von Männern genannt. Generell stellt die Absolvierung einer Ausbildung bei jüngeren Befragten ein etwas gewichtigeres Motiv dar (16%, 10% in der mittleren Altersgruppe und 7% bei über 45-Jährigen).

Inwiefern die Möglichkeit auf die Absolvierung einer Ausbildung als Chance auf das Verlassen des Heimatlandes genutzt wurde, das heißt de facto Flucht der eigentliche Immigrationsgrund war und eine Ausbildung der ‚offizielle', kann auf Basis der Interviewangaben nicht nachvollzogen werden. Seitens ExpertInnen wurde jedenfalls auf diesen Zusammenhang hingewiesen, womit eine Unterschätzung der Anteile in der Kategorie ‚Flucht/Asyl' einhergehen könnte.

Abbildung 7: Zusammensetzung „Sonstiger Gründe" für Immigration, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 206

Übersicht 1 Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger Nennung* der jeweiligen Gründe für Immigration, Mehrfachantworten möglich

Familienzu-sammen-führung	Suche nach Arbeit in Österreich	Bessere Lebensqualität allgemein	Flucht/Asyl-suche	Heirat	Studium/Aus-bildung	Antritt bereits feststehender Arbeitsstelle in Österreich
MigrantInnen						
Ø 30%	Ø 24%	Ø 17%	Ø 15%	Ø 13%	Ø 9%	Ø 5%
■ Türkei (56%)	■ EU-NMS (45%)	■ EU-NMS (25%)	■ Sonst. Asien (28%)	■ Sonst. Europa (28%)	■ Iran (43%)	■ Deutschland (29%)
■ Philippinen (55%)	■ Philippinen (26%)	■ Ex-YU,Albanien (19%)	■ Afrika (28%)	■ EU-NMS (20%)	■ China (22%)	■ Sonst. Europa (12%)
■ China (35%)			■ Ex-YU, Albanien (26%)	■ Arabischer Raum (17%)	■ Arab. Raum (21%)	■ China (7%)
			■ Arabischer Raum (24%)	■ Afrika (16%)	■ Afrika (20%)	
			■ Iran (22%)		■ EU-NMS (12%)	
					■ Türkei (10%)	
					■ Sonst. Europa (10%)	
Migranten						
Ø 28%	Ø 30%	Ø 20%	Ø 15%	Ø 6%	Ø 9%	Ø 7%
■ Philippinen (66%)	■ EU-NMS (59%)	■ EU-NMS (30%)	■ Afrika (34%)	■ Arabischer Raum (13%)	■ Iran (44%)	■ Deutschland (41%)
■ Türkei (51%)		■ Türkei (23%)	■ Sonst. Asien (32%)	■ Afrika (11%)	■ Afrika (23%)	■ Sonst. Europa (14%)
■ China (44%)		■ Ex-YU, Albanien (23%)	■ Arabischer Raum (27%)	■ EU-NMS (11%)	■ Arabischer Raum (19%)	
			■ Iran (26%)	■ Türkei (9%)	■ China (18%)	
			■ Ex-YU, Albanien (25%)	■ Deutschland (8%)	■ Türkei (13%)	
				■ Philippinen (8%)	■ Sonst. Asien (12%)	
Migrantinnen						
Ø 32%	Ø 20%	Ø 13%	Ø 14%	Ø 19%	Ø 9%	Ø 3%
■ Türkei (64%)	■ EU-NMS (36%)	■ EU-NMS (21%)	■ Ex-YU, Albanien (26%)	■ Sonst. Europa (39%)	■ Iran (42%)	■ Deutschland (16%)
■ Philippinen (46%)	■ Philippinen (29%)	■ Arabischer Raum (19%)	■ Afrika (20%)	■ Arabischer Raum (28%)	■ China (26%)	■ China (11%)
■ Sonst. Asien (40%)	■ Deutschland (22%)	■ Ex-YU, Albanien (17%)	■ Sonst. Asien (19%)	■ EU-NMS (25%)	■ Arabischer Raum (25%)	■ Sonst. Europa (10%)
■ Afrika (34%)			■ Iran (18%)	■ Afrika (23%)	■ Afrika (15%)	■ Philippinen (7%)
			■ Arabischer Raum (16%)		■ EU-NMS (14%)	■ EU-NMS (4%)
					■ Deutschland (10%)	■ Afrika (4%)
					■ Sonst. Europa (10%)	

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794; *Lesehilfe*: „Ø 30%": 30% aller befragten MigrantInnen nennen als Grund für die Immigration Familienzusammenführung. In den Ländergruppen Türkei, Philippinen und China wird dieser Grund überdurchschnittlich häufig genannt.

Typologie der Immigrationsgründe

Dieses differenzierte Bild wurde für die weiteren Auswertungen entlang einer Hierarchisierung von Gründen zu einer Typologie zusammengefasst. Allen Personen, die (auch) aus Gründen der Jobsuche oder des Antritts einer feststehenden Arbeitsstelle nach Österreich einreisten, wurde der Typ ‚arbeitsbezogene Gründe' zugeordnet. Jene, die (auch) zu Ausbildungszwecken nach Österreich kamen und keine arbeitsbezogenen Gründe angaben, finden sich im Typ ‚ausbildungsbezogene Gründe'. Der Typ ‚Flucht/Asyl' inkludiert auch den mitunter genannten sonstigen Grund des Entfliehens der politischen Zustände im Heimatland. Der Typ ‚familiäre Gründe' umfasst alle Personen, die im Rahmen der Familienzusammenführung, durch eine Heirat oder sonstige familienbezogene Gründe (beispielsweise Lebensgemeinschaft mit einem/einer ÖsterreicherIn) immigrierten und keine der drei oben genannten Gründe anführten. Eine bessere Lebensqualität allgemein stellt einen weiteren Typ dar. Letztlich sind alle Personen, die keines der zuvor genannten Motive anführten, dem Typ ‚Sonstiges' zugeordnet.

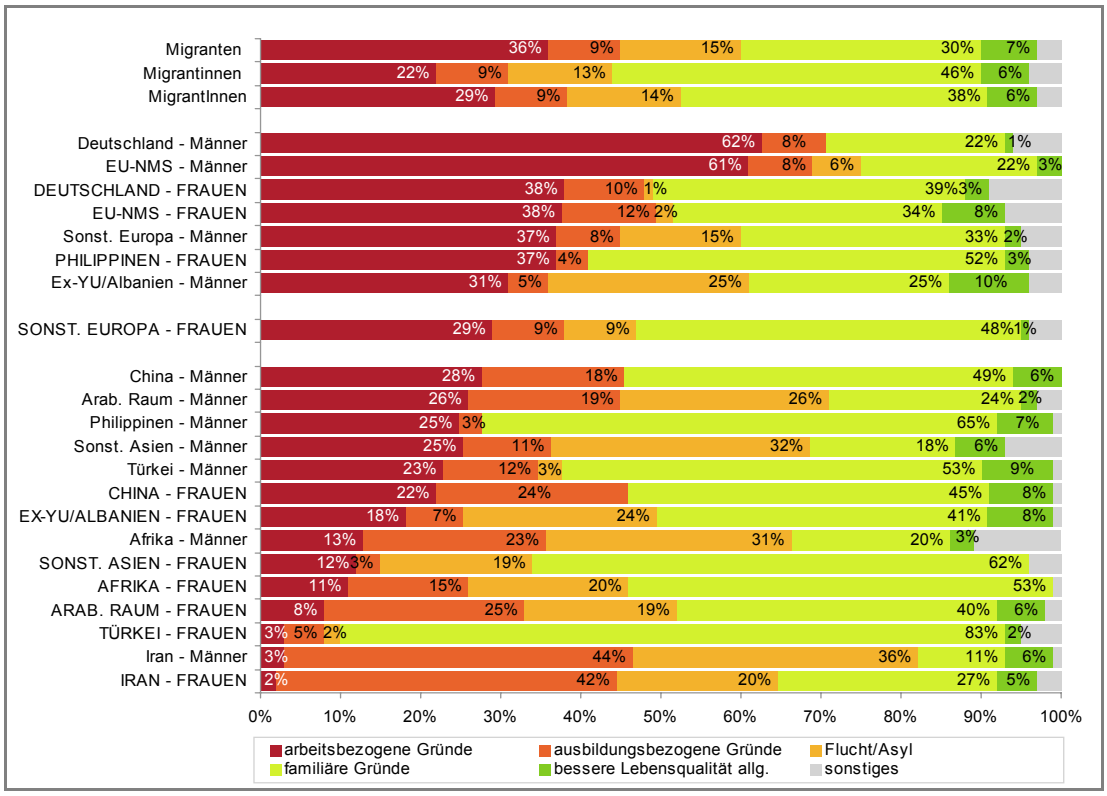
Die Zusammenfassung der zuvor dargestellten Mehrfachnennungen zu dieser Typologie verändert die jeweiligen Anteile, ohne jedoch die grundsätzliche Hierarchie der verschiedenen Motive zu verschieben (siehe Abbildung 8 und Tabelle 25ff im Anhang). Die zentrale Bedeutung **familiärer Gründe** bleibt auch in dieser Typologisierung bestehen. Fast die Hälfte der befragten Frauen und 30% der Männer können diesem Immigrationstyp zugeordnet werden (insgesamt 38%). Besonders häufig trifft dies auf Frauen mit einem türkischen Migrationshintergrund zu: Sie sind zu über 80% aus familiären Gründen nach Österreich zugewandert.

Der Typ **arbeitsbezogene Gründe** ist mit einem Anteil von 29% am zweitwichtigsten und trifft für Männer (gut ein Drittel) häufiger zu als für Frauen (gut 20%). Insbesondere für Personen aus Deutschland und aus der Herkunftsgruppe EU-NMS ist dies ein vergleichsweise wichtiges Motiv. Wie zuvor dargestellt, sind auch vor allem neu zugewanderte Personen sowie jene, die seit vielen Jahren (über 20 Jahre) in Österreich leben, verstärkt diesem Immigrationstyp zugeordnet.

Auf den Typ **ausbildungsbezogene Gründe** entfallen insgesamt 9% der befragten Frauen und Männer. Besonderes quantitatives Gewicht erlangt dieser Grund, wie oben thematisiert, bei Personen aus dem Iran.

Dem Typ **‚Flucht/Asyl'** sind letztlich insgesamt 14% der Befragten zugeordnet und dem Typ **‚bessere Lebensqualität allgemein'** 6%.

Abbildung 8: Gründe für Immigration – Typologie, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794.

Die Ergebnisse dieser Typenbildung sind zwar aus methodischen Gründen nicht direkt mit den Resultaten der AKE 2008 vergleichbar, in den grundsätzlichen Gewichtungen ergibt sich aber in beiden Befragungen ein paralleles Bild. Auch die AKE 2008 zeigte, basierend auf dem Hauptgrund für die Einreise nach Österreich, sowohl für das gesamte Bundesgebiet wie auch für Wien auf, dass Gründe im familiären Kontext (Zuwanderung bereits als Kind, Familienzusammenführung, Heirat) die wichtigsten Faktoren für die Einreise darstellen. Auch in der Gruppe der Erwerbstätigen (ausgewiesen österreichweit und für die Altersgruppe 15 bis 74 Jahre) bestätigt sich dies, wo knapp 50% aus den genannten Gründen zuwanderten. Das zweitwichtigste Motiv sind auch in der AKE arbeitsplatzbezogene Gründe. Circa 30% der Erwerbstätigen nennen demnach die Suche nach Arbeit oder die Versetzung/den Antritt einer bereits gefundenen Arbeitsstelle. Flucht/Asyl als Hauptgrund wird hier mit 10% ausgewiesen und die Absolvierung eines Studiums/einer Ausbildung mit gut 6%.

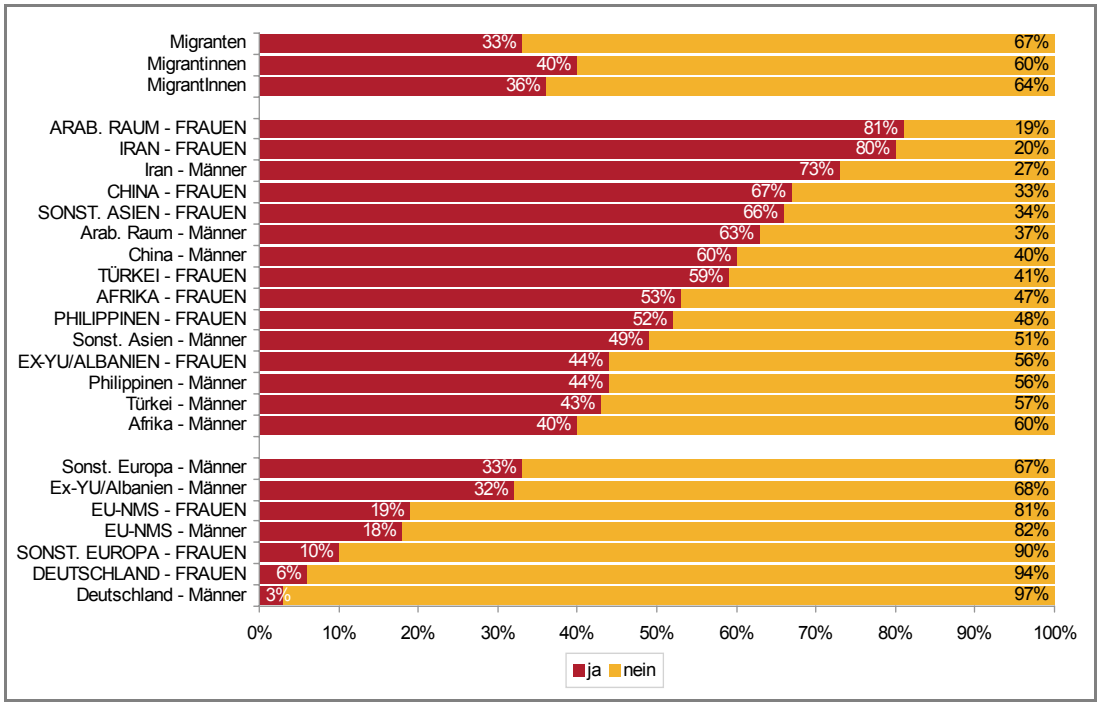
Insgesamt ist somit auf Basis der vorliegenden Ergebnisse evident, dass österreichweit wie auch für ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt, familiäre Gründe in der Frage der Zuwanderung nach Österreich wichtiger sind als arbeitsplatzbezogene Motive – auch wenn hier in Abhängigkeit der verschiedenen Herkunftsgruppen, Aufenthaltsdauern und vor allem auch nach Alter und Geschlecht teilweise deutliche Unterschiede zu bedenken sind. Die Ergebnisse dieser Typologie werden in den nachfolgenden Kapiteln als erklärender Faktor für die Analyse der Beschäftigungssituation, die Weiterbildungsaktivitäten etc. herangezogen.

4.2.2 Staatsbürgerschaft

Österreichweit besitzen 45% der Bevölkerung mit Migrationshintergrund die österreichische Staatsbürgerschaft, wobei dieser Anteil deutlich nach Migrationsgeneration differenziert (siehe AKE 2008). Personen, die selbst nach Österreich zugewandert sind, haben zu 36% die Staatsbürgerschaft angenommen, in der Gruppe der zugewanderten Erwerbstätigen (15 bis 74 Jahre) beträgt der Anteil 35%. MigrantInnen der 2. Generation verfügen bereits zu 71% über die österreichische Staatsbürgerschaft.

Diese österreichweiten Zahlen entsprechen im Wesentlichen den Ergebnissen für die befragten Wiener ArbeitnehmerInnen. Insgesamt besitzen 36% – Frauen geringfügig häufiger als Männer – die österreichische Staatsbürgerschaft (siehe Abbildung 9, Tabelle 28ff im Anhang). Geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der Herkunftsgruppen liegen signifikant für die beiden Gruppen Türkei und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien vor. Hier haben jeweils Frauen deutlich häufiger als Männer die österreichische Staatsbürgerschaft inne.

Abbildung 9: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Geschlecht



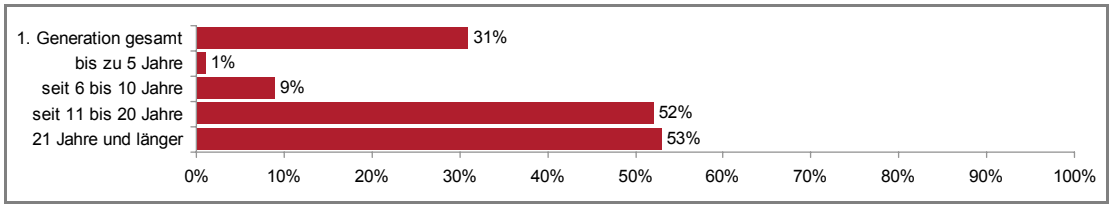
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

Personen der 2. Generation besitzen zum überwiegenden Teil einen österreichischen Pass (77%). Selbst Zugewanderte haben nach den hier vorliegenden Ergebnissen zu 31% die Staatsbürgerschaft angenommen.

Maßgebliche Unterschiede bestehen nach Herkunftsgruppen und – damit im Zusammenhang stehend – nach der Dauer des Aufenthaltes in Österreich. Generell gilt, dass mit zunehmender Aufenthaltsdauer der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen ansteigt (siehe Abbildung 10). Damit sind jene Ländergruppen, in denen viele Personen vergleichsweise kurz in Österreich leben, durch geringere Anteile österrei-

chischer StaatsbürgerInnen gekennzeichnet. Dies betrifft allen voran Deutschland, aber auch das Sonstige Europa oder die EU-NMS.

Abbildung 10: Personen, die nicht in Österreich geboren wurden: Anteil jener mit österreichischer Staatsbürgerschaft, nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 3.

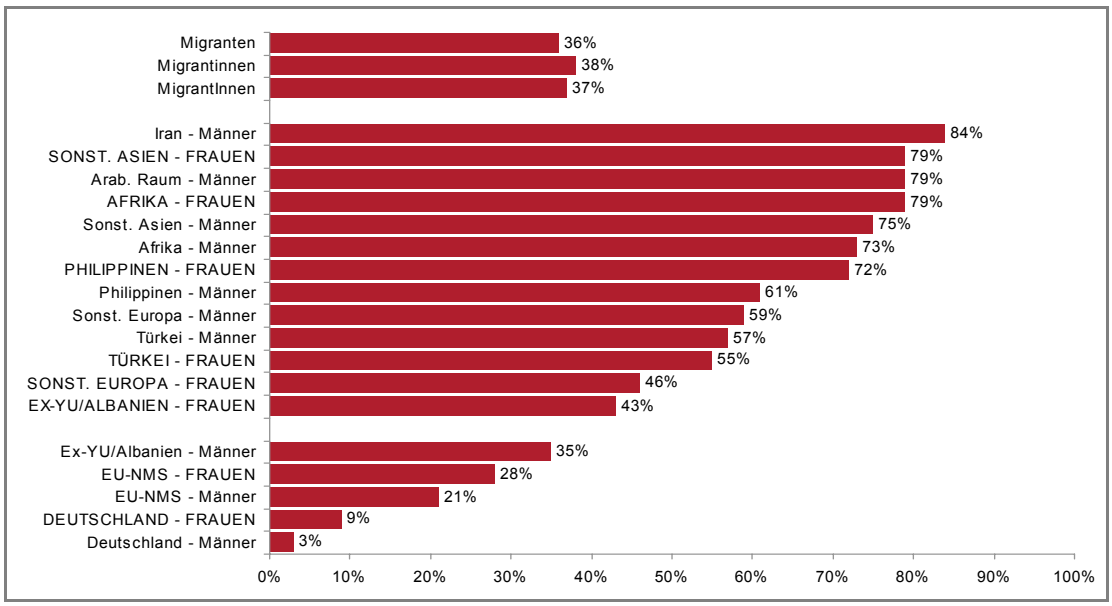
Geplante Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft

Innerhalb der Gruppe der Nicht-StaatsbürgerInnen plant gut ein Drittel der Frauen und Männer, die österreichische Staatsbürgerschaft anzunehmen (siehe Abbildung 11 und Tabelle 32ff im Anhang). Hinzuweisen ist darauf, dass ein relativer hoher Anteil (fast jede/r Fünfte) keine Angabe dazu machen kann, sich mit der Frage also (noch) nicht auseinandergesetzt hat.

Dabei zeigen sich im Wunsch nach der österreichischen Staatsbürgerschaft große Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen. Personen aus Deutschland und den EU-NMS äußern einen solchen relativ selten. Dies sind Personen aus Mitgliedsländern der Europäischen Union, die in vielen Bereichen österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt sind. Es sind gleichzeitig auch jene Befragten, die häufig dem Immigrationstyp ‚arbeitsbezogene Gründe' zuzuordnen sind: Personen dieses Typs planen mit 28% insgesamt vergleichsweise selten die Annahme der Staatsbürgerschaft, was auf eine mögliche Rückkehrorientierung in das Herkunftsland verweist.

Deutlich stärker ausgeprägt ist der Wunsch nach einem österreichischen Pass bei geflüchteten Personen respektive jenen, die aus Asylgründen nach Österreich kamen (47%). Auch jene, die dem Immigrationstyp der ‚familienbezogenen Gründe' zuzuordnen sind, planen zu 45% die Annahme der Staatsbürgerschaft. Insgesamt zeigt sich auch ein Zusammenhang zur Dauer des Aufenthaltes in Österreich: Jene, die relativ kurz in Österreich leben (bis 5 Jahre: 31%) und jene, die schon seit mehr als 20 Jahren hier sind (24%), planen vergleichsweise seltener die Annahme der Staatsbürgerschaft. Es ist zu vermuten, dass sich der Wunsch nach Annahme der Staatsbürgerschaft in ersterer Gruppe (kurze Aufenthaltsdauer) möglicherweise im Zeitverlauf verändert, sehen doch auch die Einbürgerungsvoraussetzungen bestimmte zeitliche Aufenthaltsdauern vor (siehe bspw. www.wien.gv.at).

Abbildung 11: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Anteil jener, welche diese annehmen möchten, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1094; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Erwartungen, die mit der Annahme der Staatsbürgerschaft verbunden werden

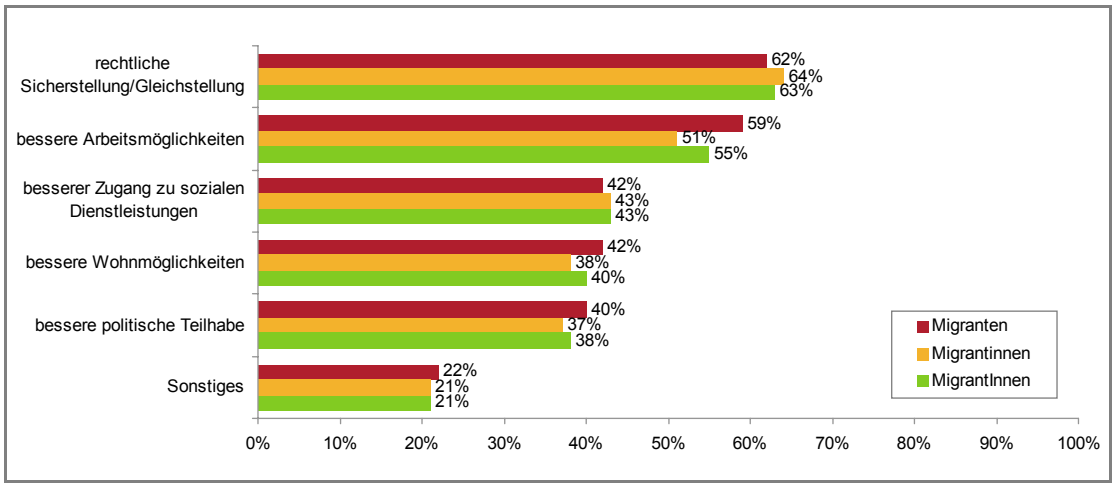
Von jenen Befragten, die einen österreichischen Pass anstreben, wird als Beweggrund dafür in erster Linie die Erwartung einer **rechtlichen Gleichstellung bzw. Sicherstellung** angegeben (siehe Abbildung 12, Übersicht 2, Tabelle 36ff). Bei knapp zwei Drittel der Frauen und Männer besteht diese Erwartungshaltung. Besonders für Personen mit türkischem Migrationshintergrund stellt dies das weitaus wichtigste Motiv dar (80%). Demgegenüber spielt es für Befragte mit iranischem Migrationshintergrund eine deutlich unterdurchschnittliche Rolle (27%).

Für Personen der Herkunftsgruppe Iran stehen hingegen **bessere Arbeitsmöglichkeiten** ganz oben in den Erwartungen (62%). Dies gilt insgesamt für 55%, für Männer etwas häufiger als für Frauen. Neben den Personen mit einem iranischen bringen auch jene mit einem afrikanischen Migrationshintergrund diese Erwartung überdurchschnittlich stark zum Ausdruck (67%). Mit zunehmendem Alter verliert dieses Motiv an Bedeutung: Ist es für 67% der bis zu 24-Jährigen ein wichtiger Aspekt, liegt der entsprechende Anteil bei Personen ab 46 Jahren ‚nur' mehr bei 36%. Generell verbinden jüngere Personen mehr Erwartungshaltungen mit der Annahme einer Staatsbürgerschaft, ist doch bei allen Kategorien der Anteil der Zustimmungen höher als bei älteren Befragten.

Ein besserer Zugang zu **sozialen Dienstleistungen, bessere Wohnmöglichkeiten** und eine **bessere politische Teilhabe** sind für jeweils rund 40% der Befragten Erwartungen an die geplante Annahme der Staatsbürgerschaft. Geschlechtsspezifisch bestehen insgesamt keine wesentlichen Differenzen, markant sind jedoch wieder Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen: In allen drei Kategorien bringen insbesondere Personen mit türkischem und afrikanischem Migrationshintergrund eine

verstärkte Erwartungshaltung zum Ausdruck. Der bessere Zugang zu sozialen Dienstleistungen wird insbesondere auch von MigrantInnen aus den EU-NMS, den Philippinen und dem Sonstigen Europa angeführt.

Abbildung 12: Personen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen möchten: Erwartungen, die mit der Annahme der Staatsbürgerschaft verbunden werden, nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich

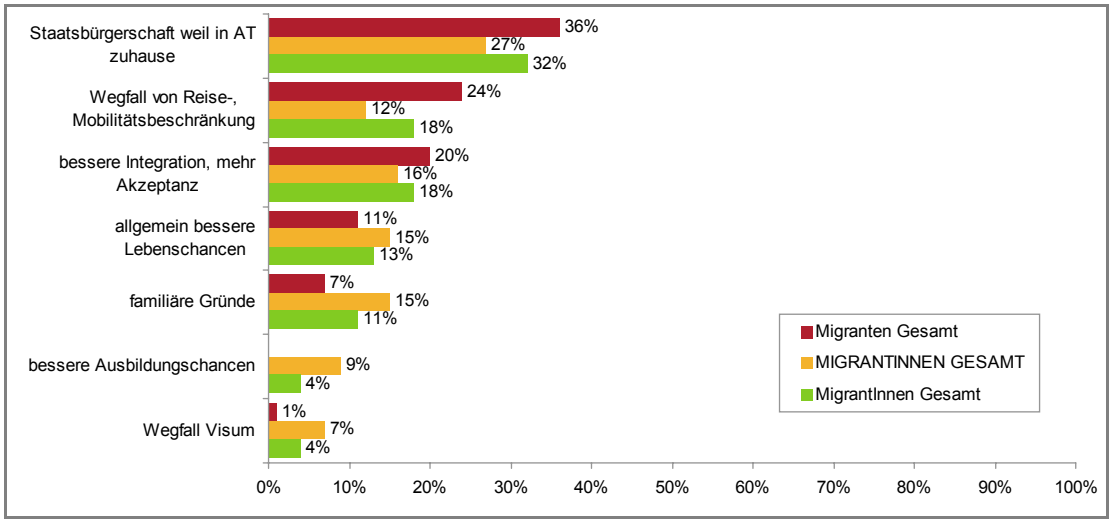


Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 509.

Auf Gesamtebene lässt sich auch ein Zusammenhang zur Arbeitsmarktsituation feststellen. Die Zustimmung zu den verschiedenen abgefragten Erwartungskategorien steigt mit abnehmendem beruflichem Tätigkeitsniveau (mit Ausnahme der politischen Teilhabe und sonstiger Erwartungen, siehe Tabelle 41). Personen in gering qualifizierten beruflichen Tätigkeiten, die häufig mit prekären Arbeitsbedingungen (bspw. Niedriglöhne, geringe Karrierechancen, hohe Arbeitsbelastungen) in Verbindung stehen, hoffen somit überdurchschnittlich stark, durch die Annahme der Staatsbürgerschaft eine Verbesserung in verschiedenen Lebensbereichen erlangen zu können.

Von etwa jedem/r Fünften wurden **weitere Erwartungen** beziehungsweise teils auch Begründungen für die geplante Annahme der Staatsbürgerschaft genannt (siehe Abbildung 13). Innerhalb dieser Nennungen wird von rund einem Drittel, etwas verstärkt von Männern, explizit darauf hingewiesen, dass die Annahme der Staatsbürgerschaft quasi ein logischer Schritt sei, da sie in Österreich leben und hier zu Hause sind. Der Wegfall von Reise- und Mobilitätsbeschränkungen oder der Visumspflicht wird am zweithäufigsten, wiederum verstärkt von Männern, als weitere Begründung angeführt. Aber auch die Hoffnung auf eine bessere Integration und mehr Akzeptanz sowie auf insgesamt bessere Lebenschancen in Österreich ist ein Motiv für den Staatsbürgerschaftswechsel. Weiters werden familiäre Gründe und bessere Ausbildungschancen genannt. Diese drei zuletzt genannten Punkte thematisieren die befragten MigrantInnen (auch) in Verbindung mit den Zukunftschancen der eigenen Kinder in Österreich.

Abbildung 13: Personen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen möchten: Zusammensetzung „sonstige“ Erwartungen, die mit der Annahme der Staatsbürgerschaft verbunden werden, nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 144.

Übersicht 2 Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der jeweiligen mit der Annahme der Staatsbürgerschaft verbundenen Erwartungen, Mehrfachantworten möglich

rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung	bessere Arbeitsmöglichkeiten	besserer Zugang zu sozialen Dienstleistungen	bessere Wohnmöglichkeiten	bessere politische Teilhabe
MigrantInnen				
Ø 63%	Ø 55%	Ø 43%	Ø 40%	Ø 38%
■ Türkei (83%)	■ Afrika (67%)	■ Türkei (54%)	■ Türkei (60%)	■ Afrika (48%)
■ EU-NMS (64%)	■ Iran (62%)	■ EU-NMS (52%)	■ Afrika (46%)	■ Türkei (47%)
	■ Sonst. Asien (60%)	■ Afrika (50%)		
	■ Türkei (59%)	■ Sonst. Europa (45%)		
	■ Philippinen (59%)			
	■ Ex-YU, Albanien (56%)			
Migranten				
Ø 62%	Ø 59%	Ø 42%	Ø 42%	Ø 40%
■ Türkei (79%)	■ Sonst. Asien (70%)	■ Türkei (48%)	■ Türkei (55%)	■ Afrika (46%)
	■ Afrika (69%)	■ Philippinen (48%)	■ Afrika (49%)	■ Ex-YU, Albanien (44%)
	■ Ex-YU, Albanien (63%)	■ Sonst. Asien (44%)		
		■ Afrika (44%)		
Migrantinnen				
Ø 64%	Ø 51%	Ø 43%	Ø 38%	Ø 37%
	■ Philippinen (66%)	■ Afrika (60%)	■ Afrika (41%)	■ Afrika (50%)
	■ Afrika (65%)	■ Sonst. Europa (49%)	■ Philippinen (40%)	

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 509; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt. *Lesehilfe*: „Ø 63%“: 63% aller befragten MigrantInnen, die die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen wollen, erwarten damit eine rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung. In den Ländergruppen Türkei und EU-NMS wird diese Erwartung überdurchschnittlich häufig genannt.

4.3 Typologie des Migrationshintergrunds

Zusammenfassend kann der Migrationshintergrund entlang der Indikatoren des Geburtslandes (1./2. Generation) und der Staatsbürgerschaft typologisiert werden. Diese Vorgehensweise folgt den seitens der MA 5 für Wien veröffentlichten Daten.[8] Hier wird ein Konzept des primären, sekundären und tertiären Migrationshintergrunds ausgewiesen. Diesem Konzept nach weisen in Wien 60% der MigrantInnen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren einen primären Migrationshintergrund auf, das heißt sie wurden außerhalb Österreichs geboren und verfügen über keine österreichische Staatsbürgerschaft. Eine kleine Gruppe von 2,8% wurde in Österreich geboren, besitzt aber ebenfalls keine österreichische Staatsbürgerschaft (sekundärer Migrationshintergrund). Ein tertiärer Migrationshintergrund beschreibt die Konstellation einer Geburt außerhalb Österreichs bei Besitz einer österreichischen Staatsbürgerschaft und betrifft schließlich 37,2% der MigrantInnen.

Berechnungen für die befragten AK-Mitglieder ergeben ein ähnliches Bild wie auf Wiener Gesamtebene (siehe Tabelle 2 zur Systematik, Abbildung 14). Zum überwiegenden Teil weisen die befragten Frauen und Männer einen primären Migrationshintergrund auf (insgesamt 61%). Der sekundäre Migrationshintergrund fasst wie erwähnt jene Personen, die in Österreich geboren sind und somit der 2. Generation angehören. Dieser wurde für die vorliegende Befragung nochmals untergliedert in Abhängigkeit davon, ob der Besitz einer österreichischen Staatsbürgerschaft vorliegt oder nicht. Über keine Staatsbürgerschaft verfügt ein kleiner Teil der Befragten (3%, Bezeichnung als sekundärer Migrationshintergrund Typ I). Größeres Gewicht nimmt der sekundäre Migrationshintergrund Typ II ein (insgesamt 9%). Dem Typ tertiärer Migrationshintergrund sind letztlich rund 30% der Befragten zuzuordnen, auf Frauen trifft dies verstärkt zu.

Tabelle 2: Definitionssystematik Typologie des Migrationshintergrunds

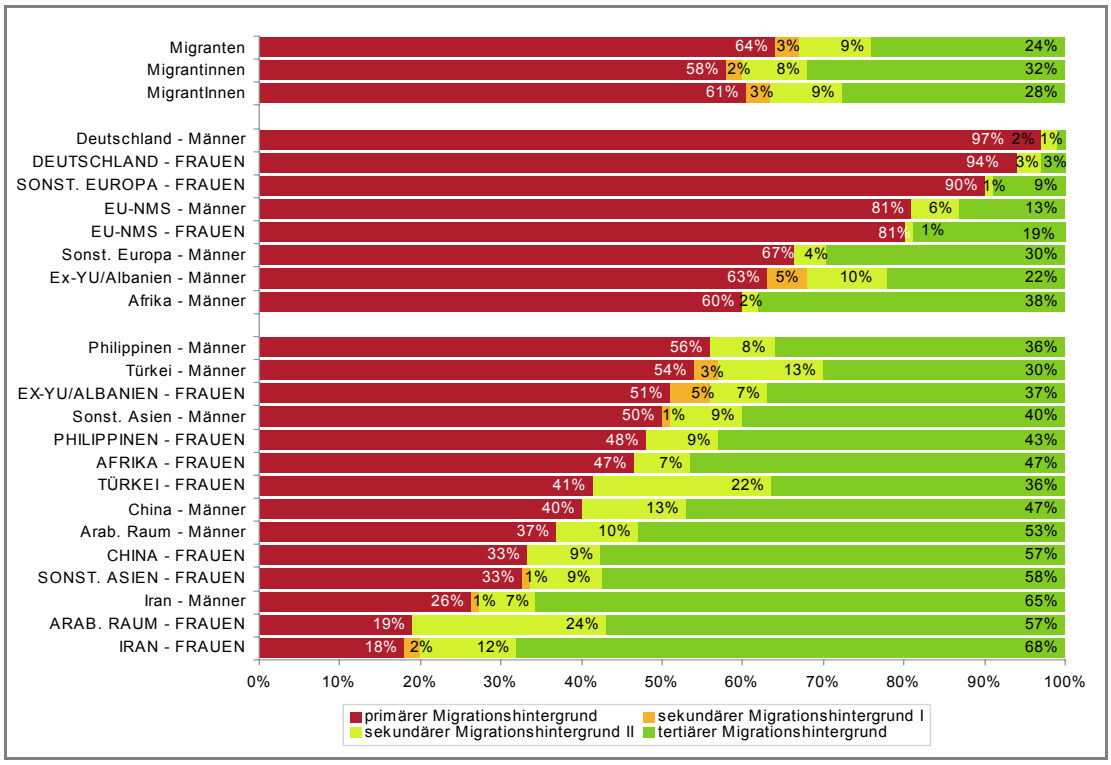
	Geburtsland	Staatsbürgerschaft
Primärer Migrationshintergrund	Ausland	Ausland
Sekundärer Migrationshintergrund Typ I	AT	Ausland
Sekundärer Migrationshintergrund Typ II	AT	AT
Tertiärer Migrationshintergrund	Ausland	AT

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010.

Im Vergleich der verschiedenen Herkunftsländer sind die gegebenen Verteilungen – vor dem Hintergrund der bereits in Kapitel 4.2 und Kapitel 4.2.2 skizzierten Ergebnisse – durchaus unterschiedlich. Personen aus Deutschland, dem Sonstigen Europa oder aus den EU-NMS weisen zum weit überwiegenden Anteil einen primären Migrationshintergrund auf. In Ländergruppen mit hohen Anteilen der 2. Generation wie beispielsweise der Türkei, kommt dementsprechend dem Typ des sekundären Migrationshintergrunds ein wichtigerer Stellenwert zu.

[8] Vgl. Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 2009

Abbildung 14: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001.

4.4 ZWISCHENFAZIT – MIGRATIONSHINTERGRUND UND EINWANDERUNGSSITUATION IM ÜBERBLICK

- Das gesamte Arbeitskräftepotenzial mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt ist durch vier Herkunftsgruppen geprägt. Quantitativ besonders bedeutsam ist die Gruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien, gefolgt von der Türkei, den Neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU-NMS) und Deutschland.
- Es besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern, allerdings mit teilweise deutlichen Unterschieden in den Herkunftsgruppen. Der Frauenanteil liegt zwischen 31% (Arabischer Raum) und 64% (Sonstiges Europa).
- Die Altersverteilung zeigt einen Schwerpunkt im Haupterwerbsalter (60%), 15% sind bis 24 Jahre, 26% ab 46 Jahre. Dabei bestehen ebenfalls starke herkunftsgruppenspezifische Differenzen, überdurchschnittlich viele Jüngere finden sich beispielsweise in den Gruppen Türkei, Sonstiges Asien und Iran mit jeweils rund einem Fünftel, vergleichsweise viele Ältere etwa in der Gruppe Philippinen.
- Gut jede/r Zehnte der befragten männlichen und weiblichen ArbeitnehmerInnen gehört der 2. Migrationsgeneration an, wurde also selbst in Österreich geboren nachdem die Eltern nach Österreich zugewandert sind. Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen sind im Kontext verschiedener ‚Migrationstraditionen' zu sehen – Befragte ‚klassischer' Migrationsländer (beispielsweise Ehemaliges Jugoslawien/Albanien) sind verstärkt der 2. Generation zuzurechnen.
- Die Mehrheit der befragten ArbeitnehmerInnen (61%) weist einen primären Migrationshintergrund auf, das heißt diese Personen wurden nicht in Österreich geboren und besitzen auch keine österreichische Staatsbürgerschaft. Bei den gut 10%, die der 2. Generation angehören (in Österreich geboren), ist von einem sekundären Migrationshintergrund zu sprechen. Etwa jede/r Vierte schließlich verfügt über einen tertiären Hintergrund, das heißt diese Gruppe der im Ausland Geborenen hat die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen.
- Gut ein Drittel der ArbeitnehmerInnen besitzt einen österreichischen Pass, Frauen etwas häufiger als Männer – stark ausgeprägt findet sich dieser Geschlechterunterschied in den Gruppen Türkei und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien. Von jenen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben, plant gut ein Drittel diese anzunehmen. Die damit verbundenen wichtigsten Motive sind die rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung und eine Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten.
- Gut die Hälfte aller InterviewpartnerInnen lebt seit über zehn Jahren in Österreich. Auch hier spiegeln sich die angesprochenen ‚Migrationsgeschichten' der Herkunftsgruppen – als vergleichsweise ‚junge' Migrationsländer können beispielsweise Deutschland, das Sonstige Europa oder die EU-NMS gelten.
- Der Hauptgrund für die Immigration ist mehrheitlich in familienbezogenen Motiven zu sehen, insbesondere bei Frauen. An zweiter Stelle folgen arbeitsbezogene Motive, welche für Männer vergleichsweise wichtig sind. An dritter Stelle stehen Flucht und Asyl und für etwa jede/n Zehnten war die Absolvierung einer Ausbildung in Österreich der Hauptgrund zur Immigration. In der Wichtigkeit dieser Faktoren bestehen durchaus unterschiedliche Gewichtungen in den Herkunftsländern, aber auch nach Alter und, wie bereits angedeutet, nach Geschlecht.

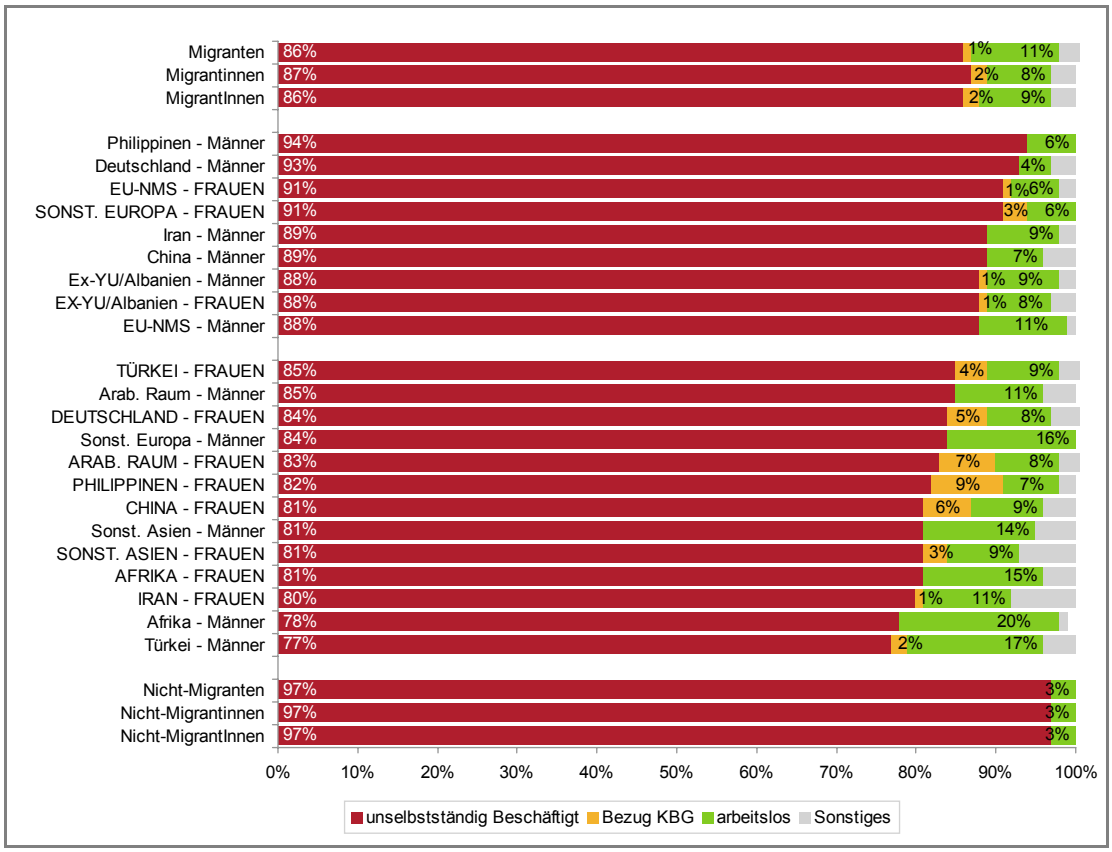
5 Arbeitsmarktsituation im Überblick

Die Arbeitsmarktsituation von Personen mit Migrationshintergrund ist vergleichsweise schwierig. Eine geringere Erwerbsbeteiligung als Nicht-MigrantInnen – die Erwerbstätigenquote der 25- bis 64-Jährigen liegt lt. AKE 2009 österreichweit bei Nicht-MigrantInen bei 77,3% bei jenen mit Migrationshintergrund bei 67,2% – oder auch eine höhere Arbeitslosigkeit, ein hoher Anteil von überqualifiziert Beschäftigten oder ein geringer Anteil von ausländischen StaatsbürgerInnen in einem regulären Lehrverhältnis sind nur einige Indikatoren, die auf diese Schwierigkeiten verweisen (siehe dazu bspw. AKE 2008, Statistik Austria / Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaft 2010, Dornmayr/ Wieser 2010).

Die vorliegende Untersuchung liefert ein näheres Bild spezifisch zur Beschäftigungssituation von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt. Zielgruppe der Befragung waren AK Wien-Mitglieder, somit unselbstständig Erwerbstätige, Freie DienstnehmerInnen, Arbeitslose und Personen in Elternkarenz. Die Zielsetzung eines näheren Bildes der Beschäftigungssituation dieser Personen erforderte in jenen Fällen, in denen zum Interviewzeitpunkt keine unselbstständige Beschäftigung ausgeübt wurde (beispielsweise im Falle einer Arbeitslosigkeit) die Bezugnahme auf das letzte Beschäftigungsverhältnis. Grundlage der nachfolgenden Ergebnisse ist daher jeweils die (letzt)aktuelle Beschäftigung. Dabei wurden nur Personen inkludiert, deren letzte unselbstständige Beschäftigung nicht länger als ein halbes Jahr zurücklag. In Einzelfällen sind bedingt durch diese Zugangsweise auch WerkvertragnehmerInnen im Sample inkludiert. Hier handelt es sich somit um AK-Mitglieder, die zum Interviewzeitpunkt auf Werkvertragsbasis beschäftigt sind und deren AK-Mitgliedschaft auf einer unselbständigen Beschäftigung innerhalb der letzten sechs Monate vor der Befragung basiert.

Die Mehrheit der befragten ArbeitnehmerInnen (knapp 90% der Frauen und Männer) war zum Interviewzeitpunkt unselbstständig beschäftigt (siehe Abbildung 15, Tabelle 43ff). Eine kleine Gruppe von insgesamt 2% stand im Bezug von Kinderbetreuungsgeld (siehe dazu ausführlicher Kapitel 9) und rund 10% waren arbeitslos (siehe dazu ausführlicher das nächste Kapitel). Sonstige Arbeitsmarktsituationen (insgesamt 3%) umfassen vereinzelt junge Männer, die ihren Präsenz- oder Zivildienst ableisten, sowie Kombinationen der drei anderen Stati (Arbeitslosigkeit und Kinderbetreuungsgeldbezug, unselbstständige Beschäftigung und Kinderbetreuungsgeldbezug). Insgesamt streuen die Arbeitsmarktstati zum Interviewzeitpunkt damit etwas stärker, als dies in der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen der Fall ist.

Abbildung 15: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, n gesamt = 305.

5.1 Arbeitslosigkeit

Die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit ist bei ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund vergleichsweise hoch. Zu diesem Ergebnis kommt nicht nur die vorliegende Befragung, sondern auch sämtliche zur Verfügung stehende Datengrundlagen.

Entsprechend der AKE 2009 lag im Jahresdurchschnitt 2009 österreichweit die Arbeitslosenquote von Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund bei 3,6%, bei Vorliegen eines Migrationshintergrunds steigt die Quote um gut 6 Prozentpunkte auf 10%. Wird bei den Nicht-MigrantInnen kein geschlechtsspezifischer Unterschied ausgewiesen, sind in der Gruppe der MigrantInnen Männer stärker betroffen (11,1% versus 8,8% bei Frauen). Deutlich wird an diesen Ergebnissen auch, dass jene, die in Österreich geboren wurden (2. Generation), eine höhere Arbeitslosenquote aufweisen als Personen der 1. Generation (gesamt: 1. Generation 9,8%, 2. Generation 11,9%).

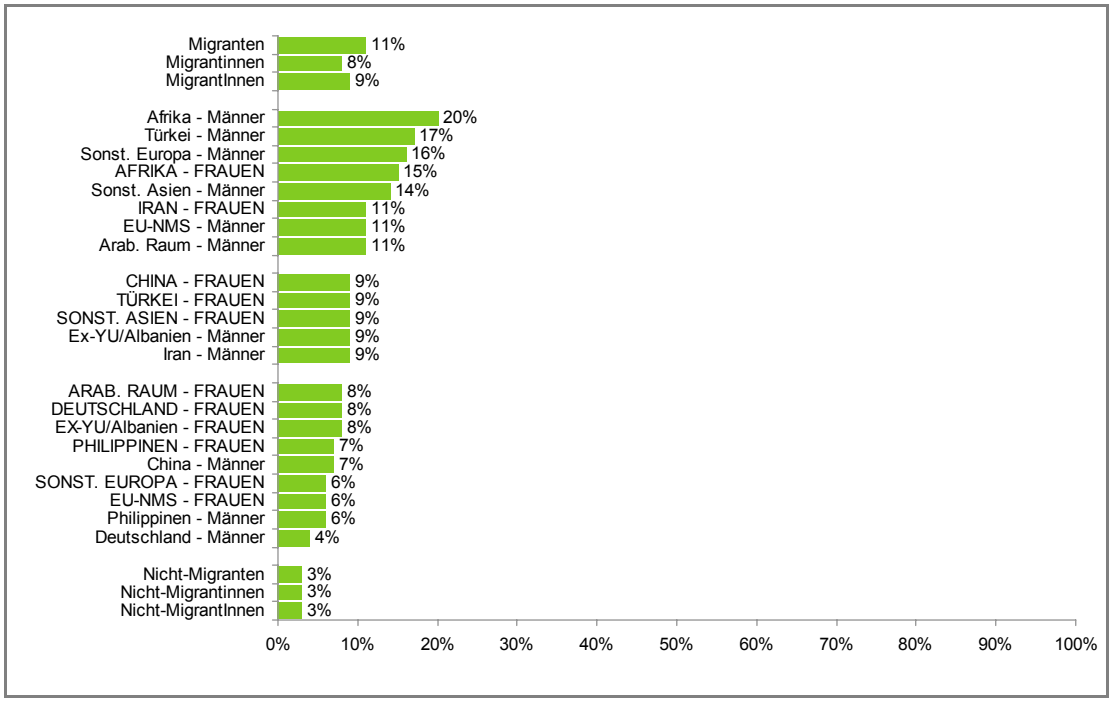
Im Rahmen der vorliegenden Befragung zeigt sich für Wien ein sehr ähnliches Ergebnis. Zum Interviewzeitpunkt sind insgesamt 9% der befragten AK-Mitglieder mit Migrationshintergrund arbeitslos, Männer mit 11% häufiger als Frauen mit 8% (siehe Abbildung 16). So wie die AKE in der Gruppe der Nicht-Migrationnen erstens ein geringeres Niveau und zweitens keine geschlechtsspezifischen Unterschiede ausweist,

so sind auch in der hier untersuchten Referenzgruppe von Personen ohne Migrationshintergrund mit 3% weniger arbeitslos und es zeigt sich kein Unterschied zwischen Frauen und Männern.

Ebenso parallel zur AKE ist die höhere Betroffenheit von Befragten der 2. Generation mit 11%. Bei jenen der 1. Generation sind zum Interviewzeitpunkt 9% arbeitslos. Besonders betrifft dies MigrantInnen der 2. Generation aus der Türkei: jede/r Fünfte InterviewpartnerIn ist hier zum Interviewzeitpunkt ohne Beschäftigung. In der Herkunftsgruppe Türkei sind mit 12% aber auch Personen der 1. Generation überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, so dass insgesamt Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe eine besondere Problematik darstellt. Gleiches gilt für die Herkunftsgruppe Afrika: 20% der Männer und 15% der Frauen waren zum Interviewzeitpunkt ohne Arbeit. Dem stehen beispielsweise die Herkunftsländer Deutschland oder Philippinen mit unterdurchschnittlichen Anteilen an arbeitslosen Personen gegenüber, sowohl bei Männern als auch bei Frauen.

In den beiden Altersrandgruppen nimmt Arbeitslosigkeit eine etwas größere Rolle ein. Zum Zeitpunkt der Gespräche waren insgesamt 10% der jüngeren Personen (bis 24 Jahre) und 13% der älteren Personen (ab 46 Jahre) arbeitslos. Letzteres betrifft überdurchschnittlich stark Personen der Herkunftsgruppen EU-NMS, Ehemaliges Jugoslawien/Albanien und China. Bei Personen im Haupterwerbsalter liegt der Anteil der Erwerbslosen bei 8%.

Abbildung 16: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews: Arbeitslosigkeit, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, n gesamt = 305.

Neben der Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit an sich ist Langzeitarbeitslosigkeit ein besonderes Problem. Auf Basis der Befragungsdaten können dazu keine Aussagen gemacht werden, da in das Sample ausschließlich Personen eingingen, die im Zeit-

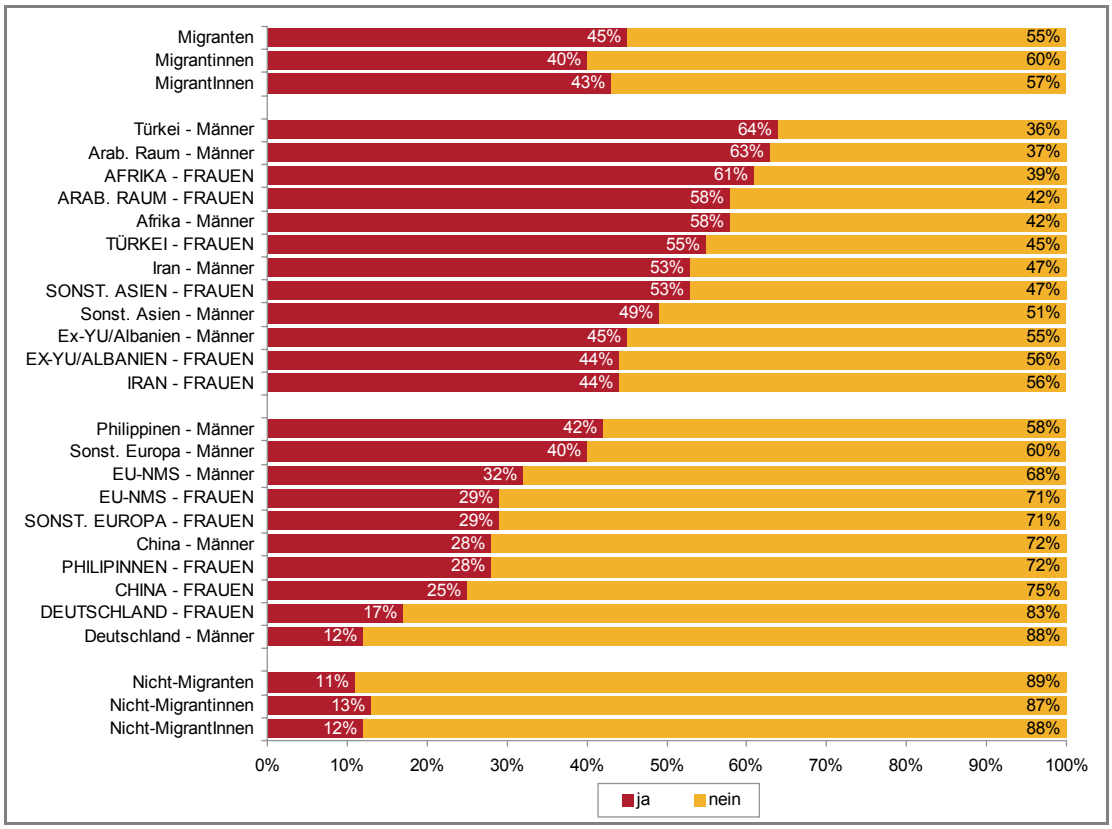
rahmen der letzten sechs Monate vor der Befragung ein unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis inne hatten. Die AKE 2009 zeigt jedoch auf, dass auch hier Personen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig betroffen sind: Knapp ein Viertel der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund, im Vergleich zu knapp ein Fünftel jener ohne Migrationshintergrund, zählten im Jahr 2009 zu den Langzeitarbeitslosen (ein Jahr und länger).

Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000

Für die hier befragten ArbeitnehmerInnen kann auf Basis von AK-Daten die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit für einen Zeitraum der letzten zehn Jahre dargestellt werden. Seit dem Jahr 2000 waren insgesamt über 40% der befragten Personen mit Migrationshintergrund zumindest einmal arbeitslos (siehe Abbildung 17, Tabelle 48f).[9] Schließt man jene von der Betrachtung aus, die weniger als zehn Jahre in Österreich leben, erhöht sich der Anteil nur sehr geringfügig auf 44%. Im Folgenden erfolgt daher jeweils die Bezugnahme auf die Gesamtgruppe.

Männer sind gesamt betrachtet geringfügig häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Auf Gesamtebene wie auch in allen Herkunftsländern sind damit aber keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede verbunden.

Abbildung 17: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; basierend auf AK-Daten, n gesamt = 1961; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; basierend auf AK-Daten, n gesamt = 305.

[9] Über die Häufigkeit der Arbeitslosenepisoden in diesem Zeitraum können auf Grund von Umstellungen in der methodischen Datenerfassung keine validen Informationen gegeben werden.

Für einzelne Herkunftsgruppen, vor allem die Türkei und den Arabischen Raum muss eine signifikant überdurchschnittliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit festgehalten werden. Hier waren rund 60% der InterviewpartnerInnen seit dem Jahr 2000 zumindest einmal arbeitslos. Eine unterdurchschnittliche Betroffenheit kann hingegen für die Ländergruppen China (gesamt 27%), EU-NMS (gesamt 30%), Sonstiges Europa (gesamt 33%) und Philippinen (gesamt 34%) festgehalten werden, aber selbst hier war rund jede/r Dritte zumindest einmal arbeitslos. Signifikant seltener arbeitslos sind Personen aus Deutschland. Mit einer Betroffenheit von insgesamt 14% weisen sie ein vergleichbares Niveau zur Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen auf.

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit

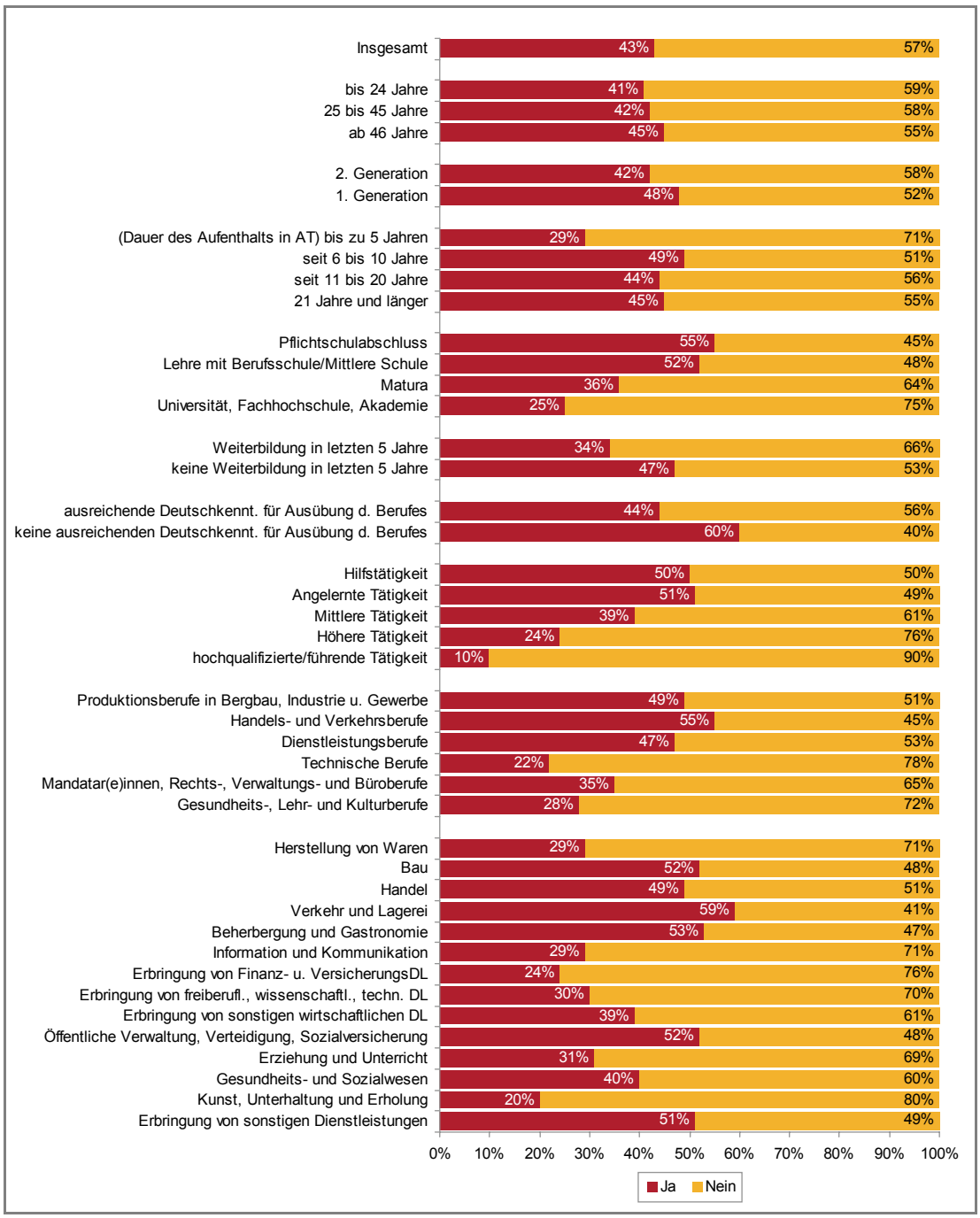
Eine Analyse verschiedener sozial- und migrationsspezifischer Faktoren zeigt neben den ländertypischen auch noch andere wesentliche Zusammenhänge auf (siehe Übersicht 3f). So erweisen sich Fragen der beruflichen und schulischen Qualifikation wie auch berufliche Aspekte als wesentlich. Zwischen höchster abgeschlossener Schulausbildung sowie dem beruflichen Tätigkeitsniveau und der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bestehen deutliche Zusammenhänge: Je geringer das Niveau, desto höher die Anteile von Personen, die innerhalb der letzten zehn Jahre (zumindest einmal) arbeitslos waren.

Wesentliche Unterschiede bestehen auch nach Berufsbereichen und Wirtschaftsabschnitten. Ausgangspunkt der Analyse ist hier die zuletzt ausgeübte Beschäftigung, das heißt eventuelle berufliche Wechsel oder Wechsel zwischen ArbeitgeberInnenbranchen in den letzten Jahren können nicht analysiert werden. Evident ist jedenfalls, dass Personen, die zum Erhebungszeitpunkt in einer Saisonbranche (Bau, Verkehr, Beherbergung und Gastronomie) tätig sind, überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Dies deutet darauf hin, dass die vorliegende hohe Betroffenheit auch saisonale Ursachen hat. Aber auch Befragte, die im Handel oder in der öffentlichen Verwaltung arbeiten, weisen in den letzten zehn Jahren überdurchschnittlich häufig einen Arbeitslosigkeitseintrag auf.

Im Großen und Ganzen treten diese Relationen auch in der Referenzgruppe auf, allerdings mit einem zentralen Unterschied: die Betroffenheit der Nicht-MigrantInnen liegt auf einem deutlich geringeren Niveau. Das heißt auch hier sind beispielsweise ArbeitnehmerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss mit 19% relativ stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Höherqualifizierte, aber unter den MigrantInnen waren mit 55% über die Hälfte aller PflichtschulabsolventInnen im Referenzzeitraum arbeitslos.

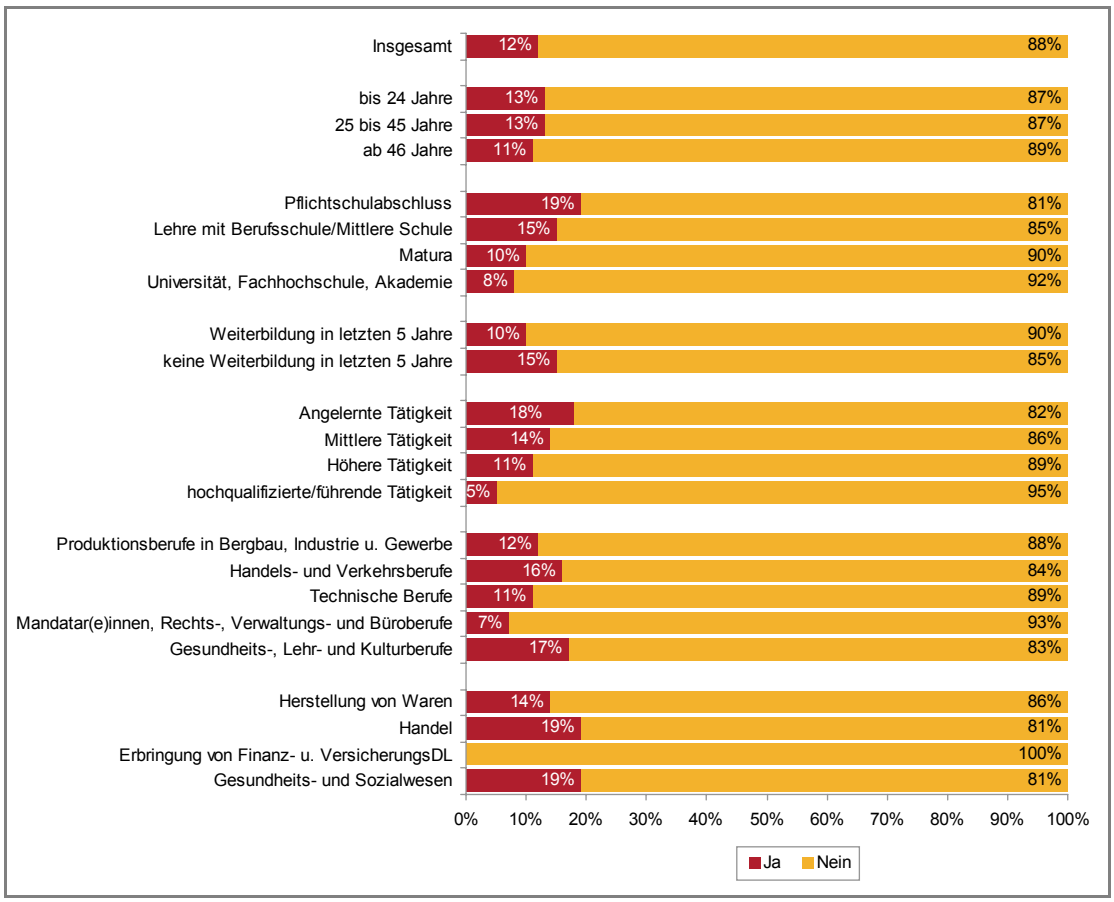
Migrationsspezifische Faktoren zeigen keine vergleichbar deutlichen Auswirkungen. So sind bei der Frage der Dauer des Aufenthaltes die unterschiedlichen Beobachtungszeiträume zu bedenken. In Bezug auf die Migrationsgeneration weisen Personen der 1. Generation einen etwas höheren Anteil auf, der allerdings nicht signifikant ausfällt. Am relativ stärksten besteht ein Zusammenhang zu Sprachkenntnissen. Schätzen die InterviewpartnerInnen ihre Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes als (eher) nicht ausreichend ein, liegt eine überdurchschnittliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit vor (60%, siehe auch Kapitel 8). Gleichzeitig sind aber auch 44% derer, die angeben, über ausreichende Deutschkenntnisse zu verfügen, zumindest einmal in den letzten Jahren arbeitslos gewesen.

Übersicht 3 **Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000 nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)**



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; basierend auf AK-Daten, Interviews n gesamt = 1961; nach Dauer des Aufenthaltes in AT n = 1794, n miss = 3; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 18; nach Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse) n miss = 7; nach Deutschkenntnissen (Selbsteinschätzung) n miss = 214, nach Tätigkeitsniveau n miss = 10; nach Berufsbereichen, Wirtschaftsabschnitten n miss = 8; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Übersicht 4 Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; basierend auf AK-Daten, Interviews n gesamt = 305; nach Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse), nach Tätigkeitsniveau n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

5.2 Mehrere parallele Beschäftigungsverhältnisse

Mehrere Beschäftigungsverhältnisse parallel nebeneinander auszuüben, kann unterschiedliche Beweggründe haben. In der vorliegenden Befragung sind im letzten halben Jahr vor dem Interviewzeitpunkt 6% der MigrantInnen (5% der Männer und 8% der Frauen) sowie 6% der Frauen und Männer in der Referenzgruppe mehreren Beschäftigungen parallel nachgegangen (sieh Tabelle 96ff). Damit üben nach diesen Befragungsergebnissen in beiden Gruppen etwas mehr Personen eine zweite Erwerbstätigkeit aus als dies österreichweit laut AKE 2009 der Fall ist (3% der erwerbstätigen MigrantInnen, 4% der erwerbstätigen Nicht-MigrantInnen).

In beiden Gruppen (MigrantInnen und Referenzgruppe) handelt es sich dabei mehrheitlich um ein einzelnes zusätzliches Erwerbsverhältnis. Nur in Einzelfällen werden mehrere zusätzliche Jobs ausgeübt.[10] Die Hälfte der betroffenen MigrantInnen (49%) geht dieser weiteren Tätigkeit regelmäßig wöchentlich nach. Bei knapp 30% trifft dies

[10] Dies betrifft, entsprechend der ungewichteten Zahlen, zehn MigrantInnen und eine Person der Referenzgruppe. In acht Fällen werden zwei weitere Beschäftigungen ausgeübt, in einem Fall drei und in zwei Fällen vier.

täglich zu und bei gut 20% ist diese Form der zusätzlichen Beschäftigung unregelmäßig.[11]

Nach Herkunftsgruppen differenziert ist der Anteil in den Gruppen Iran und Arabischer Raum – bei beiden Geschlechtern – mit gut 10% höher. Dem stehen etwa Befragte mit chinesischem und philippinischen Migrationshintergrund gegenüber, welche unterdurchschnittlich häufig mehrere Beschäftigungsverhältnisse ausüben (China: 2%, Philippinen: 3%).

Wie lassen sich diese Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen näher charakterisieren? Im Grunde handelt sich hierbei vor allem um gut qualifizierte ArbeitnehmerInnen. Der Anteil jener mit mehreren Jobs ist in der Gruppe der UniversitätsabsolventInnen überdurchschnittlich hoch (MigrantInnen 10%, Referenzgruppe 14%). Gehäuft üben Personen in technischen Berufen (bspw. ArchitektIn, BauleiterIn) und in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe (bspw. KindergartenhelferIn, WissenschafterIn) einen weiteren Job aus. Und es sind verstärkt Personen, die in ihrer Haupttätigkeit teilzeitbeschäftigt sind: Von den MigrantInnen mit einer Teilzeitbeschäftigung (bis unter 35 Wochenstunden) haben 12% einen weiteren Job, in der Referenzgruppe ist der Wert mit 11% nahezu ident. Dies stellt auch einen Erklärungsfaktor dar, wieso der bessere Verdienst an erster Stelle der Motive für diese Beschäftigungssituation steht. Gut 60% der Migranten mit mehreren Jobs und 54% der Migrantinnen nennen diesen Grund (ein Drittel in der Referenzgruppe). Weitere, jeweils weniger gewichtige Gründe sind beispielsweise das grundsätzliche Interesse an der weiteren Arbeit (11%, Referenzgruppe gut jede/r Fünfte) oder das Ausüben einer freiberuflichen, selbstständigen Tätigkeit (5%, Referenzgruppe annähernd ein Drittel). Für manche Befragte geht es auch schlicht um den Spaß an der Arbeit oder um Freundschaftsdienste.

6 Beschäftigungssituation

Die folgenden Kapitel beleuchten die Arbeitssituation der MigrantInnen in ihrer (letzt)aktuellen Beschäftigung näher. In jenen Fällen, in denen mehrere Beschäftigungen parallel ausgeübt wurden, sind alle nachfolgenden Angaben auf die zeitlich umfangreichere Beschäftigung bezogen. Dabei werden eine Reihe von Aspekten wie beispielsweise Wirtschafts- und Berufsbereiche, die Art der Beschäftigungsverhältnisse, ArbeitgeberInnenbranchen, ausgeübte Berufe, Arbeitzeitfragen oder Belastungen und Benachteiligungen am Arbeitsplatz thematisiert.

6.1 Wirtschafts- und Berufsbereiche

6.1.1 Wirtschaftsbereiche

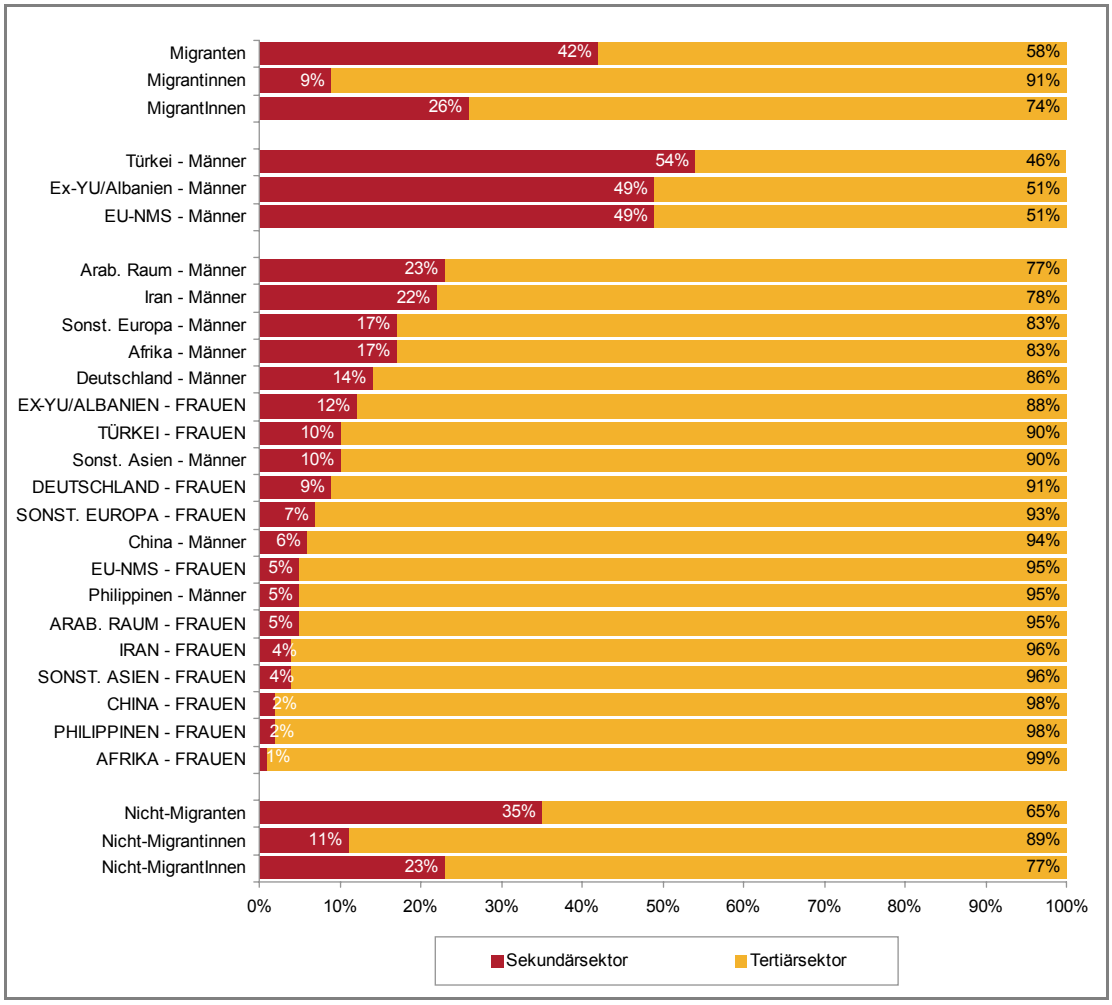
Die Ergebnisse zur Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren zeigen, dass rund ein Viertel der befragten ArbeitnehmerInnen im Sekundärsektor[12] beschäf-

[11] Für die Referenzgruppe sind auf Grund geringer Fallzahlen keine Aussagen möglich.

[12] Inkludiert: Herstellung von Waren; Energie- und Wasserversorgung; Bauwesen

tigt ist und drei Viertel im Dienstleistungssektor[13] tätig sind (siehe Abbildung 18, Übersicht 5, Tabelle 67ff). Unterschiede zur Referenzgruppe zeigen sich in geringfügigem Ausmaß, am relativ stärksten bei Männern, wo ein größerer Teil der Migranten als der Nicht-Migranten im Sekundärsektor seinen Arbeitsplatz hat.

Abbildung 18: Wirtschaftssektoren, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; Interviews n gesamt = 305.

Mit der gegebenen Relation zwischen Dienstleistungs- und Sekundärsektor entsprechen die Befragungsergebnisse für Wiener ArbeitnehmerInnen in ihren Gewichtungen in etwa den Mikrozensusdaten (siehe beispielsweise AKE 2008, AKE 2009). Wichtige ArbeitgeberInnenbranchen stellen der Bau, der Handel, das Gesundheits- und Sozialwesen, die Beherbergung und Gastronomie, die Herstellung von Waren

[13] Inkludiert: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Verkehr und Lagerei; Beherbergung und Gastronomie; Information und Kommunikation; Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen; Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen; Private Haushalte; Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

und die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, worunter beispielsweise das Reinigungsgewerbe fällt, dar. In all diesen genannten Branchen arbeiten zumindest 10% der befragten MigrantInnen.

Dabei bestehen erwartungsgemäß sehr deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede (siehe Übersicht 5). Kommt insgesamt dem Sekundärsektor (insbesondere dem Baubereich) vor allem bei Männern (wie auch bei der Referenzgruppe) ein verhältnismäßig großes Gewicht zu, ist dieser Befund aber insoweit zu differenzieren, als dass dies in erster Linie für die quantitativ besonders gewichtigen Herkunftsgruppen Türkei, Ehemaliges Jugoslawien/Albanien und die EU-NMS gilt. In vielen der hier untersuchten Ländergruppen arbeiten auch Männer mehrheitlich im Dienstleistungsbereich. Dies trifft beispielsweise auf 95% der Arbeitnehmer mit philippinischem oder auf 94% jener mit chinesischem Migrationshintergrund zu. Jeweils rund die Hälfte der Männer dieser beiden Herkunftsgruppen hat dabei ihren Arbeitsplatz in der Gastronomie.

Für Frauen hat innerhalb des Dienstleistungssektors der Handel die größte Bedeutung. Im Ranking der Top 3 Wirtschaftsabschnitte ist der Handel in nahezu allen Herkunftsgruppen vertreten, Ausnahmen bilden dabei lediglich die Gruppen Sonstiges Europa, Iran und Afrika. Auf Gesamtebene nahezu gleichbedeutend mit dem Handel ist der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, der nur bei türkischen Frauen nicht in der Gruppe der drei wichtigsten ArbeitgeberInnenbranchen zu finden ist.

Migrationsspezifische Faktoren wie die Dauer des Aufenthalts in Österreich oder der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft korrelieren kaum mit den Branchen, in denen die Befragten arbeiten (siehe Tabelle 71). Es kann also aus einer rechtlichen Gleichstellung oder einer zumindest langjährigen Verankerung in Österreich kein deutlicher Zusammenhang hinsichtlich des Zugangs zu bestimmten Wirtschaftsbereichen abgelesen werden. Als spezifisch kann die Wirtschaftsklasse Gesundheits- und Sozialwesen gesehen werden, denn hier arbeiten insgesamt 11% der Befragten, aber 16% jener mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft. In Abhängigkeit der Aufenthaltsdauer haben ArbeitnehmerInnen, die bereits seit mehr als 20 Jahren in Österreich leben, vergleichsweise verstärkt ihren Arbeitsplatz im Bereich der Herstellung von Waren (15% versus 10% insgesamt) und im Verkehr/Lagerwesen (12% versus 7%) (siehe Tabelle 72). Bei Befragten, welche relativ kurz (seit maximal fünf Jahren) in Österreich sind, fällt ein überproportionaler Anteil etwa in den Branchen der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (8% versus 4% insgesamt) und der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (6% versus 3% insgesamt) auf. Hier spiegelt sich auch wieder, dass in jüngerer Zeit zugewanderte Personen über vergleichsweise höhere Qualifikationsniveaus verfügen (siehe Kapitel 7 – Qualifikation und Weiterbildung).

In allen Wirtschaftsklassen kommt ein mehr oder minder breites Spektrum an Berufen zum Einsatz, Reinigungskräfte beispielsweise sind in allen Wirtschaftsabschnitten zu finden. Der Blick auf die Berufe ermöglicht insofern ein präziseres Bild der unmittelbaren Beschäftigungssituation, was im nachfolgenden Kapitel dargestellt wird.

Übersicht 5 Top 3 der Wirtschaftsabschnitte, nach Herkunft und Geschlecht

MigrantInnen insg.	Ex-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	KEIN MIG.hintergrund
Frauen												
Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (19%)	Erbringung von sonst. wirtschaftl. DL (21%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (22%)	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. DL (21%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (24%)	Gesundheits- und Sozialwesen (14%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (23%)	Beherbergung u. Gastronomie (41%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (35%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (22%)	Beherbergung u. Gastronomie (23%)	Beherbergung u. Gastronomie (26%)	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (17%) Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (17%)
Gesundheits- u. Sozialwesen (18%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (19%)	Erbringung von sonst. wirtschaftl. DL (14%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (21%)	Beherbergung u. Gastronomie (20%)	Beherbergung u. Gastronomie (14%)	Information u. Kommunikation (13%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (16%)	Beherbergung u. Gastronomie (29%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (17%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (20%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (19%)	
Beherbergung u. Gastronomie (13%)	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (18%)	Beherbergung und Gastronomie (13%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (12%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (18%)	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. DL (14%)	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. DL (10%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (13%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (9%)	Beherbergung u. Gastronomie / Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. DL / Information u. Kommunikation (jeweils 9%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (20%)	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. DL (15%)	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. DL (16%)
Männer												
Bau (28%)	Bau (34%)	Bau (37%)	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. DL (19%)	Bau (41%)	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (17%)	Herstellung von Waren (16%)	Beherbergung u. Gastronomie (50%)	Beherbergung u. Gastronomie (48%)	Beherbergung u. Gastronomie (21%)	Beherbergung u. Gastronomie (34%)	Beherbergung u. Gastronomie (31%)	Herstellung von Waren (17%)
Herstellung von Waren (14%)	Herstellung von Waren (16%)	Herstellung von Waren (17%)	Beherbergung u. Gastronomie (13%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (9%)	Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL (14%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (12%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (9%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (24%)	Herstellung von Waren (15%)	Verkehr u. Lagerei (11%)	Verkehr u. Lagerei (13%)	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (15%)
Verkehr und Lagerei (11%)	Verkehr und Lagerei (14%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (14%)	Herstellung von Waren (12%)	Information u. Kommunikation (9%)	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. und techn. DL (9%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (11%)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (9%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (8%)	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (14%)	Gesundheits- u. Sozialwesen (10%)	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. DL (13%)	Bau (14%)

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8, L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’ 2011, n gesamt = 305

6.1.2 Berufsbereiche

In engem Zusammenhang mit den Wirtschaftsabschnitten sind die ausgeübten Berufe zu sehen. Abbildung 19 gibt einen Überblick zu den Verteilungen der Berufsbereiche in den einzelnen Subgruppen und die nachfolgende Übersicht 6 listet die jeweils wichtigsten Berufsgruppen und ausgeübten Berufe im Detail (siehe auch Tabelle 73ff)[14].

Die nachfolgend skizzierten Ergebnisse zeigen teils deutliche Unterschiede in den ausgeübten Berufen zwischen den Herkunftsländern, zwischen den Geschlechtern und in Abhängigkeit des schulischen Qualifikationsniveaus.[15] Auch im Vergleich zur Referenzgruppe bestehen wesentliche Unterschiede, die erstens die relative Bedeutung der einzelnen Berufsbereiche und zweitens Differenzierungen in Abhängigkeit von Faktoren wie etwa Altersgruppen etc. betreffen.

Der wichtigste Berufsbereich in der Gruppe der MigrantInnen (nicht jedoch in der Referenzgruppe) sind **Dienstleistungsberufe**[16]. Von besonderer Bedeutung ist dieser Bereich bei Migrantinnen. Wie jedoch bereits erwähnt, bestehen bei Männern sehr große Unterschiede nach Herkunftsgruppen und so sind Fremdenverkehrsberufe wie beispielsweise Küchenhilfe, Hilfskoch/-köchin oder Reinigungsberufe keineswegs ausschließliche Frauendomänen. So arbeiten etwa in der Herkunftsgruppe Philippinen mehr Männer als Frauen in Dienstleistungsberufen (60% versus 47%).

Insgesamt handelt es sich hierbei um Berufe, die signifikant stärker von Personen mit geringen schulischen Ausbildungsniveaus ausgeübt werden (43%) (siehe Abbildung 20). Dieser Zusammenhang zeigt sich auch in der Referenzgruppe, wenngleich auf einem anderen Niveau (17% der PflichtschulabsolventInnen sind in Dienstleistungsberufen tätig versus 6% insgesamt).

Produktionsberufe[17], vor allem Bau- und Hilfsberufe, als zweitgrößte Gruppe nehmen insbesondere bei Männern (MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen) einen hohen Stellenwert ein. Verstärkt trifft dies bei Männern der Herkunftsgruppen Türkei, Ehemaliges Jugoslawien/Albanien und EU-NMS zu.

Gerade auch ältere Befragte (ab 46 Jahre) arbeiten häufiger in diesen Berufen (35% versus 25% insgesamt), ebenso wie jene mit mittleren Bildungsniveaus, das heißt Lehrabschlüssen oder berufsbildenden Schulen (42%). In der Referenzgruppe sind ebenfalls Personen mit mittleren Schulabschlüssen vergleichsweise zahlreich in Produktionsberufen tätig (28% versus 15% insgesamt), gleichzeitig üben aber eher jüngere Befragte und jene der mittleren Altersgruppe Produktionsberufe aus (je rund 20%, Personen ab 46 Jahre 5%).

---

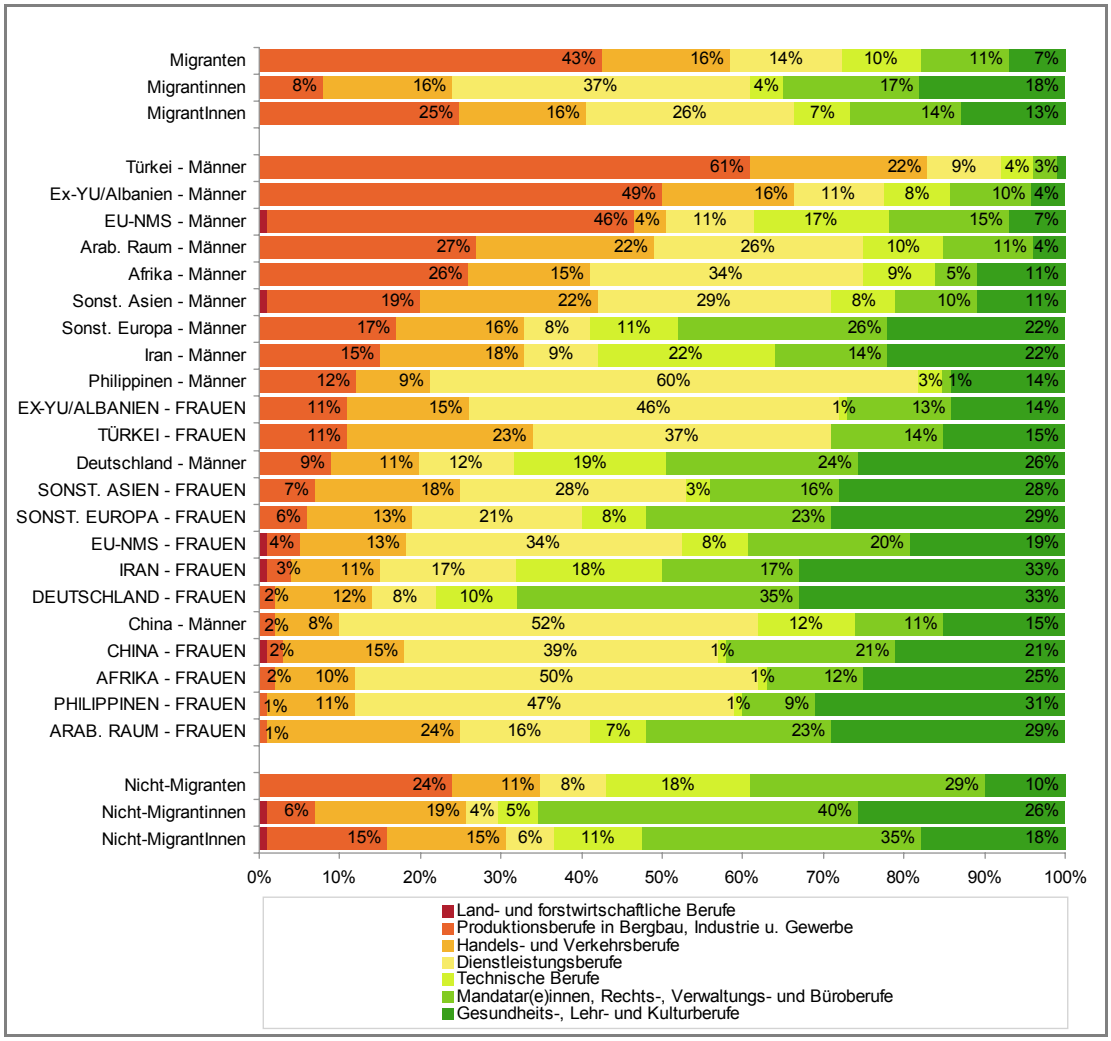
[14] Die nachfolgenden Angaben sind auf Grund von unterschiedlichen Klassifizierungssystematiken nicht mit der AKE vergleichbar. In der vorliegenden Befragung wurde der AMS-Systematik gefolgt. Die AKE basiert auf der international üblichen ISCO Systematik.

[15] Zu den beruflichen Tätigkeitsniveaus in Zusammenhang mit den Berufsbereichen siehe Kapitel 6.3.

[16] Inkludiert Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe; Hausgehilfen/innen; Reinigungsberufe; Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe; sonstige Dienstleistungsberufe

[17] Inkludiert Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe: Berufe des Bereichs Bergbau, Steine, Erden; Bauberufe; Metall-, Elektroberufe; Berufe des Bereichs Holz, Bekleidung, Papier, Grafik, Chemie, Nahrung; MaschinistInnen; Hilfsberufe in der Produktion

Abbildung 19: Berufsbereiche, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; Interviews n gesamt = 305.

An dritter Stelle der wichtigsten Berufsbereiche liegen **Handels- und Verkehrsberufe**[18], welche von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund zu gleichen Anteilen ausgeübt werden (16%). Eine vergleichsweise hohe Bedeutung haben diese Berufe vor allem bei Befragten der Migrationsgruppen Türkei und Arabischer Raum (jeweils gut 20% der Frauen und Männer). Haben bei Frauen vor allem Handelsberufe (beispielsweise Verkäuferin) eine große Verbreitung, sind Männer oft in Verkehrsberufen (beispielsweise LKW-Lenker) tätig.

In der Referenzgruppe sind diese Berufe deutlich stärker von Frauen besetzt (19% versus 11% der Männer) und werden vermehrt von Personen mit geringen schulischen Qualifikationsniveaus ausgeübt (33% PflichtschulabsolventInnen versus 15% insgesamt). Dieser Zusammenhang zeigt sich in der Gruppe der MigrantInnen nicht. Unterschiedlich gestaltet sich in den beiden Gruppen auch die Altersstruktur derer in diesem Berufsbereich: sind MigrantInnen im Alter bis 24 Jahre zu 25% in Handelsberufen tätig, trifft dies bei den Befragten der Referenzgruppe in diesem Alter auf nur

[18] Inkludiert: Handelsberufe (Kassa und Handelshilfsberufe, Verkauf, Beratung und Einkauf, Verkaufsaußendienst etc.) und Verkehrsberufe (Transport und Zustellung, Bahn-, Luftverkehr etc.)

5% zu. Hier finden sich mehr Personen im höheren Alter (19%), die einen solchen Beruf ausüben.

Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe[19] üben insgesamt 13% der MigrantInnen, verstärkt Frauen, aus. In manchen Herkunftsgruppen arbeitet rund jede dritte Frau in diesem Berufsbereich (beispielsweise Iran, Deutschland, Philippinen). Die größte Bedeutung haben dabei Gesundheitsberufe und hier vor allem die Krankenpflege. In der Referenzgruppe, in der diese Berufe anteilsmäßig insgesamt stärker vertreten sind, nehmen Lehr- und Kulturberufe einen höheren Stellenwert ein. In beiden Gruppen handelt es sich um ArbeitnehmerInnen mit relativ hoher Qualifikation: 30% der MigrantInnen und 37% der Nicht-MigrantInnen mit tertiärem Abschluss arbeiten in diesem Berufsbereich.

Berufe der Gruppe der **Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe**[20], vor allem Büroberufe reichend von BuchhalterIn über AssistentIn bis hin zu BankangestellteR, werden von MigrantInnen deutlich seltener ausgeübt als von ArbeitnehmerInnen der Referenzgruppe (14% versus 35% Referenzgruppe). Gemeinsam ist beiden Gruppen, dass eher Frauen in diesen Berufen tätig sind, dass es jene mit vergleichsweise hohen Bildungsniveaus sind und – damit in Verbindung stehend – dass der Bereich bei jüngeren Personen (bis 24 Jahre) ein geringeres Gewicht hat. In der Differenzierung nach Herkunftsgruppen nehmen diese Berufe vor allem bei Personen mit deutschem Migrationshintergrund und bei jenen aus dem Sonstigen Europa einen überdurchschnittlichen Stellenwert ein.

Im Gegensatz zu dem zuvor genannten Berufsbereich finden sich in **technischen Berufen**[21] (beispielsweise ProgrammiererIn, InformatikerIn, ChemielaborantIn, ArchitektIn) erwartungsgemäß mehr Männer als Frauen. Eine Ausnahme bilden hier Personen mit iranischem Migrationshintergrund: Die befragten Frauen (18%) sind nahezu so häufig wie Männer dieser Gruppe (22%) in technischen Berufen tätig. Vielfach handelt es sich hier um AbsolventInnen universitärer Ausbildungen (16%). Dies entspricht einem ähnlichen Wert wie in der Referenzgruppe, wo 12% der AkademikerInnen und ebenso viele derer mit Matura in diesem Berufsbereich tätig sind.

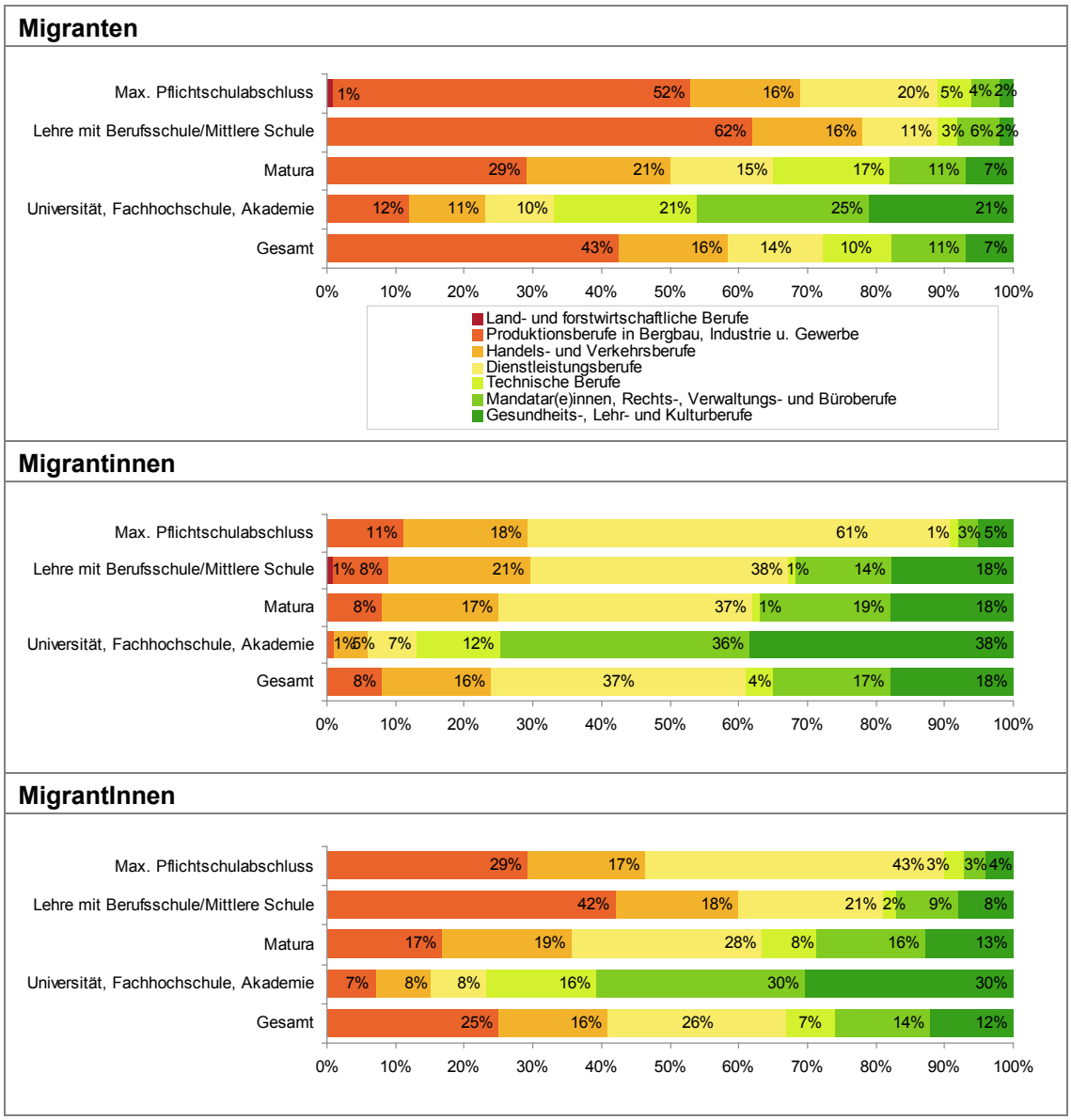
---

[19] Inkludiert: Gesundheitsberufe (Ärzte/innen; (Dipl.) Krankenpfleger, -schwestern; Heimhilfe; Medizinisch-technische Fachkräfte, Masseure/innen etc.), Lehr- und Kulturberufe (LehrerInnen; WissenschafterInnen, KünstlerInnen etc.)

[20] Inkludiert: Wirtschaftsberufe, Juristen/innen; Büroberufe

[21] Inkludiert: TechnikerInnen für Maschinenbau, Elektrotechnik, Chemie, Physik, ArchitektInnen, TechnikerInnen für Bauwesen, Vermessungswesen etc.

Abbildung 20: Berufsbereiche, nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews Männer n gesamt = 1021, n miss = 15; Interviews Frauen n gesamt = 980, n miss = 13; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 28.

Zuvor wurde unter anderem auf die unterschiedliche Bedeutung der Berufsbereiche im Kontext von Alter und schulischer Qualifikation hingewiesen. Im Folgenden sollen einige **migrationsspezifische Faktoren** angesprochen werden. Blickt man auf die Migrationsgeneration bestehen signifikante Unterschiede zwischen der 1. und 2. Generation (siehe Tabelle 82ff). Bei Männern verlieren Produktionsberufe (vor allem Bauberufe) in der 2. Generation deutlich an Bedeutung (1. Generation 46% aller Männer, 2. Generation: 25%). Im Gegenzug nimmt vor allem die Wichtigkeit von Technischen Berufen (1. Generation 9% aller Männer, 2. Generation: 18%) und Büroberufen (1. Generation 7% aller Männer, 2. Generation: 20%) zu.

Auf Seiten der Frauen verlieren Dienstleistungsberufe (vor allem Reinigungs- und Gastgewerbeberufe) in der 2. Generation an Bedeutung: Sind 40% der Migrantinnen, die selbst zugewandert sind in diesem Berufsbereich tätig, trifft dies in der 2. Generation noch auf 17% zu. Letztere sind vor allem verstärkt in Büroberufen tätig (1. Generation 14% aller Frauen, 2. Generation: 39%)

Welche Rolle kommt dabei dem Ort des Ausbildungsabschlusses zu, das heißt führt die Tatsache, dass die höchste Ausbildung außerhalb Österreichs abgeschlossen wurde, in andere Berufsbereiche? Hier lassen sich einige Unterschiede feststellen. Männer mit einem nicht-österreichischen Schulabschluss sind im Vergleich zu jenen mit einer inländischen Ausbildung vor allem verstärkt in Produktionsberufen (vor allem Bauberufe) tätig (46% versus 39%), wobei sich dieser Unterschied in erster Linie in der Altersgruppe der bis 24-Jährigen zeigt (59% der Männer mit ausländischem Schulabschluss versus 28%). Auch Handels- und Verkehrsberufe üben mit 16% häufiger jene mit einem Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs aus (versus 8% der Männer mit inländischem Schulabschluss). Dieser Unterschied besteht im Gegensatz zu den Produktionsberufen am relativ stärksten im Haupterwerbsalter.

Frauen mit einem Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs üben vergleichsweise öfters Dienstleistungsberufe (Reinigung, Gastgewerbe) aus. Dies trifft jedoch nicht bei jungen Frauen bis 24 Jahre zu: in dieser Altersgruppe arbeitet circa jede Vierte unabhängig des Ortes des Ausbildungsabschlusses in einem Dienstleistungsberuf. In der ‚jungen' Altersgruppe sind Frauen mit einem ausländischen Abschluss verstärkt im Berufsbereich Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe (insbesondere Büroberufe) zu finden (28% versus 15% der Frauen mit österreichischem Schulabschluss) und auch etwas häufiger in Gesundheitsberufen (21% versus 12% der Frauen mit ausländischem Schulabschluss).

Übersicht 6 Top 3 der Berufsgruppen nach Ländergruppen

MIGRANTIN-NEN INSG.	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	KEIN MIG.HINTER GRUND
Frauen – Berufsgruppe, Berufe Detail *(TOP 3 und mind. > 10% innerhalb der Berufsgruppe)*												
Reinigungsberufe (19%) ■ Reinigungskraft	**Reinigungsberufe (25%)** ■ Reinigungskraft ■ Bedienerin	**Reinigungsberufe (27%)** ■ Reinigungskraft	**Büroberufe (32%)** ■ Produktmanagerin	**Fremdenverkehr, Hotel-, Gaststättenberufe (19%)** ■ Kellnerin ■ Küchenhilfe ■ Köchin	**Büroberufe (19%)** ■ Buchhalterin ■ Assistentin ■ Bankangestellte	**Technikerinnen (18%)** ■ Architektin ■ Programmiererin	**Fremdenverkehr, Hotel- u. Gaststättenberufe (37%)** ■ Kellnerin ■ Köchin	**Fremdenverkehr, Hotel- u. Gaststättenberufe (26%)** ■ Küchenhilfe ■ Zimmermädchen ■ Kellnerin	**Büroberufe (23%)** ■ Büroangestellte onB ■ Assistentin ■ Kanzleiangestellte	**Fremdenverkehr, Hotel- u. Gaststättenberufe (22%)** ■ Küchenhilfe	**Fremdenverkehr, Hotel-, Gaststättenberufe (25%)** ■ Küchenhilfe ■ Zimmermädchen ■ Kellnerin	**Büroberufe (37%)** ■ Bankangestellte ■ Buchhalterin ■ Sekretärin
Büroberufe (15%) ■ Buchhalterin	**Fremdenverkehr, Hotel-, Gaststättenberufe (13%)** ■ Küchenhilfe ■ Zimmermädchen ■ Köchin	**Handelsberufe (23%)** ■ Verkäuferin	**Lehr- u. Kulturberufe(18%)** ■ Naturwissenschafterin	**Büroberufe (16%)** ■ Buchhalterin ■ Büroangestellte onB	**Lehr- u. Kulturberufe(15%)** ■ Hochschullehrerin/Lektorin ■ Dolmetscherin/ Übersetzerin	**Gesundheitsberufe (17%)** ■ Ärztin ■ (Dipl.) Gesundheits- u. Krankenschwester ■ Pflegehelferin	**Büroberufe (19%)** ■ Bürokauffrau ■ Sekretärin ■ (Bilanz) Buchhalterin	**Gesundheitsberufe (24%)** ■ (Dipl.) Gesundheits- u. Krankenschwester ■ Pflegehelferin	**Gesundheitsberufe (21%)** ■ Apothekerin ■ Pflegehelferin	**Gesundheitsberufe (20%)** ■ (Dipl.) Gesundheits- u. Krankenschwester ■ Pflegehelferin	**Reinigungsberufe (19%)** ■ Reinigungskraft	**Lehr- u. Kulturberufe(18%)** ■ Kindergärtnerin ■ Wissenschaftl. Assistentin
Handelsberufe (15) ■ Verkäuferin	**Handelsberufe (13%)** ■ Verkäuferin	**Büroberufe (14%)** ■ Telefonistin ■ Büroorganisatorin ■ Assistentin	**Gesundheitsberufe (15%)** ■ Ordinationsgehilfin ■ (Dipl.) Gesundheits- u. Krankenschwester ■ Pflegehelferin	**Gesundheitsberufe (15%)** ■ (Dipl.) Gesundheits- u. Krankenschwester ■ Heimhilfe	**Gesundheitsberufe (13%)** ■ Ärztin ■ (Dipl.) Gesundheits- u. Krankenschwester ■ Pflegehelferin	**Lehr- u. Kulturberufe(16%)** ■ Kindergartenhelferin ■ Trainerin Erwachsenenbildung	**Gesundheitsberufe (16%)** ■ (Dipl.) Gesundheits- u. Krankenschwester	**Reinigungsberufe (14%)** ■ Reinigungskraft ■ Haushaltshilfe	**Handelsberufe (19%)** ■ Verkäuferin	**Handelsberufe (17%)** ■ Verkäuferin	**Gesundheitsberufe (14%)** ■ Heimhilfe ■ (Dipl.) Gesundheits- u. Krankenschwester ■ Pflegehelferin	**Handelsberufe (15%)** ■ Verkäuferin ■ KundInnenberaterin/ -betreuerin
Männer – Berufsgruppe, Berufe Detail (TOP 3 und mind. > 10% innerhalb der Berufsgruppe oder häufigster Beruf)												
Bauberufe (18%) ■ Maurer	**Bauberufe (22%)** ■ Maurer	**Bauberufe (30%)** ■ Bauhilfsarbeiter ■ Maurer ■ Maler/ Anstreicher	**Lehr- u. Kulturberufe(24%)** ■ Wissenschaftl. Assistent ■ Redakteur ■ Naturwissenschafter	**Metall - Elektroberufe (23%)** ■ Elektriker	**Büroberufe (25%)** ■ Bankangestellter	**Techniker (22%)** ■ Programmierer ■ Informatiker ■ Techn. Berater	**Fremdenverkehr, Hotel-, Gaststättenberufe (50%)** ■ Koch ■ Kellner	**Fremdenverkehr, Hotel-, Gaststättenberufe (46%)** ■ Küchenhilfe ■ Koch	**Fremdenverkehr, Hotel-, Gaststättenberufe (20%)** ■ Küchenhilfe ■ Koch	**Fremdenverkehr, Hotel-, Gaststättenberufe (25%)** ■ Küchenhilfe ■ Koch	**Fremdenverkehr, Hotel-, Gaststättenberufe (28%)** ■ Küchenhilfe ■ Hilfskoch	**Büroberufe (26%)** ■ Bankangestellter ■ Marketing-Manager ■ Bürokaufmann
Metall - Elektroberufe (10%) ■ Elektriker	**Verkehrsberufe (12%)** ■ LKW-Lenker ■ Berufskraftfahrer ■ Straßenbahnwagenführer	**Hilfsberufe (17%)** ■ Lagerarbeiter ■ Hilfsarbeiter onB ■ Warenzusteller	**Techniker (19%)** ■ Softwaretechniker, -entwickler ■ Entwicklungstechniker	**Bauberufe (19%)** ■ Maurer ■ Fliesenleger ■ Maler/ Anstreicher	**Lehr- u. Kulturberufe(17%)** ■ Naturwissenschafter ■ Künstler	**Handelsberufe (14%)** ■ Verkäufer ■ Verkaufshelfer ■ Tankstellenkassier	**Techniker (12%)** ■ Softwaretechniker, -entwickler	**Gesundheitsberufe (14%)** ■ Pflegehelfer ■ (Dipl.) Gesundheits- u. Kranken-pfleger	**Hilfsberufe (15%)** ■ Lagerarbeiter ■ Verpacker	**Verkehrsberufe (13%)** ■ Lieferwagenlenker/ Botenfahrer	**Hilfsberufe (14%)** ■ Lagerarbeiter	**Techniker (18%)** ■ (Hoch)Bautechniker
Verkehrsberufe (10%) ■ LKW-Lenker ■ Taxichauffeur ■ Transportarbeiter	**Metall - Elektroberufe (9%)** ■ Schweißer ■ Elektromonteur ■ Monteur -Metall	**Verkehrsberufe (14%)** ■ LKW-Lenker ■ Lieferwagenlenker ■ Taxichauffeur	**Büroberufe (17%)** ■ Geschäftsführer ■ Marketing-Manager ■ Produktmanager	**Techniker (17%)** ■ Softwaretechniker, -entwickler ■ Informatiker	**Techniker (11%)** ■ Programmierer ■ Controller ■ Elektrotechniker ■ Analytiker ■ Netzwerkadministrator	**Metall - Elektroberufe / Lehr- u. Kulturberufe (je 13%)** ■ Mechaniker ■ Naturwissenschafter	**Büroberufe (11%)** ■ Sekretär	**Reinigungsberufe (7%)** ■ Reinigungskraft	**Handelsberufe (12%)** ■ Verkäufer ■ Verkaufshelfer	**Hilfsberufe (11%)** ■ Lagerarbeiter	**Verkehrsberufe (13%)** ■ Taxichauffeur	**Metall - Elektroberufe (12%)** ■ Elektroinstallateur ■ EDV-Techniker ■ Installateur

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews Männer n gesamt = 1021; Interviews Frauen n gesamt = 98

6.2 Merkmale der Arbeitsstätte

Arbeitsstättengröße

Wie lassen sich die ArbeitgeberInnenbetriebe näher charakterisieren? Ein wesentliches Charakteristikum, welches in Zusammenhang mit verschiedensten Faktoren wie beispielsweise den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten oder Weiterbildungschancen bedeutend sein kann (siehe Kapitel 6.7), ist die Größe der Arbeitsstätte. Dabei ist zu beachten, dass die Erhebung auf den Betriebsstandort, also die konkrete Arbeitsstätte Bezug genommen hat. Erfahrungsgemäß sind beträchtliche Teile von Befragten bei einer Bezugnahme auf das Gesamtunternehmen, sofern mehrere Standorte bestehen, nicht in der Lage, eine valide Auskunft zur Beschäftigtenzahl zu geben. Insofern beziehen sich die folgenden Angaben immer auf den tatsächlichen Arbeitsort. Hierfür liegen auch Referenzwerte des Mikrozensus vor: Laut AKE 2009 arbeiten österreichweit circa 25% aller unselbstständig Beschäftigten an einer Arbeitsstätte mit weniger als 11 Beschäftigten (Wien ca. 24%), weitere 31% an einer Arbeitsstätte mit 11 bis 50 MitarbeiterInnen (Wien gut 27%).

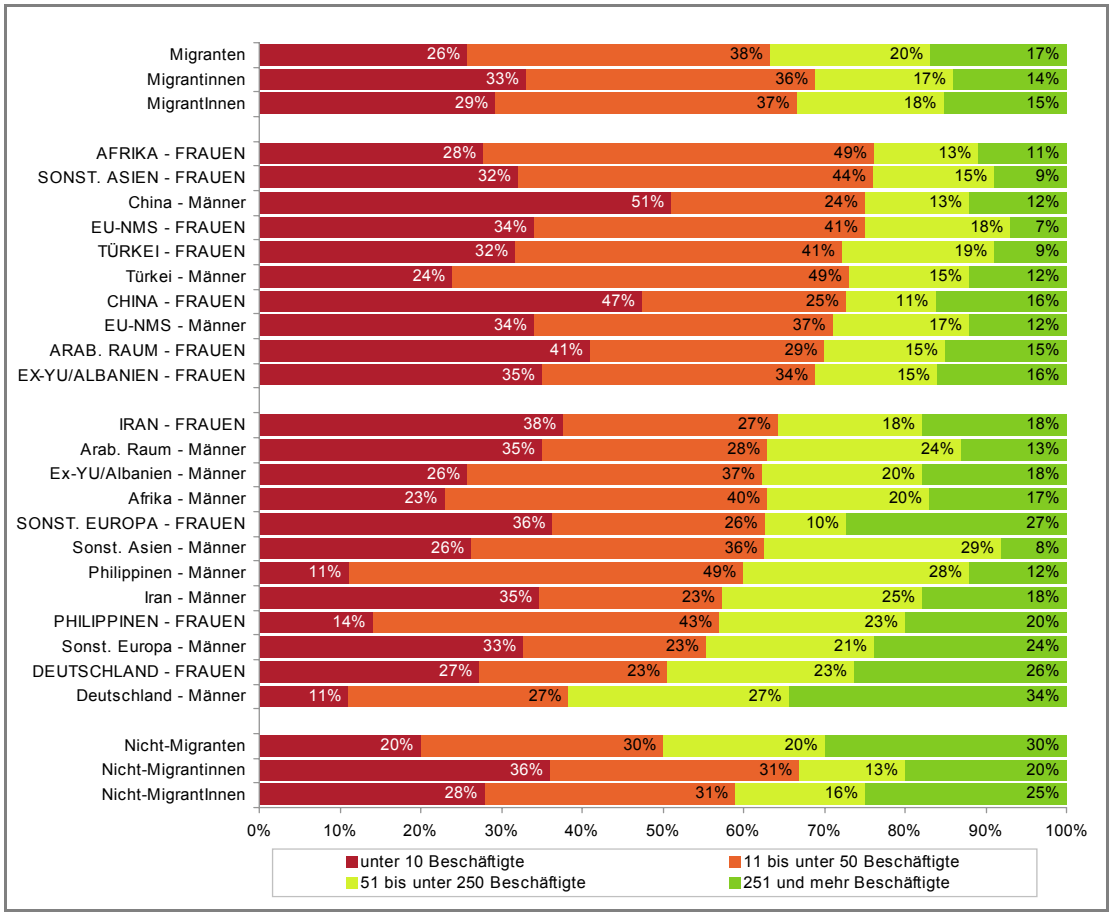
Die vorliegenden Befragungsergebnisse spiegeln im Wesentlichen die Ergebnisse der AKE wider. Deutlich wird, dass die befragten ArbeitnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund zu einem hohen Anteil an Arbeitstandorten mit bis zu 50 MitarbeiterInnen beschäftigt sind (siehe Abbildung 21, Tabelle 86ff). Bei MigrantInnen hat dies mit insgesamt zwei Drittel noch etwas stärkere Gültigkeit als in der Referenzgruppe (circa 60%).

Im Vergleich der Herkunftsgruppen bestehen bezüglich der Arbeitsstättengröße relativ geringe Unterschiede. Auffallend sind lediglich auf der einen Seite die Befragten mit chinesischem Migrationshintergrund, die rund zur Hälfte und damit signifikant gehäuft in Betrieben beziehungsweise Standorten mit bis zu 10 MitarbeiterInnen beschäftigt sind. Demgegenüber stehen Befragte mit einem deutschen Migrationshintergrund, die zu einem vergleichsweise hohen Anteil an Arbeitsorten mit hohen Beschäftigtenzahlen arbeiten.

Branchenspezifisch bestehen erwartungsgemäße Zusammenhänge mit der Größe der Arbeitsstätte (detailliert siehe Tabelle 88). So sind beispielsweise insbesondere die – für Frauen verhältnismäßig wichtigen – Branchen Handel und Beherbergung/Gastronomie durch Arbeitsstätten mit sehr wenigen MitarbeiterInnen (bis zu zehn) gekennzeichnet (siehe dazu näher Kapitel 6.1). Der für Männer zentrale Bereich des Bauwesens ist ebenfalls durch einen überdurchschnittlichen Anteil von kleinen Arbeitsstätten (bis zu 50 MitarbeiterInnen) markiert. Die Herstellung von Waren, ebenfalls vor allem für Männer wesentlich, ist hingegen ein Bereich, in dem überproportional viele Personen an Arbeitsstätten mit einer hohen MitarbeiterInnenzahl tätig sind.

Gerade auch in Folge dieser branchenspezifischen Unterschiede sind Frauen (beider Gruppen) zu einem etwas höheren Ausmaß in kleinen und kleineren Arbeitsstätten tätig als Männer. Dieser Unterschied ist in Referenzgruppe noch vergleichsweise stärker ausgeprägt.

Abbildung 21: Arbeitsstättengröße, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 102; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss =1.

Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte

Abseits der Frage der Arbeitsstättengröße ist es auch interessant, die interne Strukturierung der Belegschaft an den Arbeitsstätten näher zu betrachten. Dabei interessiert zunächst, ob MigrantInnen typischerweise an Arbeitsstätten eine Beschäftigung finden, in denen weitere MigrantInnen arbeiten und ob sich hier Unterschiede zur Referenzgruppe zeigen – sind diese beiden Gruppen also an Arbeitsstätten mit unterschiedlichen ethnischen Belegschaftsstrukturen tätig? Die Resultate zeigen, dass der weit überwiegende Teil der Befragten an Arbeitsstätten tätig ist, an denen weitere Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind. Bei MigrantInnen trifft dies mit 86% noch zu einem höheren Maße zu als in der Referenzgruppe (knapp 75%).

Interessant ist weiters die Frage, wie viele der KollegInnen einen Migrationshintergrund haben, also ob an den Arbeitsstätten primär MigrantInnen beschäftigt sind oder ob deren Anteil in der Belegschaftsstruktur als gering zu beziffern ist.[22] Hier bestehen klare Unterschiede nach Herkunftsgruppen als auch zwischen der Gruppe der MigrantInnen und der Referenzgruppe (siehe Abbildung 22). Rund ein Viertel der

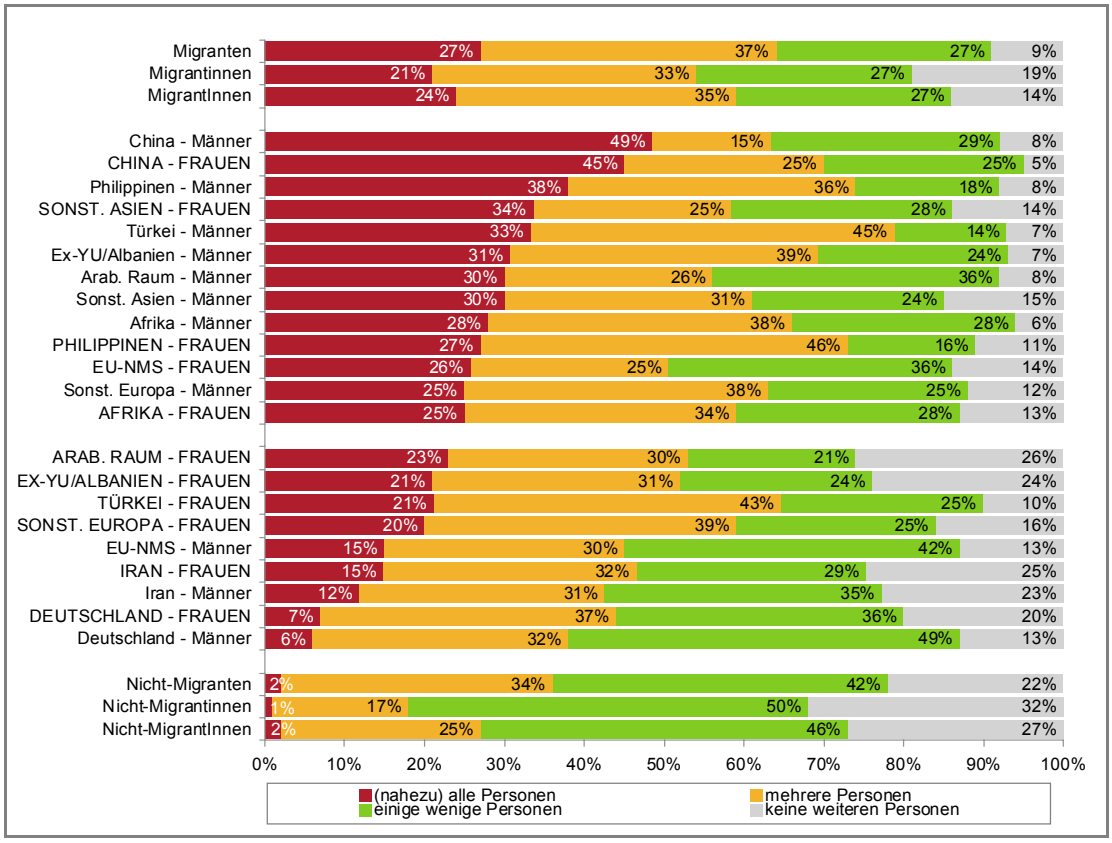
[22] An dieser Stelle ist die Frage nach ethnischen Ökonomien als ArbeitgeberIn für Personen mit Migrationshintergrund zwar interessant, kann auf Basis der Ehebungsdaten allerdings nicht beantwortet werden, da der ethnische Hintergrund der Geschäftsführung nicht erhoben wurde.

MigrantInnen arbeitet an Arbeitsstätten, wo (nahezu) alle Personen einen Migrationshintergrund haben – für ArbeitnehmerInnen der Referenzgruppe trifft dies nur in wenigen Fällen zu (2%), sie geben zu knapp 50% an, dass nur einige wenige KollegInnen einen Migrationshintergrund haben. In der MigrantInnengruppe trifft dies wiederum nur bei knapp einem Drittel zu. Diese Ergebnisse verdeutlichen somit, dass die beiden Gruppen an Arbeitsstätten mit sehr unterschiedlich zusammengesetzten Belegschaften tätig sind.

Aber auch innerhalb der Gruppe der MigrantInnen bestehen teils große Unterschiede hinsichtlich der Zusammensetzung der KollegInnenschaft. Auffällig sind dabei vor allem ArbeitnehmerInnen aus Deutschland – auch sie geben vergleichsweise selten an, dass der Großteil der MitarbeiterInnen an der Arbeitsstätte einen Migrationshintergrund hat. Auf der anderen Seite treten Befragte der Herkunftsgruppe China hervor, wo bei knapp 50% der RespondentInnen nahezu alle KollegInnen einen Migrationshintergrund aufweisen.

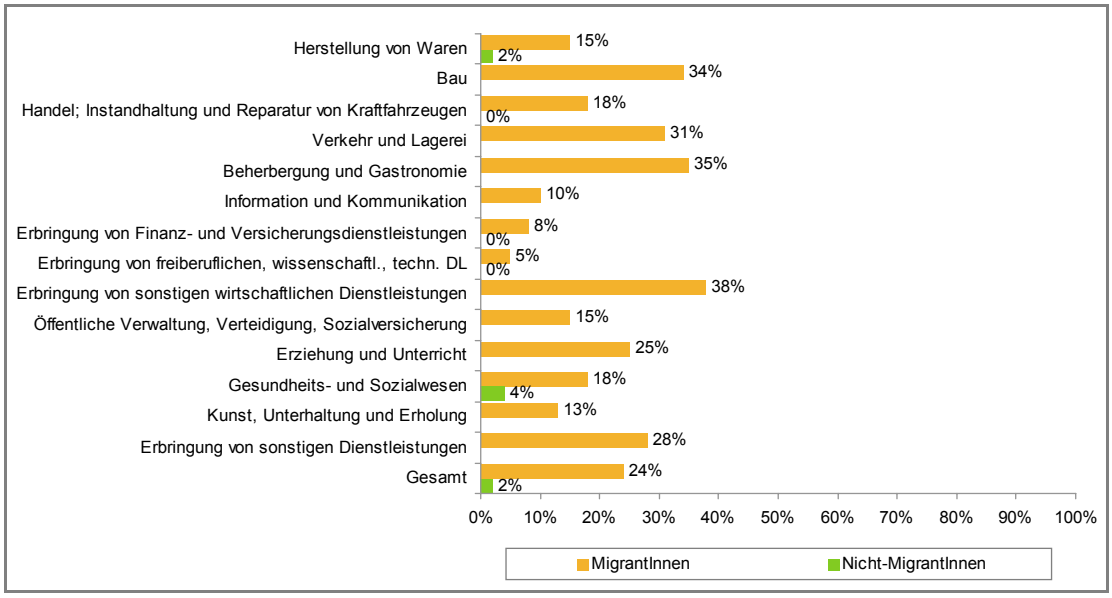
Mit Blick auf die Branchen zeigt sich, dass hohe Anteile von MigrantInnen in der Belegschaft vor allem in der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen, im Bereich der Gastronomie und im Bausektor zu finden sind. Für die Referenzgruppe leidet die Analyse an branchenmäßig kleinen Fallzahlen, sofern Aussagen möglich sind, zeigen sich deutliche Unterschiede zu der Gruppe der MigrantInnen (siehe Abbildung 23).

Abbildung 22: Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 139; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 21.

Abbildung 23: Wenn (weitere) Beschäftigte mit Migrationshintergrund: Anteil (nahezu) alle Personen an der Arbeitsstätte mit Migrationshintergrund, nach Wirtschaftsabschnitt und (kein) Migrationshintergrund



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 147; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 21; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Eine Analyse des Zusammenhang zwischen Arbeitsstättengröße und Belegschaftsstruktur verdeutlicht, dass vor allem Kleinstarbeitsstätten (mit bis zu 10 MitarbeiterInnen) durch vergleichsweise homogene MitarbeiterInnenstrukturen markiert sind (Tabelle 93).

Arbeiten die befragten MigrantInnen an Arbeitsstätten dieser Größe, so haben in 32% der Fälle nahezu alle KollegInnen einen Migrationshintergrund. Gleichzeitig geben 31% an, dass außer ihnen niemand in der Belegschaft einen Migrationshintergrund aufweist. Interessanterweise gilt dies bei Frauen und Männern in unterschiedlicher Richtung: Frauen in Kleinstarbeitsstätten finden in der relativen Mehrheit keine KollegInnen mit Migrationshintergrund vor (41%), Männer zu 44% fast ausschließlich weitere MigrantInnen. Ist die MitarbeiterInnenzahl an der Arbeitsstätte höher, so gibt es hauptsächlich einige oder mehrere KollegInnen mit Migrationshintergrund.

In der Perspektive der Referenzgruppe zeigt sich dieser Zusammenhang dahingehend, dass 59% der befragten Frauen und Männer an Kleinstarbeitsstätten keine KollegInnen mit Migrationshintergrund haben. Dieser Anteil sinkt sukzessive mit der Arbeitsstättengröße (im Falle von Arbeitsstätten mit über 250 MitarbeiterInnen auf etwa 2%).

Allerdings ist wiederum auf spezifische Unterschiede in den Herkunftsgruppen zu verweisen. So haben ArbeitnehmerInnen mit deutschem Migrationshintergrund in Kleinstarbeitsstätten zu einem relativ hohen Anteil keine KollegInnen mit Migrationshintergrund (40%). Den Gegenpol stellt wieder die Herkunftsgruppe China dar: ArbeitnehmerInnen in Kleinstarbeitsstätten arbeiten zu 65% nahezu ausschließlich mit anderen MigrantInnen zusammen.

6.3 Berufliches Tätigkeitsniveau

Das berufliche Tätigkeitsniveau der befragten MigrantInnen ist im gesamten betrachtet niedrig: über 60% der Befragten üben eine Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit aus (siehe Abbildung 24, Tabelle 149ff). Dieser Wert fällt bei Frauen noch etwas höher aus als bei Männern (65% versus 59%). In einem mittleren Tätigkeitsniveau sind gut 20% beschäftigt und insgesamt 15% auf einem höheren oder hochqualifizierten Niveau. Letzteres gilt für Männer geringfügig häufiger.

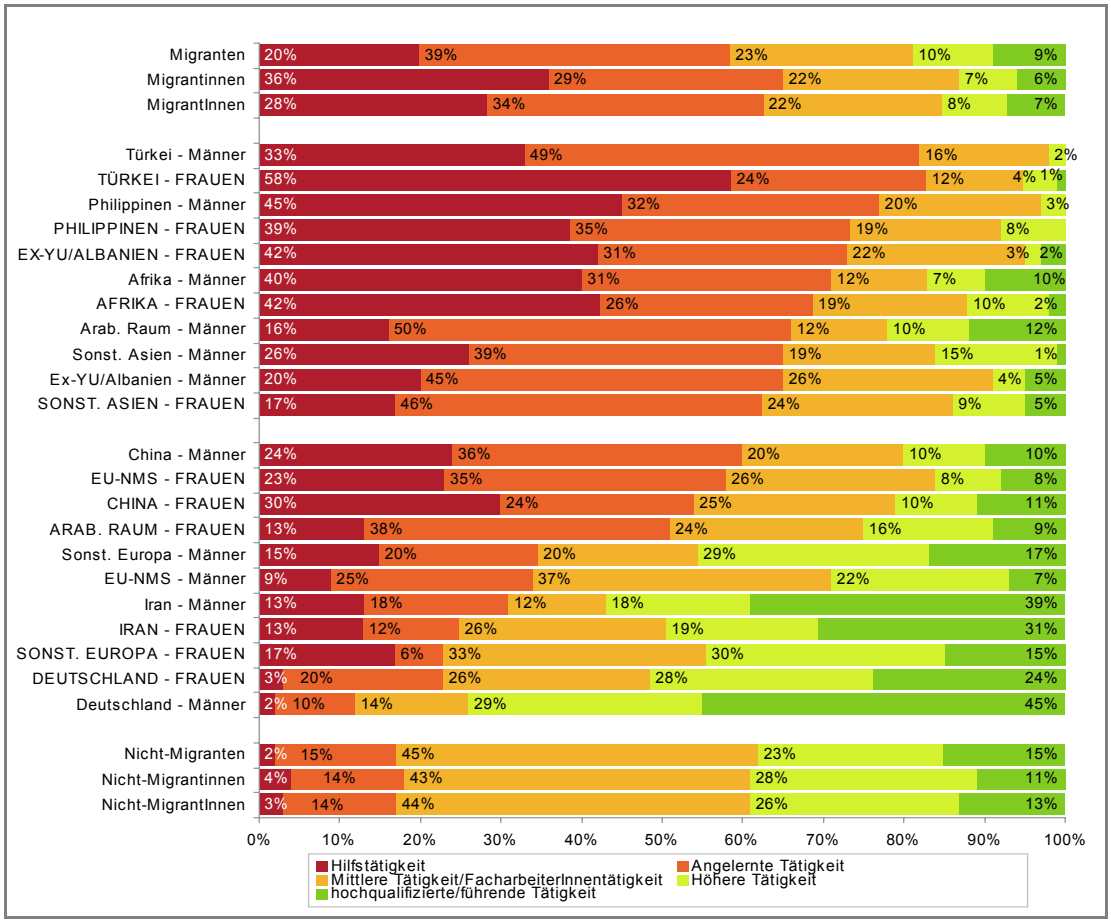
Damit sind MigrantInnen in Wien insgesamt auf deutlich geringeren beruflichen Tätigkeitsniveaus beschäftigt als Nicht-MigrantInnen. Die Ergebnisse für die Referenzgruppe weisen das mittlere Tätigkeitssegment als das relativ bedeutendste aus, gefolgt von höheren und hohen beruflichen Qualifikationsniveaus. Hilfstätigkeiten und angelernten Tätigkeiten kommt eine im Vergleich zu MigrantInnen marginale Bedeutung zu.

Auch im Vergleich zu den österreichweiten Daten der AKE 2009 sind ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in Wien überproportional häufig in geringqualifizierten Segmenten tätig (62% versus österreichweit circa 29% aller unselbstständig beschäftigten ArbeiterInnen und Angestellte), während jene ohne Migrationshintergrund vermehrt in höher- und hochqualifizierten Segmenten beschäftigt sind (39% versus österreichweit ca. 25% aller unselbstständig beschäftigten ArbeiterInnen und Angestellte).[23]

MigrantInnen generell als mehrheitlich gering qualifizierte Tätigkeiten ausübend zu beschreiben, würde jedoch teilweise beträchtliche Unterschiede nach Herkunftsgruppen verdecken. So trifft diese Charakterisierung zwar in hohem Maße beispielsweise auf Personen der Herkunftsgruppen Türkei, Afrika oder Philippinen zu, nicht jedoch auf jene aus Deutschland, dem Iran oder dem Sonstigen Europa. Spezifisch sind die Ergebnisse für Befragte des Arabischen Raumes. Hier polarisieren die beruflichen Qualifikationsniveaus, das heißt der mittlere Tätigkeitsbereich nimmt eine relativ geringe Bedeutung ein – auf der einen Seite arbeiten knapp 60% der Befragten auf niedrigen beruflichen Positionen, auf der anderen Seite sind aber gleichzeitig mit gut 20% relativ viele in hohen oder führenden Positionen tätig.

[23] Keine Daten nach Vorhandensein eines Migrationshintergrunds publiziert.

Abbildung 24: Berufliches Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 5; Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 1.

Altersspezifisch bestehen erwartungsgemäße Unterschiede insbesondere dahingehend, dass junge ArbeitnehmerInnen (mit und ohne Migrationshintergrund) vergleichsweise seltener in höheren/hohen Positionen arbeiten. Interessant ist ein Vergleich der MigrantInnengenerationen: Migranten und Migrantinnen der 2. Generation üben vergleichsweise höhere berufliche Tätigkeiten aus als jene, die selbst zugewandert sind. Konkret zeigt sich: der Anteil der Befragten der 2. Generation in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten ist mit insgesamt 47% zwar immer noch hoch, jedoch deutlich geringer als in der 1. Generation mit 64%. Bei Frauen ist der Unterschied noch etwas ausgeprägter als bei Männern. Üben 67% der weiblichen Migrantinnen der 1. Generation eine geringe berufliche Tätigkeit aus, sinkt dieser Anteil in der 2. Generation um 20 Prozentpunkte auf 47%. Bei Männern beträgt der Unterschied 12 Prozentpunkte zu Gunsten der 2. Generation. Es sind vor allem FacharbeiterInnenpositionen, die in der 2. Generation mit rund einem Drittel einen vergleichsweise wichtigeren Stellenwert erhalten.

Eine im Vergleich der Herkunftsgruppen etwas ungünstigere berufliche Positionierung weisen MigrantInnen der 2. Generation mit türkischem Hintergrund auf. Hier sind zwei Drittel auch der 2. Generation in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten beschäftigt. Allerdings ist die Differenz zu jenen der 1. Generation mit knapp 20 Prozentpunkten gleich groß wie im Gesamtdurchschnitt, das heißt auch in dieser Her-

kunftsgruppe nimmt die 2. Generation eine vergleichsweise höhere berufliche Position ein als die 1. Generation. Insgesamt belegen diese Ergebnisse somit eine positive berufliche Mobilität im Vergleich der Generationen.

Die zuvor skizzierte Verteilung nach Branchen und Berufsbereichen (siehe Kapitel 6.1) steht in einem engen Zusammenhang mit den vorgefundenen Positionen. Signifikant hohe Anteile an Hilfstätigkeiten und angelernten Tätigkeiten finden sich bei Beschäftigten in den Wirtschaftsabschnitten Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (93%), Verkehr und Lagerei (75%) und Beherbergung und Gastronomie (79%). Höheren und führenden Tätigkeiten kommt vor allem in den Branchen Information und Kommunikation (65%) und Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (67%) eine überproportionale Bedeutung zu. Sofern eine Referenznahme zur Gruppe der Nicht-MigrantInnnen angesichts der geringen Fallzahlen möglich ist, zeigt sich in jeder Branche, dass MigrantInnen häufiger in gering qualifizierten und seltener in höher- und hochqualifizierten Positionen tätig sind (siehe Tabelle 155f).

Mit Blick auf die Berufsbereiche sind vor allem Personen in Dienstleistungsberufen zum weit überwiegenden Teil in Hilfstätigkeiten und angelernten Tätigkeiten beschäftigt (87%). Höhere und führende Positionen kommen am häufigsten in Technischen Berufen (66%) zum Tragen. Mittlere Positionen werden am öftesten im Bereich der Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe vorgefunden: 43% der Befragten arbeiten hier in einer solchen Position. Die Gegenüberstellung mit der Referenzgruppe bestätigt auch in dieser berufsspezifischen Sichtweise die unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus. Eine Ausnahme stellen jedoch Technische Berufe dar – hier üben wie erwähnt zwei Drittel der MigrantInnen eine höhere oder hochqualifizierte Tätigkeit aus, in der Referenzgruppe fällt dieser Anteil (zu Gunsten eines höheren Anteils von FacharbeiterInnentätigkeiten) geringer aus (54%).

Die Wahrscheinlichkeit, einen höheren oder hochqualifizierten Arbeitsplatz inne zu haben, steigt mit der Größe der Arbeitsstätte. Sowohl bei MigrantInnen – ungeachtet einiger Unterschiede in den einzelnen Herkunftsgruppen – als auch in der Referenzgruppe finden sich bei Arbeitsstätten mit mehr als 50 MitarbeiterInnen vergleichsweise mehr Befragte auf höheren beruflichen Positionen.

Auch migrationsspezifische Faktoren stehen teilweise in einem Zusammenhang zum ausgeübten Tätigkeitsniveau. Keinen Einfluss nimmt der Besitz oder Nicht-Besitz einer österreichischen Staatsbürgerschaft, wohl aber die Dauer des Aufenthalts: Jene Personen, die relativ kurz in Österreich leben, sind verstärkt in höheren oder führenden beruflichen Positionen (jeweils 16%) tätig. Dieser Zusammenhang ist vornehmlich auf die ‚jungen' Immigrationsländer Deutschland und Sonstiges Europa mit meist gut qualifizierten ArbeitnehmerInnen zurückzuführen. So sind beispielsweise zwei Drittel der Befragten aus Deutschland und fast die Hälfte jener aus dem Sonstigen Europa, die innerhalb der letzten fünf Jahre zugewandert sind, auf solchen höheren Positionen beschäftigt.

Verstärkt üben höhere berufliche Positionen auch jene aus, die aus arbeits- oder ausbildungsbezogenen Gründen nach Österreich kamen. Ist das wesentliche Motiv der Zuwanderung in familiären Gründen, dem Wunsch nach einer besseren Lebensqualität oder in Flucht/Asyl zu sehen, finden diese Personen gehäuft einen Arbeitsplatz auf geringem Niveau.

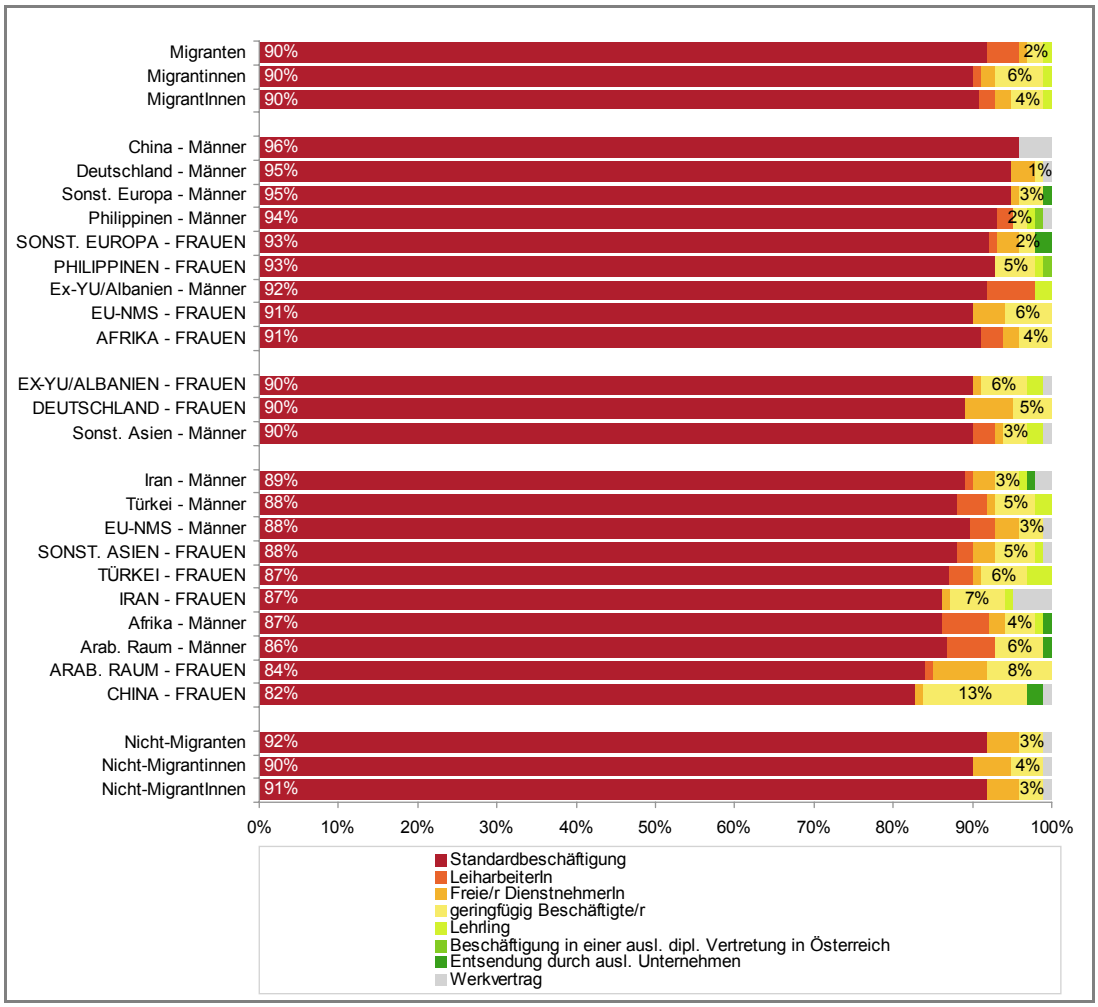
Ein wesentlicher Aspekt in der Diskussion um das Tätigkeitsniveau ist jener der Angemessenheit in Bezug auf das formale Ausbildungsniveau. In Kapitel 7 wird ausführlich auf die Qualifikationen der befragten MigrantInnen eingegangen, und dabei wird

das Thema der Überqualifikation, also der Beschäftigung an einer Arbeitsstelle, die unterhalb des erworbenen Ausbildungsniveaus liegt, diskutiert.

6.4 Art der Beschäftigungsverhältnisse

Ungeachtet der zunehmenden Verbreitung von neuen Erwerbsformen (beispielsweise Leiharbeit, Freie Dienstverträge) ist die **Standardbeschäftigung** nach wie vor die ‚Normalbeschäftigung' für die meisten ArbeitnehmerInnen. Dies trifft auch für die in der vorliegenden Untersuchung befragten MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen zu: rund 90% gehen einer Standardbeschäftigung auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis nach (siehe Abbildung 25, Tabelle 50ff, zur Arbeitszeit siehe näher Kapitel 6.6).

Abbildung 25: Beschäftigungsformen, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 81; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 8.

Abseits der Standardbeschäftigung kommt der **geringfügigen Beschäftigung**, das heißt Beschäftigungen mit einem maximalen monatlichen Einkommen in der Höhe von 374,02 EUR (Wert für das Jahr 2011) die relativ größte Bedeutung zu (gesamt 4%; Referenzgruppe 3%; siehe Abbildung 26). Auch auf Ebene aller ArbeitnehmerIn-

nen österreichweit nehmen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine vergleichsweise große Rolle in Relation zu anderen neuen Erwerbsformen ein (siehe dazu beispielsweise Riesenfelder/Wetzel 2008).[24] Ebenfalls wie auf Gesamtebene zeigt sich auch für MigrantInnen in Wien, dass geringfügige Beschäftigungen verstärkt von Frauen ausgeübt werden (6% versus 2% der Männer), ähnliches gilt in der Referenzgruppe.

Unter den ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund finden sich überdurchschnittlich hohe Anteile geringfügiger Beschäftigung etwa bei Frauen mit einem chinesischen, arabischen und iranischen Migrationshintergrund. Verstärkt bestehen solche Beschäftigungsverhältnisse im Handel und damit auch in Handelsberufen. Aber auch bei der quantitativ kleineren Gruppe von Befragten, die im Wirtschaftsabschnitt ‚öffentlichen Verwaltung' arbeiten, kommt geringfügigen Arbeitsverhältnissen eine wichtige Rolle zu. Nach Berufsgruppen betrachtet spielt geringfügige Beschäftigung vor allem in den ‚sonstigen Dienstleistungen' (beispielsweise BilleteurInnen oder AufseherInnen) eine gewichtige Rolle, in der Referenzgruppe auch in Lehr- und Kulturberufen. Weiters sind auch überdurchschnittlich viele jener MigrantInnen geringfügig beschäftigt, die in Kleinstbetrieben (unter 10 MitarbeiterInnen) arbeiten; ein solcher Schwerpunkt zeigt sich in der Referenzgruppe nicht. Schließlich hat geringfügige Beschäftigung auch bei jüngeren Befragten (bis 24 Jahre) einen signifikant größeren Stellenwert. Verschieden Studien zeigen, dass diese Beschäftigungsform häufig einen Zuverdienstcharakter aufweist und parallel zu verschiedenen anderen Tätigkeiten, wie beispielsweise der Absolvierung einer Ausbildung, ausgeübt wird (siehe dazu beispielsweise Kaupa et al. 2005).

Freie Dienstverträge als weitere neue Erwerbsform betrifft etwa 2% der Befragten und hat in der Referenzgruppe mit 4% eine geringfügige höhere Bedeutung. Nach Herkunftsgruppen und Geschlecht differenziert, sind es in erster Linie Frauen aus dem Arabischen Raum und Deutschland, die zum Interviewzeitpunkt als freie Dienstnehmerinnen tätig sind. Bedeutung haben solche Arbeitsverhältnisse vor allem in der Branche der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (MigrantInnen 12%; Referenzgruppe 15%) und etwas verstärkt auch in Kleinst- und Kleinbetrieben (siehe Tabelle 54ff).

Leiharbeit wird verstärkt von Männern ausgeübt. Auch hier stehen die Befragungsergebnisse im Einklang mit einschlägigen anderen Forschungsarbeiten (siehe beispielsweise Riesenfelder/Wetzel 2009). Laut AKE 2009 sind 4% der unselbstständig beschäftigten MigrantInnen als LeiharbeiterInnen tätig. Bei Männern beträgt die Quote gut 5% und bei Frauen knapp 3%. Im vorliegenden Sample sind die entsprechenden Anteile marginal niedriger und liegen bei 4% der Männer und bei 1% der Frauen. Signifikant verstärkt findet sich Leiharbeit bei jenen, die in der Baubranche arbeiten (7%), damit zusammenhängend in Bau- und Hilfsberufen (jeweils 9%). In der Referenzgruppe war zum Erhebungszeitpunkt niemand als LeiharbeiterIn tätig – laut AKE 2009 ist der Anteil der Leiharbeit jedenfalls bei in Österreich geborenen Personen geringer (1%) als bei ZuwandrerInnen. Werkverträgen[25] kommt im vorliegenden Sample insgesamt keine Bedeutung zu (siehe Abbildung 26).

---

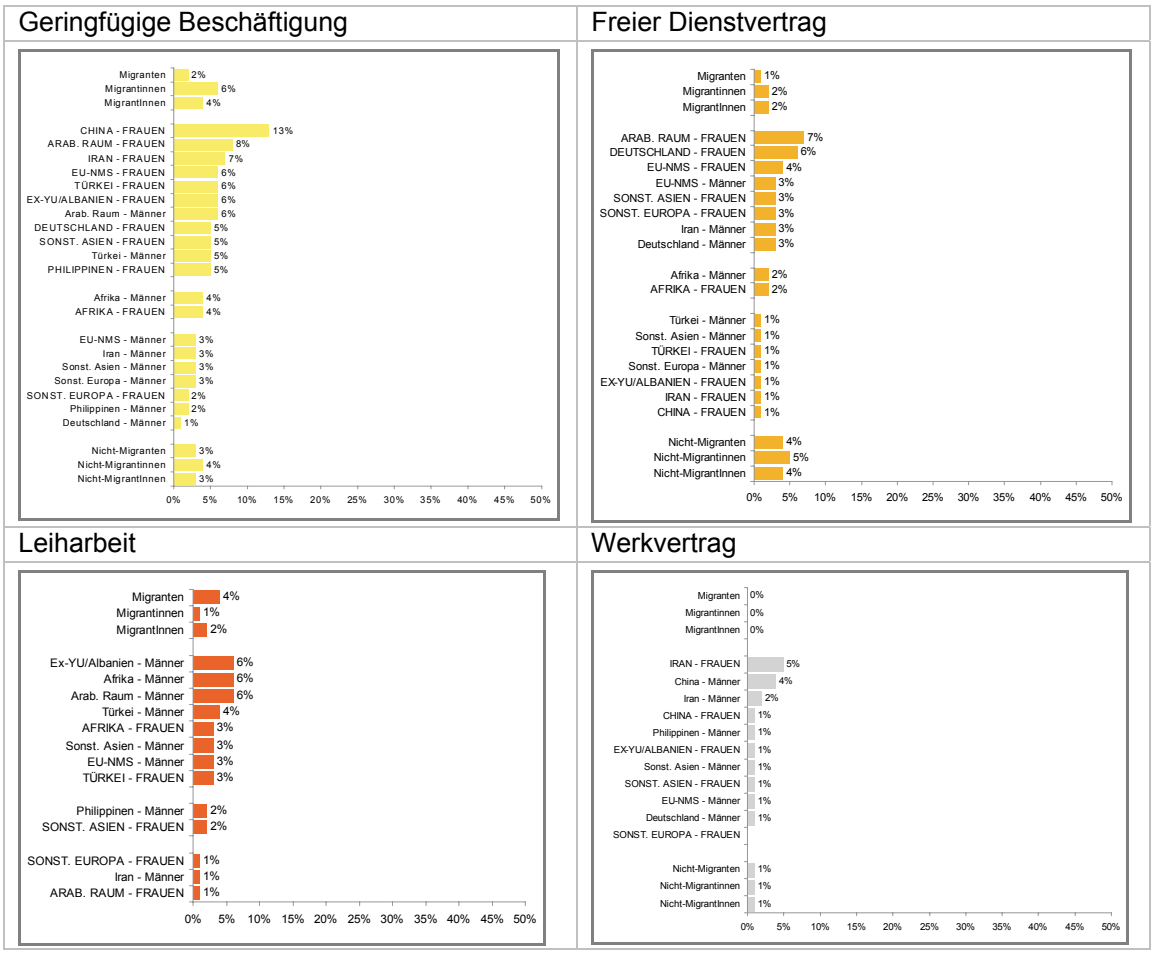
[24] Im Rahmen der AKE werden marginale Teilzeitbeschäftigungen (bis 11 Wochenstunden) erhoben. Laut den Ergebnissen 2009 haben rund 2% der Männer und knapp 8% der Frauen, die nicht in Österreich geboren wurden, eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu elf Wochenstunden.

[25] AK-Mitglieder, die zum Interviewzeitpunkt auf Werkvertragsbasis beschäftigt sind und deren AK-Mitgliedschaft auf einer unselbständigen Beschäftigung innerhalb der letzten sechs Monate vor der Befragung basiert. Siehe auch Kapitel 5.

In **Lehrausbildung** befinden sich zum Erhebungszeitpunkt 1% der MigrantInnen (lt. AKE 2008: 2,3%). Ungeachtet dieses geringen Anteils in der ‚Querschnittsperspektive' des Interviewzeitpunkts kommt Lehrabschlüssen auf Ebene der Ausbildung insgesamt durchaus ein Gewicht zu. Jede/r fünfte Befragte mit Migrationshintergrund und 28% derer ohne Migrationshintergrund weisen als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Lehrabschluss auf (siehe Kapitel 7.1).

Eine Beschäftigung in einer ausländischen diplomatischen Vertretung in Österreich und die Entsendung durch ein ausländisches Unternehmen ist nur für eine sehr kleine Gruppe von Relevanz – letzteres vergleichsweise häufig bei Frauen der Herkunftsgruppen China und Sonstiges Europa.

Abbildung 26: Ausgewählte Beschäftigungsformen, nach Herkunft und Geschlecht



L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 81; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; n gesamt = 305, n miss = 8; In Herkunftsgruppen die nicht dargstellt sind, ist zum Zeitpunkt des Interviews keine Person im Sample in dieser Form beschäftigt.

6.5 Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

Die Beschäftigungsdauer auf einem Arbeitsplatz kann als Indikator für die Kontinuität der Arbeitsmarktintegration gedeutet werden. Bei der vorliegenden Gruppe der MigrantInnen der 1. Generation ist freilich in der Interpretation deren unterschiedliche Aufenthaltsdauer als beeinflussender Faktor zu berücksichtigen.

Insgesamt sind die befragten MigrantInnen auf ihrem (letzt)aktuellen Arbeitsplatz zwischen einem Monat und 38 Jahren beschäftigt (siehe Tabelle 60ff). Im Durchschnitt sind Männer seit 4,63 Jahren und Frauen seit 4,74 Jahren auf diesem Arbeitsplatz tätig. Damit fällt die mittlere Beschäftigungsdauer weniger als halb so lange wie in der Referenzgruppe aus, was auf eine vergleichsweise weniger kontinuierliche Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen verweist. Nicht-MigrantInnen sind im Durchschnitt seit 10,67 Jahren auf dem (letzt)aktuellen Arbeitsplatz (Frauen 9,87, Männer 11,49).

Wie einleitend thematisiert, steigt die mittlere Beschäftigungsdauer aber erwartungsgemäß in Abhängigkeit der Dauer des Aufenthaltes in Österreich (1. Generation) sowie mit zunehmendem Alter an. Sind MigrantInnen, die bis zu 5 Jahren in Österreich leben, durchschnittlich seit 1,92 Jahren an demselben Arbeitsplatz beschäftigt, liegt der entsprechende Wert bei jenen, die seit mehr als 20 Jahren in Österreich sind, bei 9,81 Jahren.

Bei jungen Personen mit Migrationshintergrund (bis 24 Jahre) ergibt sich ein Durchschnittswert von 2,34 Jahren, bei jenen im Haupterwerbsalter (25 bis 45 Jahre) von 3,71 und bei Älteren (ab 46 Jahre) von 8,32 Jahren. In der Referenzgruppe liegt ein paralleler Zusammenhang mit dem Alter vor, wenn auch auf einem höherem Niveau, so dass insgesamt der Befund einer weniger kontinuierlichen Integration auf Seiten der MigrantInnen aufrecht bleibt.

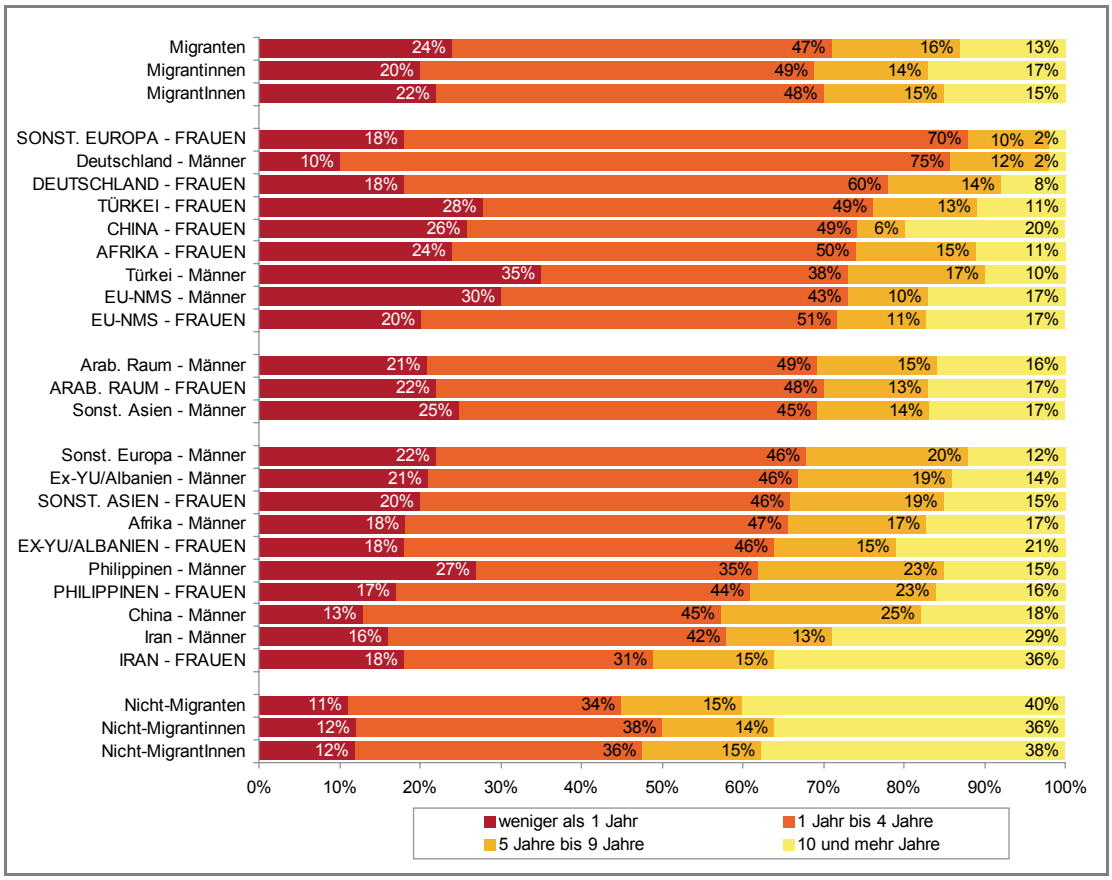
Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen werden durch diese genannten Faktoren überlagert. So ist in der ‚jungen' Immigrationsgruppe Deutschland die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung auf dem (letzt)aktuellen Arbeitsplatz mit 2,94 wesentlich geringer als beispielsweise in der Gruppe Iran (6,59), wo viele Befragte bereits seit langer Zeit in Österreich leben.

Im Rahmen der AKE 2008 wurde die Beschäftigungsdauer am Arbeitsplatz zum Erhebungszeitpunkt für erwerbstätige MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen in Form von vier Kategorien ausgewiesen. Stellt man diese Ergebnisse den vorliegenden Resultaten für Wiener ArbeitnehmerInnen gegenüber, zeigt sich ein weitgehend vergleichbares Bild. Die Beschäftigungsdauern der MigrantInnen fallen in beiden Befragungen zu vergleichsweise großen Anteilen in der Kategorie ‚weniger als 1 Jahr'. In der vorliegenden Befragung zählen 22% der MigrantInnen zu dieser Kategorie und 12% der Befragten der Referenzgruppe (lt. AKE 2008: 24% MigrantInnen versus 14% Nicht-MigrantInnen). Erhöht im Vergleich zur AKE ist bei beiden Gruppen der Anteil der Beschäftigungsdauer zwischen einem und vier Jahren: 48% bei MigrantInnen (versus 37% österreichweit) und 36% bei Nicht-MigrantInnen (versus 27% österreichweit). Dementsprechend sind vergleichsweise längere Beschäftigungsdauern in den vorliegenden Ergebnissen etwas seltener zu finden (lt. AKE 5 bis 9 Jahre: 18% MigrantInnen, 19% Nicht-MigrantInnen; 10 und mehr Jahre: 21% MigrantInnen, 38% Nicht-MigrantInnen).

Deutlich wird an der folgenden Abbildung der bereits oben angesprochene Zusammenhang zur Dauer des Aufenthaltes in Österreich. In Herkunftsländern, in denen ein großer Teil der Befragten vergleichsweise kurz in Österreich lebt, sind kurze Beschäftigungsdauern verstärkt zu finden. Eine gewisse Ausnahme bildet die Ländergruppe Türkei: MigrantInnen dieser Gruppe zählen nicht überdurchschnittlich häufig zu den eher neu zugewanderten Personen und weisen trotzdem einen hohen Anteil relativ kurzer Beschäftigungsdauern auf.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsdauer bestehen, wie auch in der Referenzgruppe, auf einem geringen Niveau.

Abbildung 27: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 34; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss =2.

6.6 Arbeitszeit

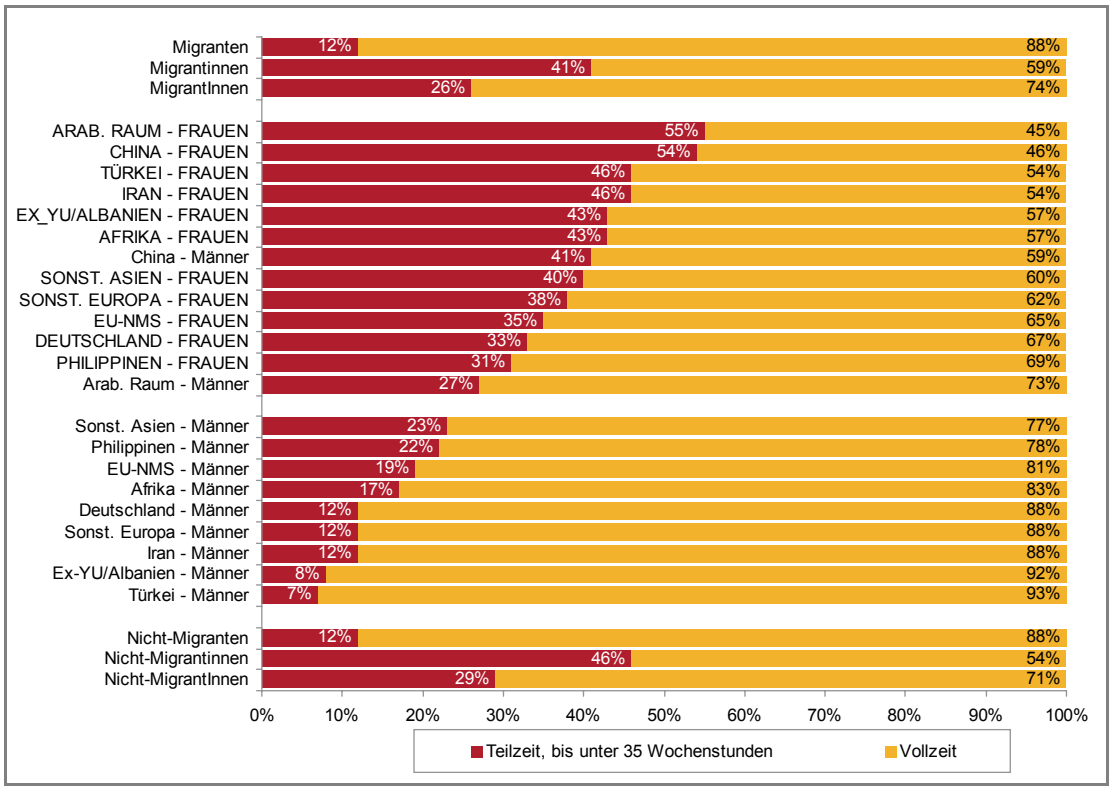
6.6.1 Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – Vollzeit/Teilzeit

Auf Basis der Situation der Gesamtbeschäftigung war davon auszugehen, dass in vielen Fällen – insbesondere bei Frauen – eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt. Laut AKE 2009 liegt österreichweit die Teilzeitquote (basierend auf einer Selbstzuordnung der Befragten) bei unselbstständig erwerbstätigen Frauen mit Migrationshintergrund bei 42% und ist bei jenen ohne Migrationshintergrund mit 44% geringfügig höher. Männer mit Migrationshintergrund sind mit 10% etwas öfter als jene ohne Migrationshintergrund (7%) auf Teilzeitbasis beschäftigt.

Im Wesentlichen spiegeln sich diese Relationen auch in der vorliegenden Befragung für Wien. Die Ergebnisse bestätigen, dass Teilzeitarbeit – hier berechnet als ein wöchentliches Arbeitszeitstundenausmaß von bis zu 35 Wochenstunden (inkl. geringfügiger Beschäftigungen) – eine Frauendomäne ist (siehe Abbildung 28 sowie Tabelle 104ff). MigrantInnen weisen eine Teilzeitquote von 41% auf, Frauen der Referenzgruppe sind zu 46% teilzeitbeschäftigt. Männer beider Gruppen sind in 12% der Fälle teilzeitbeschäftigt und damit etwas häufiger als im österreichweiten Durchschnitt.

Bei einer näheren Analyse der Herkunftsgruppen werden mehr oder minder große Unterschiede deutlich. So liegt die Teilzeitquote der Männer zwischen 7% (Türkei) und 41% (China). Auch bei den Frauen ist die Bedeutung von Teilzeitarbeit mit Quoten zwischen 31% (Philippinen) und rund 55% (Arabischer Raum, China) durchaus unterschiedlich gewichtig. In den letzten beiden Gruppen kommt, wie in Kapitel 6.4 dargestellt, auch der geringfügigen Beschäftigung ein hoher Stellenwert zu, was sich in den Ergebnissen zur Arbeitszeit widerspiegelt.

Abbildung 28: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – Vollzeit/Teilzeit, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 13; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit

Eine Analyse des Arbeitszeitausmaßes in Relation zu verschiedenen sozial-, migrations- und beschäftigungsspezifischen Faktoren macht vergleichsweise starke Zusammenhänge mit den Wirtschafts- und Berufsbereichen sichtbar. Auf Grund der gegebenen geschlechtsspezifischen Verteilungen der Beschäftigten auf Branchen und Berufe einerseits und der ebenso geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten andererseits finden sich erwartungsgemäß Teilzeitbeschäftigungen vor allem in jenen Berufsbereichen, in denen viele Frauen arbeiten, wie beispielsweise Gesundheits- oder Dienstleistungsberufe. Insofern Männer in diesen Berufen arbeiten, weisen aber auch sie eine vergleichsweise hohe Teilzeitquote auf. So sind beispielsweise 42% der Frauen in Dienstleistungsberufen teilzeitbeschäftigt. Bei den Männern sind es mit 24% zwar klar weniger, gemessen am Gesamtdurchschnitt der Migranten (12%) je-

doch überproportional viele (siehe Tabelle 107f). Die Bedeutung von Teilzeitarbeit in den verschiedenen Branchen folgt diesen geschlechtsspezifischen Mustern. Branchen mit einer hohen Frauenquote, wie beispielsweise der Handel, weisen überdurchschnittliche Teilzeitquoten auf; in Branchen, die vor allem für Männer wichtig sind, wie die Herstellung von Waren oder der Bausektor, finden sich unterschiedliche Teilzeitanteile. Diese Unterscheidungen gelten im Wesentlichen, wenn auch auf einem anderen Niveau, ebenso in der Referenzgruppe. Vor allem im Gesundheits- und Sozialbereich liegt bei Befragten der Referenzgruppe eine höhere Teilzeitquote vor.

Weiters nimmt erwartungsgemäß die Haushaltskonstellation und hier vor allem das Vorhandensein von Kindern Einfluss auf das Arbeitszeitausmaß (siehe auch Kapitel 9). Die geringste Teilzeitquote weisen alleinlebende Personen ohne Kinder auf, die höchste AlleinerzieherInnen. Insgesamt 41% aller AlleinerzieherInnen sind teilzeitbeschäftigt. Schließt man die kleine Gruppe der alleinerziehenden Männer aus, liegt die Teilzeitquote bei 44%. Diese Quote erhöht sich weiter, wenn ausschließlich Mütter mit jüngeren Kindern betrachtet werden: 50% der Alleinerzieherinnen, die (auch) Kinder bis 12 Jahre haben, arbeiten Teilzeit. Sind alle Kinder bzw. das Kind bereits über 12 Jahre, ist die Teilzeitquote mit 35% deutlich niedriger.

In der Referenzgruppe sind AlleinerzieherInnen in absoluten Zahlen zu gering vertreten, um eine Aussage treffen zu können. Deutlich wird hier der Zusammenhang von Kinderbetreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigung aber daran, dass Befragte, die in einer Partnerschaft mit Kindern leben, überproportional häufig teilzeitbeschäftigt sind.

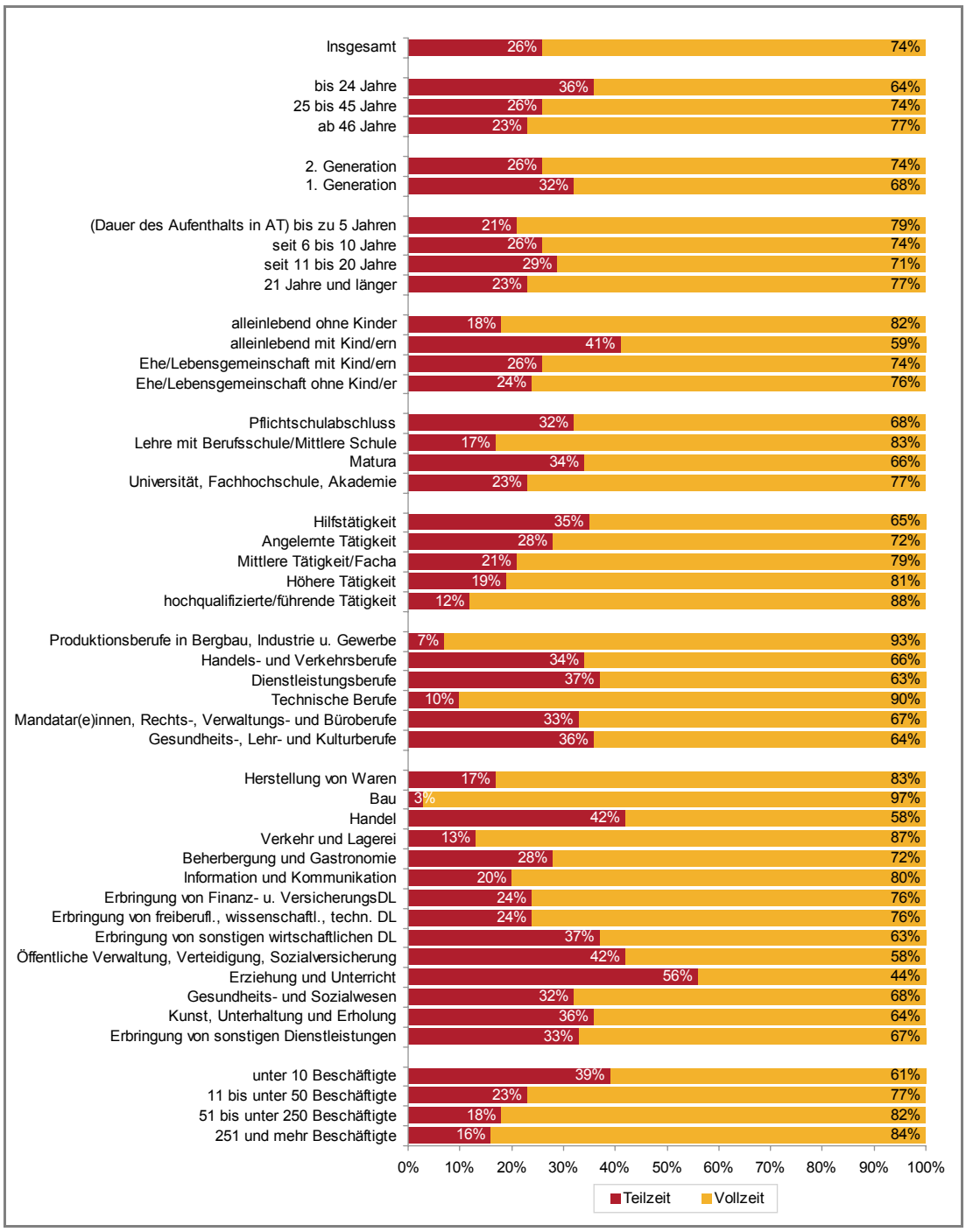
Auch im Kontext der beruflichen Qualifikation zeigt sich ein Zusammenhang dahingehend, dass mit steigendem Tätigkeitsniveau Teilzeitbeschäftigung an Bedeutung verliert – höhere und führende Tätigkeiten sind also signifikant stärker mit vollzeitiger Beschäftigung verbunden. Im Wesentlichen gilt dies auch für die Referenzgruppe, auch wenn die Unterschiede hier zwischen den Tätigkeitsniveaus weniger ausgeprägt sind.

Darüber hinaus steht Teilzeitbeschäftigung in einem klaren Zusammenhang mit der MitarbeiterInnenzahl an der Arbeitsstätte. In Arbeitsstätten mit bis zu 10 Beschäftigten arbeiten knapp 40% der befragten MigrantInnen auf Teilzeitbasis (Referenzgruppe knapp 50%). Dieser Anteil sinkt kontinuierlich mit zunehmender Größe der Arbeitsstätte: an Arbeitsstellen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen arbeiten nur mehr 16% in Teilzeit (Referenzgruppe 19%).

Auch in Zusammenhang mit den anderen dargestellten Faktoren bestehen einige Unterschiede, auch wenn diese weniger stark ausgeprägt sind. So arbeiten auf Seiten der MigrantInnen jüngere Personen öfters auf Teilzeitbasis als Ältere; in der Referenzgruppe kommt der Teilzeitbeschäftigung im Haupterwerbsalter ein höheres Gewicht zu. In beiden Gruppen ist Teilzeitarbeit vor allem für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss etwas wichtiger als für höher Qualifizierte. Hingewiesen sei an dieser Stelle auch darauf, dass Freie DienstnehmerInnen besonders häufig auf Teilzeitbasis erwerbstätig sind (46%).[26]

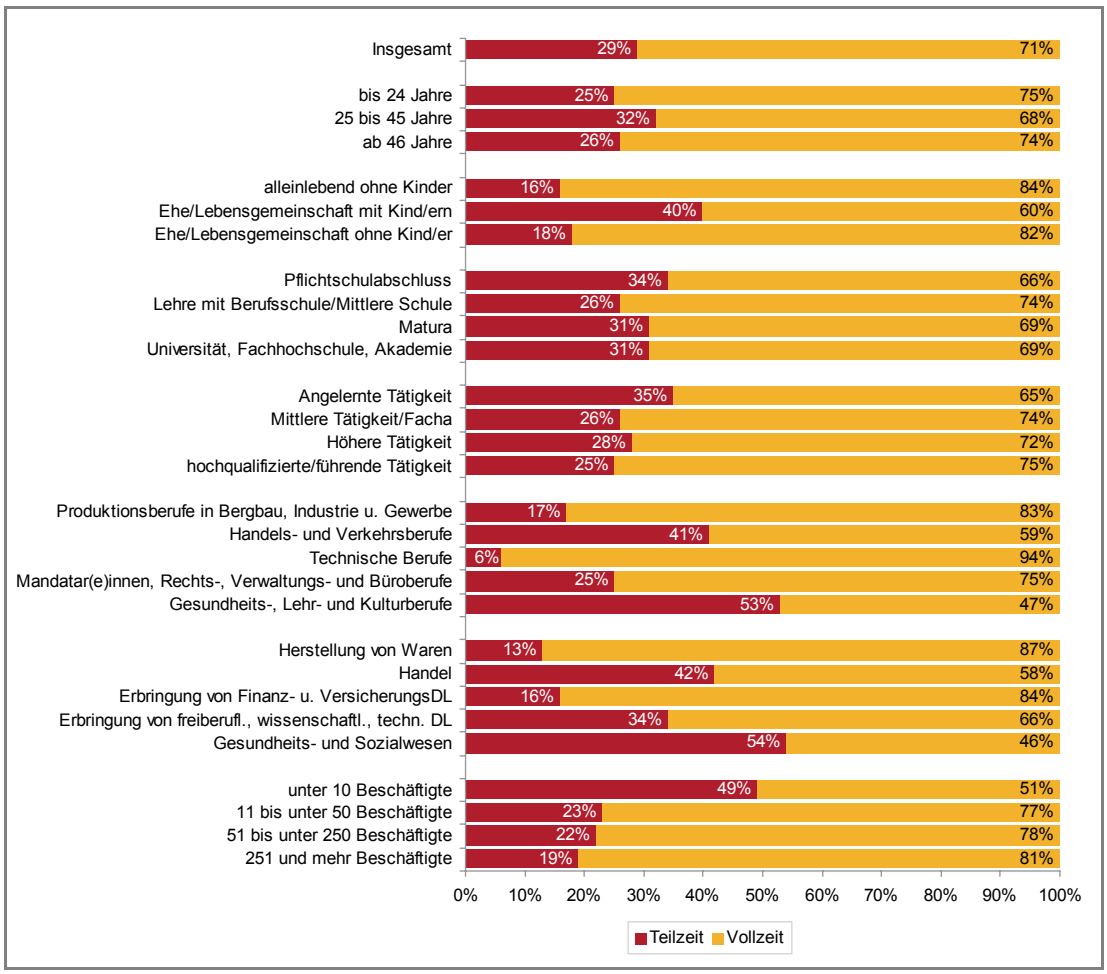
[26] Für die Referenzgruppe auf Grund geringer Fallzahlen keine Aussage möglich.

Übersicht 7 **Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – Vollzeit/Teilzeit, nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)**



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; nach Altersgruppen, nach 1./2. Generation, nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich n = 1794, n miss = 13; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 33; nach Haushaltskonstellation n miss = 22; nach Tätigkeitsniveau n miss = 23; nach Berufsbereichen, nach Wirtschaftsabschnitten n miss = 21; nach Größe der Arbeitsstätte n miss = 115; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Übersicht 8 Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – Vollzeit/Teilzeit, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305; nach Tätigkeitsniveau n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

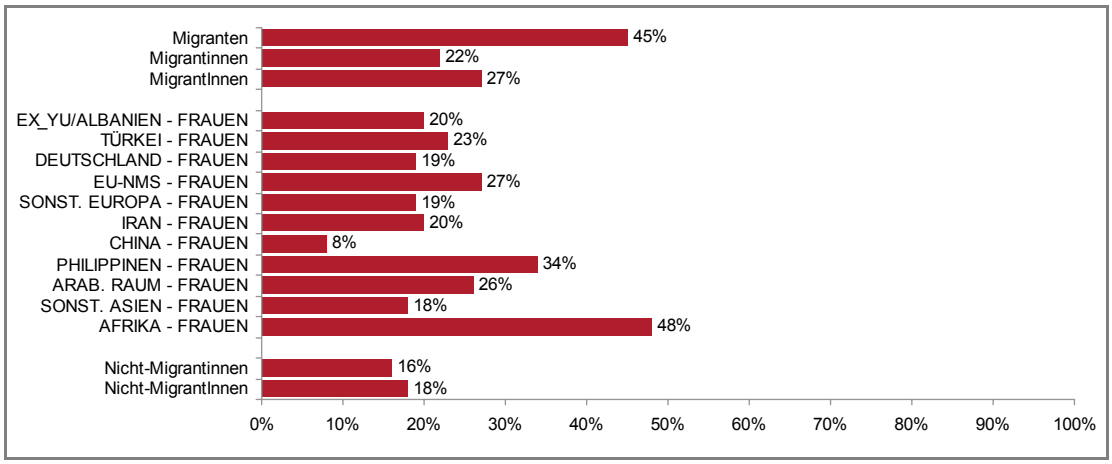
Zufriedenheit mit der Arbeitszeit

Die jeweils vorgefundene Arbeitszeit entspricht nur teilweise den Vorstellungen der Befragten, wobei das Ausmaß der Unzufriedenheit bei den Teilzeitbeschäftigten weitaus größer ist als bei den Vollzeitbeschäftigten (27% versus 9%). Von den teilzeitbeschäftigten Frauen würde rund jede fünfte Migrantin und Nicht-Migrantin eine Vollzeitstelle präferieren, wobei die Werte in den einzelnen Herkunftsgruppen zwischen 8% (China) und 48% (Afrika) schwanken. Da Männer vergleichsweise selten teilzeitbeschäftigt sind, ist hier lediglich auf Ebene aller Migranten eine Aussage möglich: insgesamt würde fast die Hälfte von ihnen eine vollzeitige Arbeitsstelle bevorzugen.

Sind die Befragten vollzeitbeschäftigt, ist das Ausmaß der Unzufriedenheit weit geringer: Lediglich 14% der Frauen und 5% der Männer würden eine Teilzeitstelle bevorzugen. Auch hier treten in den Subgruppen teilweise deutliche Unterschiede auf. Dies betrifft vor allem Frauen. So hätten nur 3% der Frauen mit einem russischen oder ukrainischen Migrationshintergrund lieber eine Teilzeit- statt einer Vollzeitstelle,

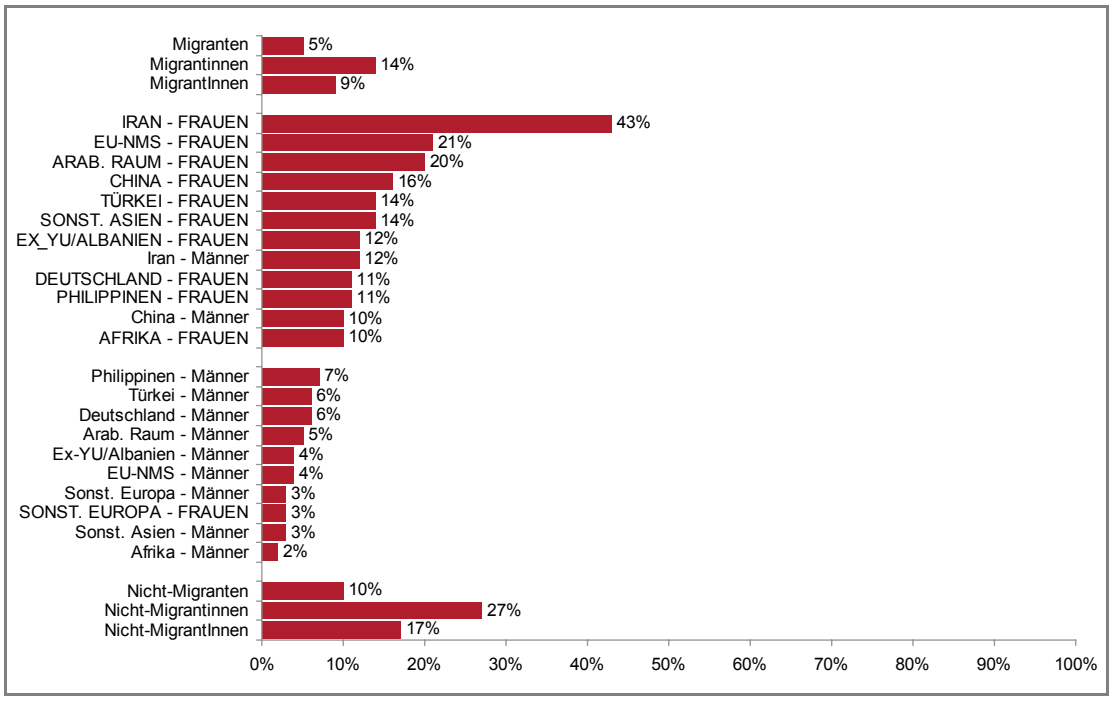
aber 43% der befragten Frauen mit iranischem Migrationshintergrund. Überdurchschnittlich häufig trifft dies auch auf Frauen der Referenzgruppe mit 27% zu.

Abbildung 29: Anteil Teilzeitbeschäftigter mit Präferenz für eine vollzeitige Arbeitsstelle, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 595, n miss = 7; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 88, n miss = 3; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Abbildung 30: Anteil Vollzeitbeschäftigter mit Präferenz für eine Teilzeit-Arbeitsstelle, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1393, n miss = 11; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 217, n miss = 4; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Eine genauere Analyse dieser Unzufriedenheit mit dem Arbeitszeitausmaß ist auf Grund der geringen Fallzahlen nur auf Gesamtebene, das heißt für alle MigrantInnen

gemeinsam möglich. Hierbei zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit dem Alter steigt. Anders formuliert sind es vor allem Junge (bis 24-Jährige), die sowohl bei einer Vollzeit- als auch einer Teilzeitarbeit die höchste Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen. Arbeiten bis-24-Jährige in Teilzeit, würde fast ein Drittel von ihnen eine Vollzeitstelle bevorzugen. Umgekehrt hätten von jenen, die mehr als 35 Wochenstunden erwerbstätig sind, 15% lieber ein geringeres Stundenausmaß. In der Referenzgruppe sind für vollzeitbeschäftigte Personen vergleichbare Auswertungen möglich, wobei sich hier keine entsprechenden Unterschiede zeigen. [27]

Untersucht wurde weiters, ob jene, die eine jeweils andere Arbeitszeit bevorzugen würden, in spezifischen Branchen und Berufen arbeiten. [28] Auf Ebene der Branchen zeigen sich keine großen Unterschiede. Am häufigsten nennen Vollzeitbeschäftigte der Branche Erziehung und Unterricht mit 25% und jene im Gesundheits- und Sozialwesen mit 17% den Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung. Der Handel ist insofern interessant, als dass mit 15% der Vollzeitbeschäftigten, die sich ein geringeres Stundenausmaß wünschen, eine relativ hohe Unzufriedenheit zum Ausdruck gebracht wird. Gleichzeitig würden 18% der Teilzeitbeschäftigten im Handel eine vollzeitige Arbeitsstelle präferieren.

Nach Berufen differenziert äußern vollzeitbeschäftigte Befragte der Berufsbereiche Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe sowie Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe mit jeweils gut 15% am häufigsten den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion (siehe Tabelle 118ff). Bei den Produktionsberufen sind vor allem Teilzeitbeschäftigte unzufrieden: gut die Hälfte wäre gerne vollzeitig erwerbstätig.

Erwartungsgemäß lässt sich ein Zusammenhang mit dem Vorhandensein und vor allem mit dem Alter von Kindern zeigen. Haben die befragten Migrantinnen ein oder mehrere Kind/er im Alter bis 3 Jahre, besteht eine Präferenz in Richtung Teilzeitbeschäftigung. Vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kind/ern in diesem Alter wünschen sich überdurchschnittlich häufig eine Teilzeitstelle (44%), während Teilzeitbeschäftigte mit 0-3-jährigen Kind/ern unterdurchschnittlich häufig eine Vollzeitarbeit (21%) bevorzugen würden. Ist das Kind beziehungsweise die Kinder im Alter zwischen 4 und 6 Jahren, entsprechen die Arbeitszeitpräferenzen wieder dem Gesamtdurchschnitt (im Fall von Teilzeitbeschäftigung: 31% mit Wunsch nach Vollzeit; im Fall von Vollzeitbeschäftigung: 9% mit Wunsch nach Teilzeit).

6.6.2 Überstunden/Mehrarbeit

Gut 40% der MigrantInnen leisten durchschnittlich Überstunden oder Mehrarbeit (siehe Abbildung 31, Tabelle 121ff). Damit liegt ein deutlicher Unterschied zur Referenzgruppe vor, in welcher zwei Drittel angeben, länger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu arbeiten.

Die Situation in der Referenzgruppe ist relativ gut vergleichbar zu jener von Personen deutscher Herkunft. Auch diese leisten zu rund zwei Drittel Überstunden/Mehrarbeit. Beide Personengruppen, Nicht-MigrantInnen und jene mit deutscher Herkunft, arbeiten zu einem relativ hohen Anteil in Berufen, in denen insgesamt ein überdurchschnittliches Überstunden-/Mehrarbeitsausmaß vorliegt (etwa Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe oder technische Berufe). Über das vertragli-

[27] Für Teilzeitbeschäftigte sind auf Grund geringer Fallzahlen keine Aussagen möglich.

[28] Diesbezüglich sind für die Referenzgruppe auf Grund geringer Fallzahlen keine Aussage möglich.

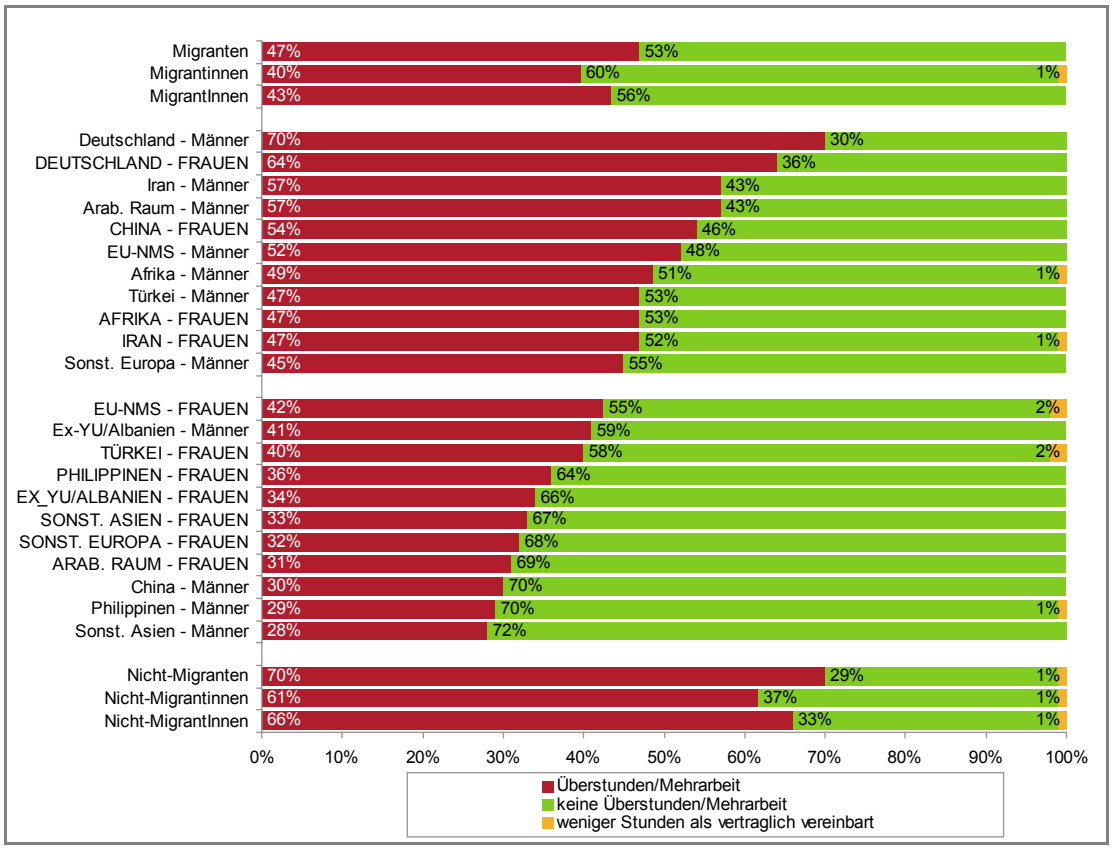
che Arbeitsausmaß hinaus zu arbeiten, betrifft damit einhergehend Personen in höherqualifizierten Tätigkeiten stärker als jene in geringqualifizierten Bereichen und liegt insgesamt zwischen 33% bei Hilfstätigkeiten und 71% bei hochqualifizierten/führenden Tätigkeiten (Referenzgruppe: zwischen 58% bei Hilfstätigkeiten und 80% bei hochqualifizierten Tätigkeiten).

Überstunden laufen verstärkt bei Vollzeitarbeit auf: Leisten 46% der MigrantInnen mit einer Vollzeit-Arbeitsstelle Überstunden, sind 34% jener mit einer Teilzeitstelle von Mehrarbeit/Überstunden betroffen (Referenzgruppe: 70% bei Vollzeit, 55% bei Teilzeit).

Eine Parallelität zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen zeigt sich darin, dass Frauen zwar geringfügig, aber nicht signifikant seltener Überstunden/Mehrarbeit leisten als Männer und dass eine Unterschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit insgesamt nur in wenigen Einzelfällen vorliegt.

Unterschiedlich sind die altersspezifischen Ergebnisse zwischen den beiden Gruppen. Leisten auf Seiten der MigrantInnen ältere ArbeitnehmerInnen mit 37% unterdurchschnittlich oft Überstunden/Mehrarbeit, zeigen sich in der Referenzgruppe keine signifikanten Unterschiede nach Alter. Allerdings ist in der Gruppe der MigrantInnen – wie bei vielen anderen Fragen auch – auf Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen zu verweisen: So leisten etwa in der Herkunftsgruppe Arabischer Raum jüngere Personen seltener Überstunden als ältere (35% bis 24 Jahre, 54% ab 56 Jahre).

Abbildung 31: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Geschlecht

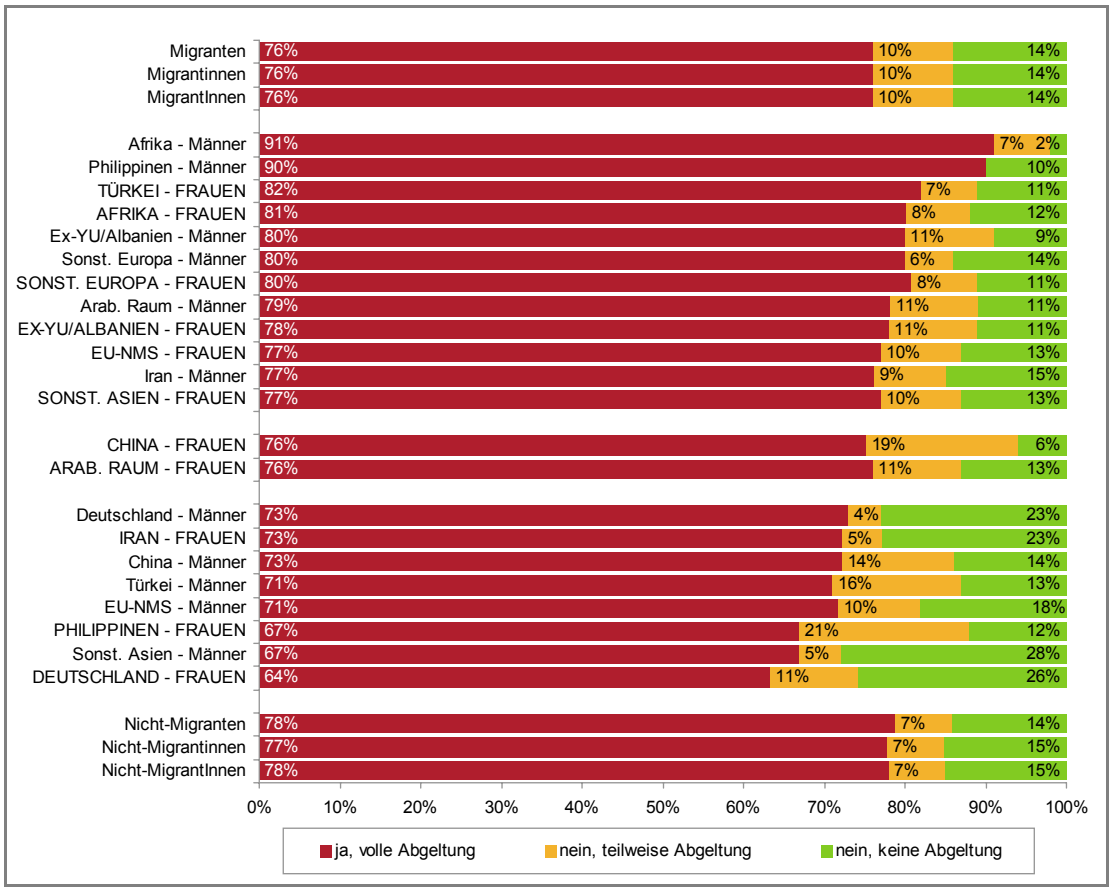


Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 12; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit

Bei rund drei Viertel werden die geleisteten Überstunden/Mehrarbeit voll abgegolten (siehe Abbildung 32, Tabelle 133ff). Bei knapp 10% trifft dies zumindest teilweise zu. Damit finden sich knapp 15% der befragten MigrantInnen – unabhängig der Arbeitszeit[29] – in einer Arbeitssituation, in der sie zwar durchschnittlich länger als vertraglich vereinbart arbeiten, diese Mehrleistungen aber nicht abgegolten bekommen. Eine ähnliche Verteilung besteht in der Referenzgruppe.

Abbildung 32: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 864, n miss = 47; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 199, n miss = 8.

In der Frage der Abgeltung bestehen wiederum relativ deutliche Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen. Geben lediglich 6% der Befragten mit einem afrikanischem Migrationshintergrund an, Überstunden/Mehrarbeit nicht entschädigt zu bekommen, trifft dies auf etwa jede/n Vierte/n mit deutschen Migrationshintergrund zu. Die oben thematisierten Beschäftigungsmerkmale, die mit einer erhöhten Betroffenheit durch Überstunden in Zusammenhang stehen, erweisen sich auch hinsichtlich deren Abgeltung als relevant: in höher- und hochqualifizierten Tätigkeiten werden

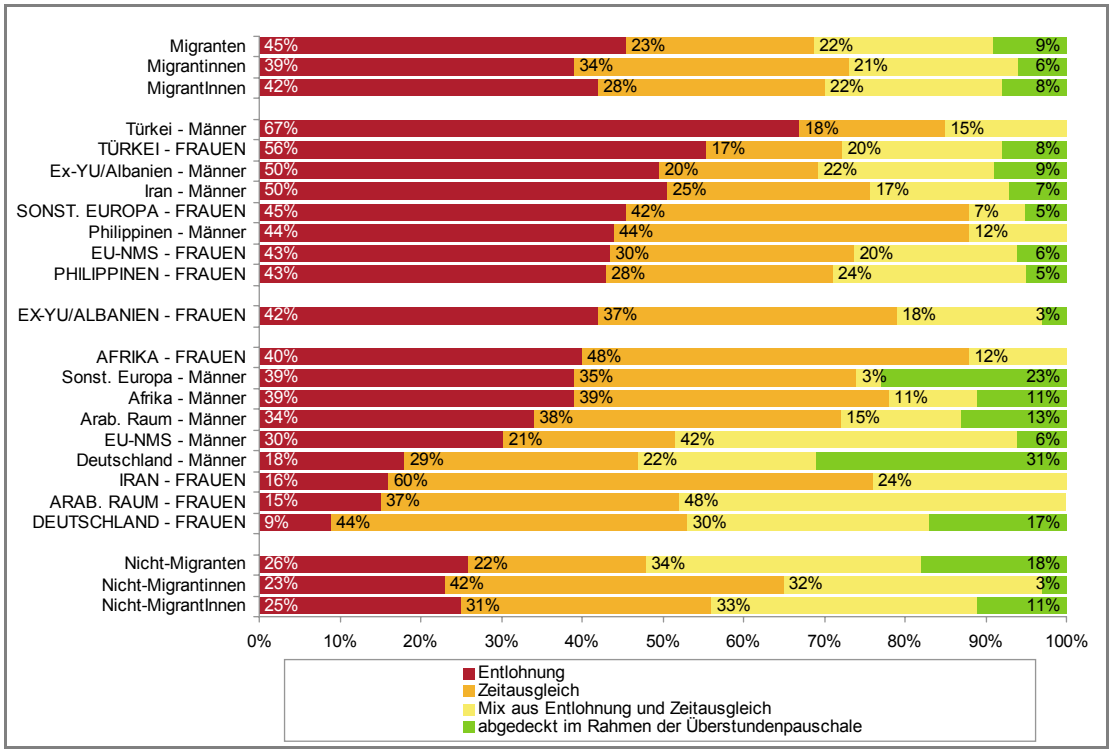
[29] Hinzuweisen ist darauf, dass Männer mit Migrationshintergrund, die teilzeitbeschäftigt sind und Mehrarbeit/Überstunden leisten, häufiger als Frauen angeben, keine Abgeltung zu erhalten (28% versus 10% der Frauen).

Überstunden/Mehrarbeit nicht nur häufiger geleistet, sondern auch signifikant seltener abgegolten (zu rund einem Viertel). Ebenso gilt dies bei Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie technischen Berufen, und in der Referenzgruppe überdurchschnittlich häufig auch in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen.

In jenen Fällen, in denen Überstunden/Mehrarbeit abgegolten werden, erfolgt dies bei der relativen Mehrheit der MigrantInnen durch Entlohnung (42%) (siehe Abbildung 33 und Tabelle 141ff). Weitere knapp 30% geben an, dass sie einen Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich vorfinden und gut jede/r Fünfte, verstärkt Frauen in Teilzeitbeschäftigung, nennt ausschließlich Zeitausgleich als übliche Abgeltungsform. Überstundenpauschalen, die in erster Linie im höher- und hochqualifizierten Tätigkeitssegment eine Rolle spielen, haben vor dem Hintergrund der beruflichen Qualifikationen der Befragten eine geringe Rolle, wenn auch mit einigen Ausnahmen (vor allem Deutschland).

Zeitausgleich ist dabei vor allem in den Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen überdurchschnittlich verbreitet – dieser Umstand wirkt auch erklärend für den höheren Stellenwert von Zeitausgleich bei Frauen im Vergleich zu Männern. Diese geschlechtsspezifische Differenz der höheren Bedeutung von Zeitausgleich für Frauen zeigt sich bei MigrantInnen wie auch in der Referenzgruppe. Bei letzteren hat insgesamt die ausschließliche Entlohnung von Überstunden/Mehrarbeit einen geringeren Stellenwert, was im Kontext ihrer höheren beruflichen Qualifikation zu sehen ist: Die ausschließliche Entlohnung ist vor allem bei Hilfs- und angelernten Tätigkeiten eine überproportional häufige Form der Abgeltung von Mehrarbeit.

Abbildung 33: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Herkunft und Geschlecht

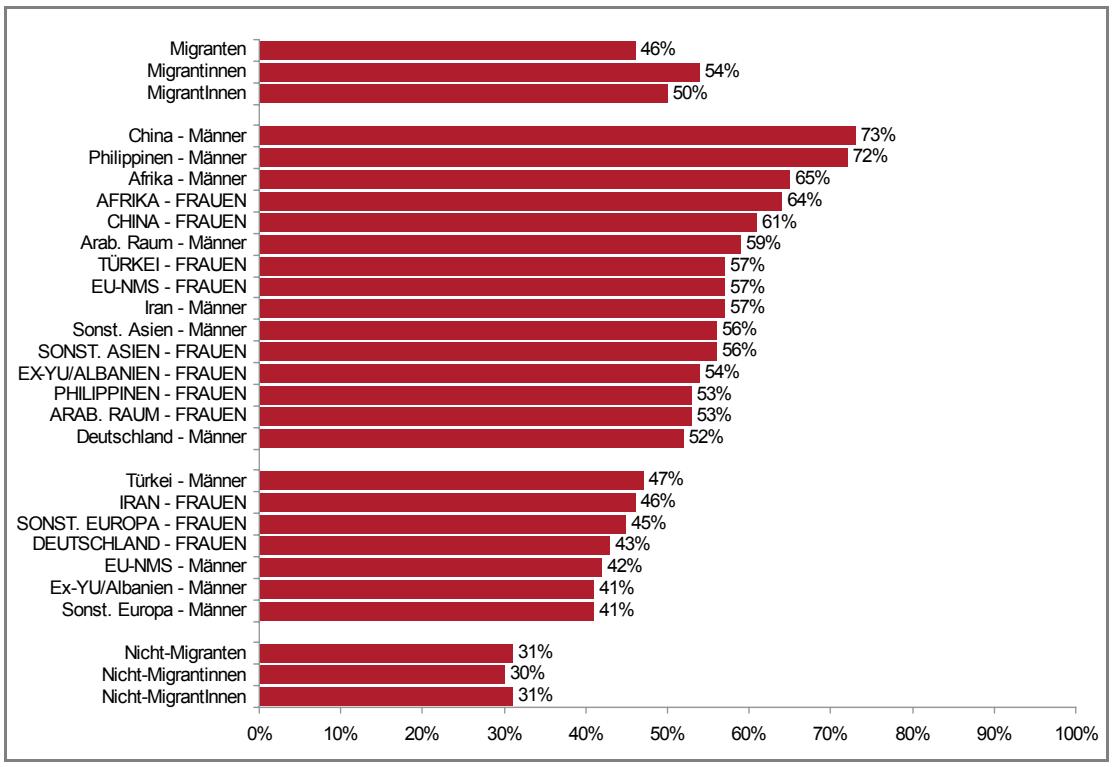


Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 702, n miss = 17; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 164; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

6.6.3 Spezielle Arbeitszeitregelungen

Spezielle Arbeitszeitregelungen (zur Definition siehe unten) betreffen regelmäßig exakt die Hälfte der befragten MigrantInnen, Frauen etwas häufiger als Männer (siehe Abbildung 34, Tabelle 170ff). Spezifische Arbeitszeitregelungen und -lagen sind damit für MigrantInnen insgesamt sowie auch in allen einzelnen Herkunftsgruppen häufiger ein Bestandteil der Arbeitsrealität als in der Referenzgruppe. Dessen ungeachtet ist die Situation in den verschiedenen Herkunftsgruppen durch mehr oder minder große Unterschiede gekennzeichnet. Die Betroffenheit bei Migranten schwankt zwischen 41% (Sonstiges Europa) und 74% (Afrika), auf Seiten der Frauen beträgt die Spannbreite zwischen 43% (Deutschland) und 64% (Afrika).

Abbildung 34: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 1; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Im Detail wurde das Zutreffen der folgenden Arbeitszeitregelungen erhoben:

- Geteilte/unterbrochene Arbeitszeit
- Abendarbeit (ab 20:00) und/oder Nachtarbeit (zwischen 22:00 und 6:00)
- Wochenend- und Feiertagsarbeit
- Schicht- und Turnusdienst

Die quantitativ größte Bedeutung hat **Wochenend- und Feiertagsarbeit**: rund 40% der Befragten (Frauen: 46%, Männer 36%) arbeiten regelmäßig an solchen Tagen. Es ist gleichzeitig jene Sonderform der Arbeitszeit, bei welcher der größte Unterschied zur Referenzgruppe vorliegt (23%). Dabei ist zu vermuten, dass vor allem der

Arbeit am Samstag ein hoher Stellenwert zukommt, was in der vorliegenden Erhebung nicht getrennt erfragt wurde. Hinweise dazu liefert die AKE 2009: demnach leisten gut 40% der unselbstständig erwerbstätigen MigrantInnen österreichweit regelmäßig Samstags- und/oder Sonntagsarbeit, und dabei entfällt der deutlich gewichtigere Anteil auf Samstagsarbeit.

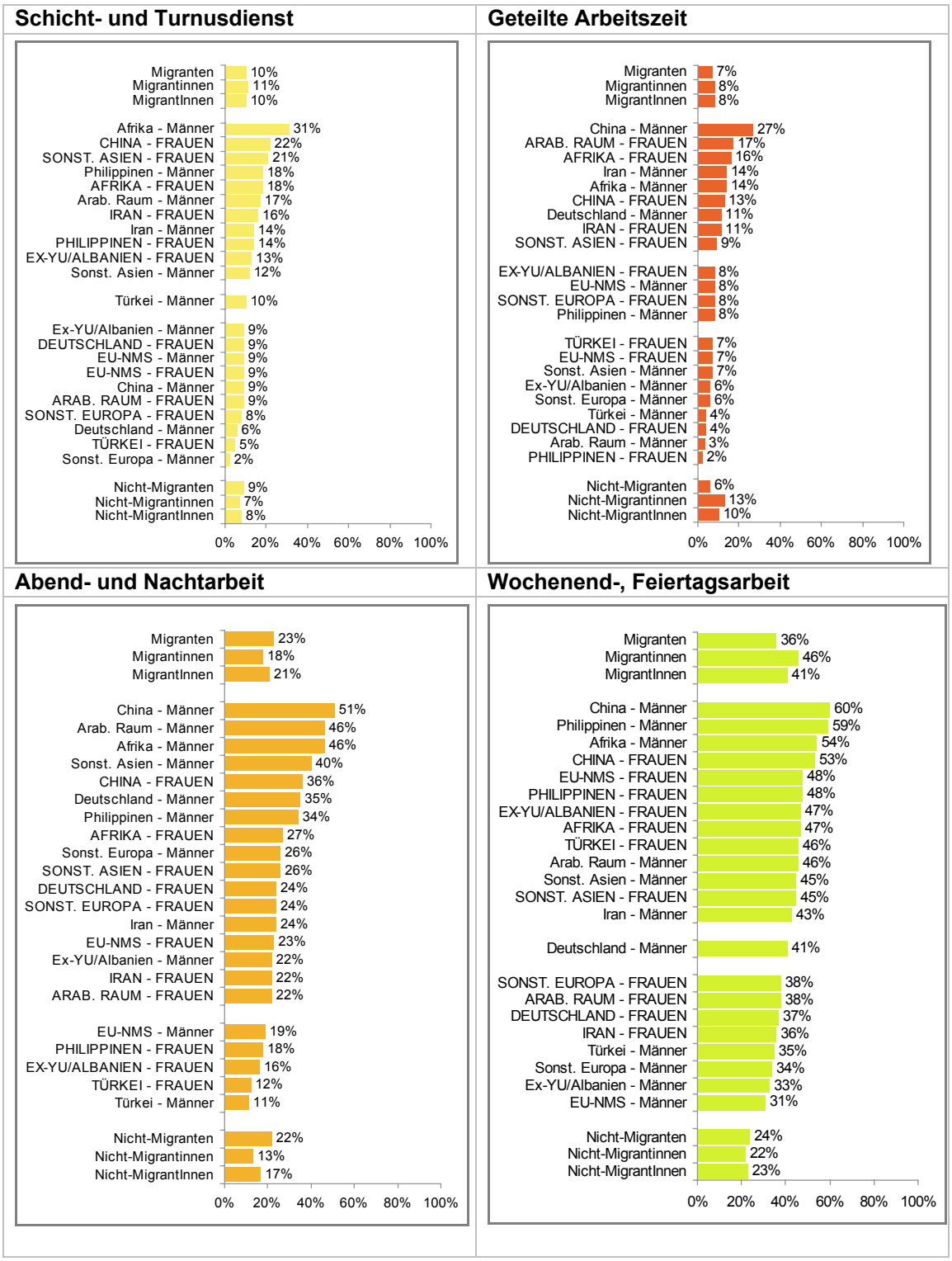
Abend- und/oder Nachtarbeit verrichten laut AKE 2009 österreichweit regelmäßig 21% der MigrantInnen und 16% der Nicht-MigrantInnen – das ist ein ähnlich hoher Anteil wie ihn die vorliegende Befragung für ArbeitnehmerInnen in Wien ergibt. Allerdings betrifft dies ArbeitnehmerInnen einzelner Herkunftsgruppen in sehr unterschiedlichem Ausmaß: Arbeiten gut 40% der Befragten mit chinesischem Migrationshintergrund am Abend und/oder in der Nacht, betrifft dies ‚nur' 12% jener aus der Herkunftsgruppe Türkei. In der Referenzgruppe nimmt Abend- und/oder Nachtarbeit annähernd denselben Stellenwert ein wie bei MigrantInnen insgesamt. In beiden Gruppen betrifft dies auch jeweils – mehr oder minder stark ausgeprägt – verstärkt Männer.

Schicht- oder Turnusdienste betreffen rund 10% der MigrantInnen und nahezu ebenso viele Nicht-MigrantInnen. Damit liegt in beiden Gruppen der Anteil unterhalb des gesamtösterreichischen Wertes der unselbstständig Beschäftigten (MigrantInnen: 22%, Nicht-MigrantInnen: 17%). In der inneren Differenzierung der MigrantInnengruppe finden sich diese Arbeitszeitformen bei Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig (jede/r Vierte). Geschlechtsspezifisch sind zwar gesamt betrachtet keine Unterschiede festzuhalten, allerdings bestehen innerhalb der einzelnen Herkunftsgruppen sehr wohl Abweichungen – beispielsweise leisten 17% der Männer, jedoch ‚nur' 9% der Frauen aus dem Arabischen Raum Schicht- oder Turnusdienste.

Geteilte Arbeitszeit, das heißt ein Arbeitszeitarrangement, das regelmäßig für einen mehr oder minder langen Zeitraum unterbrochen ist, finden rund 10% der befragten Migranten und Migrantinnen sowie auch die Referenzgruppe vor. Neben Schicht- und Turnusdiensten kommt dieser Arbeitszeitregelung die geringste Bedeutung zu. Als geteilte Arbeitszeit wurde eine Mindestunterbrechung von einer Stunde definiert. Die relative Mehrheit der MigrantInnen, die eine solche Unterteilung ihres Arbeitstages haben, unterbrechen zwischen 1 und 3 Stunden (47%, siehe Tabelle 180). Bei Männern ist dieser Anteil mit fast zwei Dritteln deutlich höher als bei Frauen mit einem Drittel.[30] Frauen sind somit verstärkt mit längeren Unterbrechungsdauern konfrontiert, wobei bei beiden Geschlechtern Unterbrechungen mit einer mehr als 7-stündigen Dauer nur in Einzelfällen vorliegen.

[30] Auf Grund der relativ geringen Betroffenheit kann keine Aussage nach Herkunftsgruppe erfolgen. In der Referenzgruppe sind geschlechtsspezifische Aussagen nicht möglich. Insgesamt, für Frauen und Männer gemeinsam, liegt die angegebene Unterbrechung bei Nicht-MigrantInnen bei 48% zwischen 1 bis 3 Stunden, bei 46% zwischen 3 bis 5 Stunden und bei 6% bei mehr als 5 Stunden.

Abbildung 35: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen – Art der Arbeitszeitregelung, nach Herkunft und Geschlecht



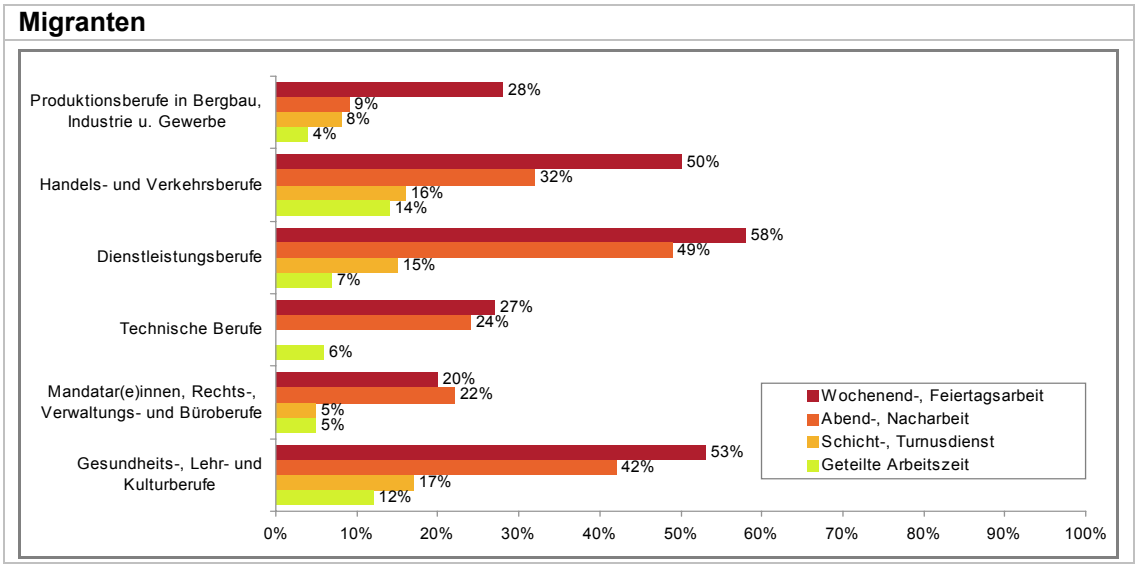
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305; Schicht- und Turnusdienst n miss = 27 (MigrantInnen), n miss = 1 (Nicht-MigrantInnen); Geteilte Arbeitszeit n miss = 14 (MigrantInnen); Wochenend-, Feiertagsarbeit n miss = 5 (Nicht-MigrantInnen), n miss = 1 (Nicht-MigrantInnen); Abend-, Nachtarbeit n miss = 7 (Nicht-MigrantInnen), n miss = 1 (Nicht-MigrantInnen)

Naheliegenderweise besteht ein Zusammenhang zwischen spezifischen Arbeitszeitformen und ausgeübten **Berufen** (Abbildung 36, Tabelle 174f). Deutlich wird dabei, dass die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen in vielen Berufsbereichen eine weite Verbreitung hat. Dies gilt für MigrantInnen besonders in den Berufen des Bereichs Handel und Verkehr (63%), für Dienstleistungsberufe (48%) und für Berufe des Gesundheits-, Lehr- und Kulturbereichs (49%). Auch bei Nicht-MigrantInnen zeigen sich diese Schwerpunkte, allerdings auf einem geringeren Niveau – so liegen die korrespondierenden Werte beispielsweise im Handel bei 33% und bei Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen bei 36%.

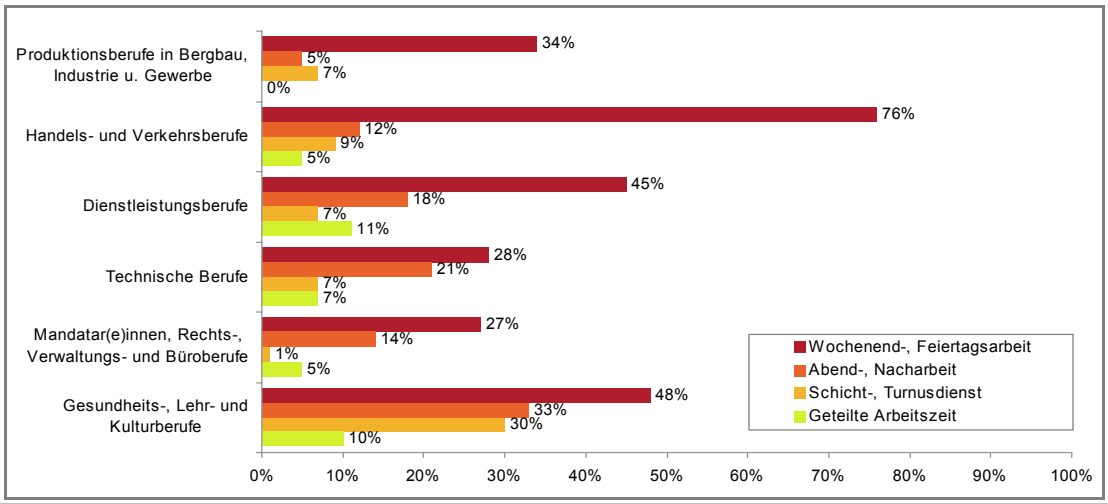
Abend- und Nachtarbeit leisten verhältnismäßig häufig die Beschäftigten in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen sowie in Dienstleistungsberufen, letzteres trifft vor allem bei Männern zu. Turnusdienste verrichten erwartungsgemäß häufig Personen in Gesundheitsberufen. Schichtarbeit, welche in der Referenzgruppe auf etwa jede/n fünfte/n einen Produktionsberuf ausübende/n Befragte/n zutrifft, wird auf Seiten der MigrantInnen vergleichsweise seltener genannt. Geteilte Arbeitszeiten wiederum finden vor allem die Befragten in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen aber auch in Handels- und Verkehrs- sowie in Dienstleistungsberufen vor.

Insgesamt lässt sich erkennen, dass in den Berufsbereichen Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe und Technische Berufe relativ seltener spezifische Arbeitszeitregelungen zum Tragen kommen. Dies betrifft auf Seiten der MigrantInnen rund zwei Drittel der Befragten solcher Berufsgruppen und rund 80% in der Referenzgruppe.

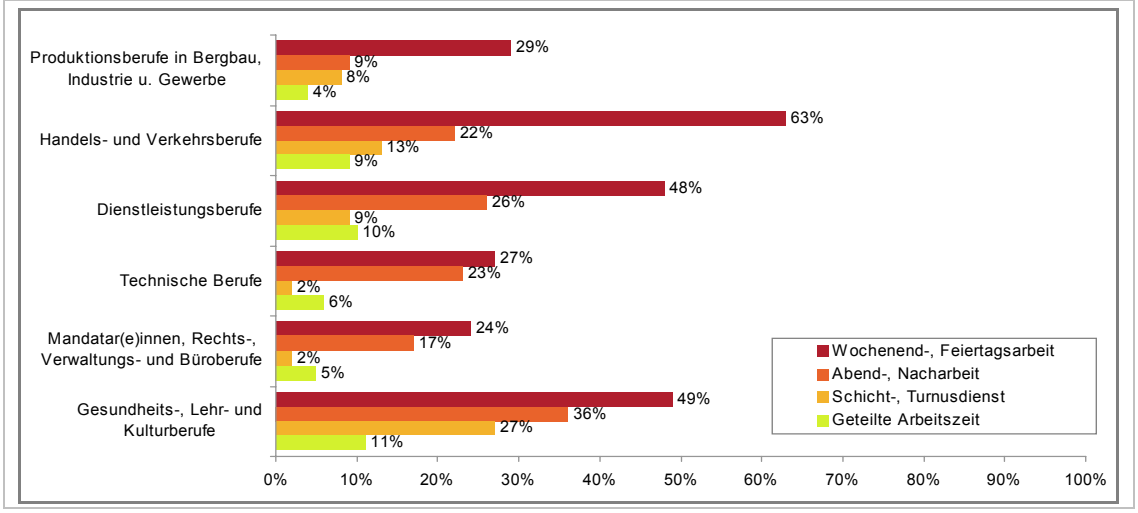
Abbildung 36: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Berufsbereichen und Geschlecht (MigrantInnen)



Migrantinnen



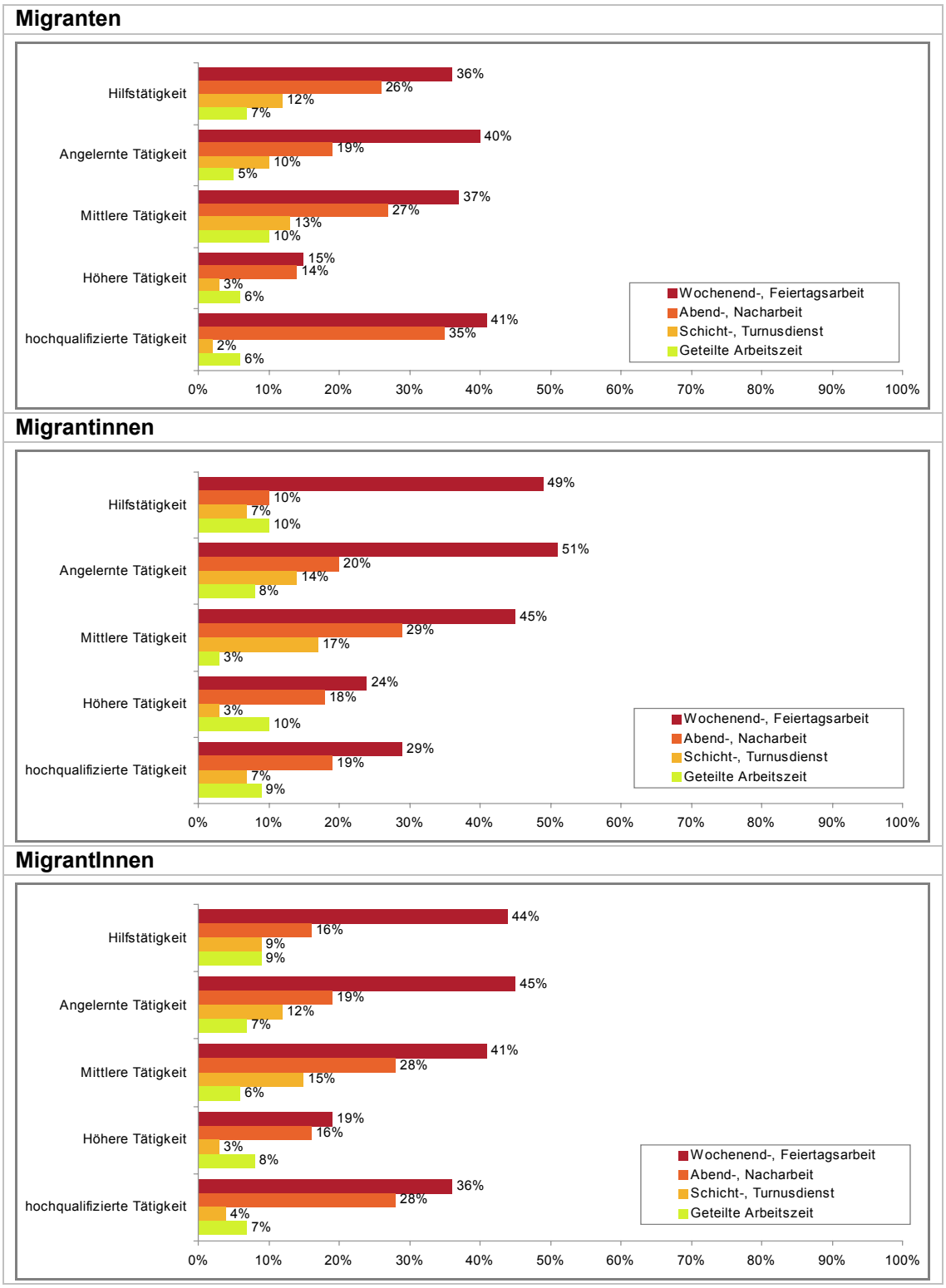
MigrantInnen



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Die Ergebnisse zu den speziellen Arbeitszeitregelungen sind aufgrund einer engen Verknüpfung der Berufsbereiche mit **beruflichen Qualifikationsniveaus** auch in Zusammenhang mit dem Tätigkeitsniveau der ArbeitnehmerInnen zu sehen (Abbildung 37, Tabelle 178f). Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe und Technische Berufe stellen Berufsbereiche dar, in denen höheren Tätigkeiten ein vergleichsweise großes Gewicht zukommt. Auf Arbeitsplätzen mit einem solchen Tätigkeitsniveau treffen die erhobenen spezifischen Arbeitszeitregelungen vergleichsweise seltener zu (72% keine spezifischen Arbeitszeitregelungen versus 50% insgesamt). Dies gilt vor allem in der Gruppe der MigrantInnen, in der Referenzgruppe sind entsprechende Unterschiede wenig ausgeprägt. Dort geben Befragte, die auf mittleren, höheren und führenden Positionen tätig sind, zu jeweils rund 70% an, von keinen spezifischen Arbeitszeitformen betroffen zu sein. Treffen solche Arbeitszeitformen in diesen Positionen zu, handelt sich vor allem um Wochenend-/ Feiertagsarbeit und/oder Abend-/Nachtarbeit. Auch auf Seiten der MigrantInnen sind Führungskräfte vor allem von diesen Formen spezieller Arbeitszeiten betroffen, Männer etwas häufiger als Frauen.

Abbildung 37: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Geschlecht und Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

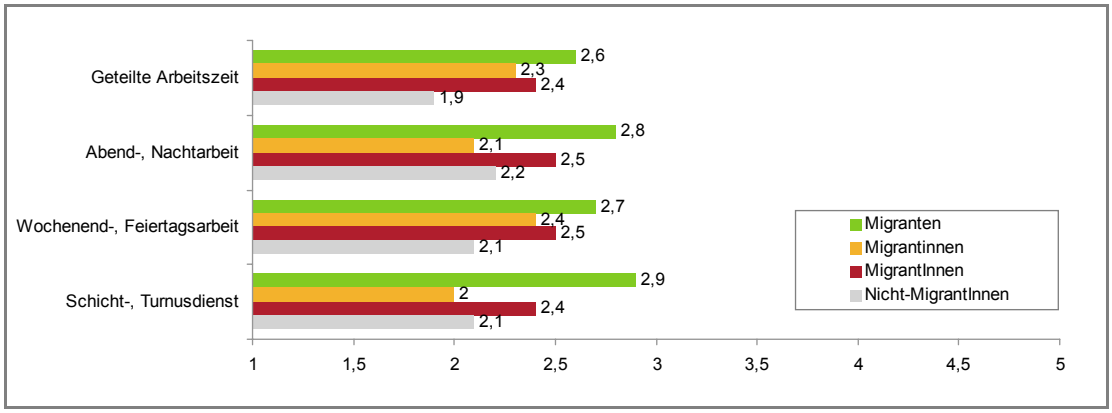
Vereinbarkeit von speziellen Arbeitszeitregelungen mit der privaten Lebenssituation

Die Vereinbarung von beruflichem und privatem Lebensbereich steht bei Vorliegen spezifischer Arbeitszeitregelungen vor besonderen Herausforderungen. Jene, die solche Arbeitszeiten vorfinden, wurden daher um eine Bewertung der Vereinbarkeit mit der privaten Lebenssituation gebeten. Auf einer fünfstufigen Skala (1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht) werden die verschiedenen Arbeitszeitformen seitens der MigrantInnen mit durchschnittlich jeweils rund 2,5 bewertet; die Vereinbarkeit kann daher als eher mittelmäßig gelten (siehe Abbildung 38). Interessanterweise sind Männer zwar nicht signifikant häufiger von speziellen Arbeitszeitlagen betroffen, sie bewerten deren Vereinbarkeit mit ihrer privaten Lebenssituation jedoch deutlich schlechter als Frauen.

Zu erwarten ist, dass die Vereinbarkeit für Personen mit Kindern vergleichsweise erschwert ist. Diese These bestätigt sich in den Ergebnissen: Bezüglich aller Arbeitszeitformen fällt die durchschnittliche Bewertung der Vereinbarkeit etwas schlechter aus, wenn Kinder im Haushalt zu betreuen sind. Im Fall von Abend-, Nachtarbeit sowie von Wochenend- und Feiertagsarbeit sinkt die Bewertung von durchschnittlich 2,4 auf 2,6. Sind dabei Kinder im Alter bis zu 3 Jahren im Haushalt, verschlechtert sich die Beurteilung der Vereinbarkeit weiter (bei Abend-/Nachtarbeit: 2,9; bei Wochenend-/Feiertagsarbeit: 2,8). Für Schichtarbeit/Turnusdienste und geteilte Arbeitszeiten kann auf Grund der geringen Fallzahlen keine Differenzierung nach dem Alter der Kinder vorgenommen werden. Insgesamt bewerten ArbeitnehmerInnen mit Kindern die Vereinbarkeit im Fall von Schichtarbeit/Turnusdiensten mit 2,5 (versus 2,3 insgesamt) und bei geteilter Arbeitszeit mit 2,5 (versus 2,4 gesamt).

Für die Referenzgruppe sind auf Grund der gegebenen geringen Fallzahlen keine geschlechtsspezifischen Aussagen oder Auswertungen differenziert nach dem Vorhandensein von Kindern möglich. Insgesamt betrachtet wird die Vereinbarkeit allerdings tendenziell besser beurteilt.

Abbildung 38: Durchschnittliche Bewertung spezieller Arbeitszeitregelungen mit der Vereinbarkeit der privaten Lebenssituation (1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht), nach Geschlecht (MigrantInnen), Nicht-MigrantInnen



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews nach Geteilte Arbeitszeit n = 174, n miss = 34; nach Abend-, Nachtarbeit n = 524, n miss = 21; nach Wochenend-, Feiertagsarbeit n = 867, n miss = 34; nach Schicht-, Turnusdienst n = 253, n miss = 55; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews nach Geteilte Arbeitszeit n = 28; nach Abend-, Nachtarbeit n = 54; nach Wochenend-, Feiertagsarbeit n = 66; nach Schicht-, Turnusdienst n = 25.

6.7 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wurden in der vorliegenden Befragung entlang von zwei Themen analysiert. Zum einen interessierten die wahrgenommenen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, das heißt die Möglichkeiten, eine hierarchisch höhere Position zu erreichen. Zum anderen wurde auf die Frage der Aufgaben und Zuständigkeiten am Arbeitsplatz Bezug genommen, das heißt hier interessierten die subjektiv empfundenen Chancen einer Ausweitung von Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit.

Erreichung höherer Positionen - ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund, auf einer höheren Positionen an der Arbeitsstätte

Als ein Indikator für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Sinne eines klassischen, aufstiegsorientierten Karriereverständnisses interessierte in jenen Fällen, in denen an der Arbeitsstätte noch weitere KollegInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind, inwieweit diese auch in höheren Positionen tätig sind. Dazu wurde der Anteil von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund erhoben, die auf einer höheren Position beschäftigt sind als der/die InterviewpartnerIn selbst. Dies kann Hinweise darauf liefern, inwiefern das Einnehmen höherer Positionen in einem Betrieb für MigrantInnen grundsätzlich offen steht oder ob hier ‚gläserne Decken' bestehen.

Fast 90% der befragten MigrantInnen arbeiten an Arbeitsstätten, in denen weitere KollegInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind (siehe Kapitel 6.2). In der Referenzgruppe trifft dies auf 73% der Befragten zu. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich also auf diese beiden Subgruppen und zeigen, dass bei einem Gutteil der Befragten beider Gruppen KollegInnen mit Migrationshintergrund auf jeweils auch höheren Positionen beschäftigt sind als die InterviewpartnerInnen selbst.

Die Ergebnisse zeigen im Detail Folgendes: Der Anteil von MigrantInnen in höheren Positionen sinkt leicht, je höher die Position des/der Befragten selbst ist. Üben die befragten MigrantInnen selbst Hilfstätigkeiten oder angelernte Tätigkeiten aus, haben gut 40% KollegInnen mit Migrationshintergrund, die eine FacharbeiterInnentätigkeit ausüben (Frauen 45%, Männer 37%). Ist der/die InterviewpartnerIn auf maximal FacharbeiterInnenniveau beschäftigt, haben 38% der Männer und 39% der Frauen KollegInnen mit Migrationshintergrund auf höheren Tätigkeiten. So finden sich letztlich bei etwa einem Drittel der MigrantInnen (36% Frauen und 33% Männer), die selbst nicht in hohen/führenden Tätigkeiten beschäftigt sind, eine oder mehrere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, welche Führungsfunktionen innehaben.

Zusammengefasst deuten diese Ergebnisse somit darauf hin, dass in Arbeitsstätten in denen MigrantInnen beschäftigt sind, diese durchaus auch zu jeweils höheren Qualifikationen Zugang finden und eine ‚gläserne Decke' für MigrantInnen nicht per se festgehalten werden kann.

Die Befragungsdaten aus der Referenzgruppe liefern, soweit auf Grund der geringen Fallzahlen Aussagen möglich sind, vergleichbare Resultate und liegen nur geringfügig niedriger. Das heißt auch hier finden sich zu jeweils ähnlichen Anteilen MigrantInnen in jeweils höheren Positionen, wobei an dieser Stelle darauf zu verweisen ist, dass in der Referenzgruppe insgesamt ein kleinerer Anteil überhaupt KollegInnen mit Migrationshintergrund hat (siehe Kapitel 6.2).

Geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen, wie angesprochen, auf Gesamtebene in relativ geringem Ausmaß – innerhalb der Herkunftsgruppen und beruflichen Positionsebenen liegen hingegen teilweise sehr wohl klare Differenzen vor (siehe Tabelle 183ff). Fokussiert man ausschließlich auf die Frage, ob Führungskräfte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte beschäftigt sind, zeigt sich gesamt betrachtet, dass dies bei Frauen mit 36% nur geringfügig öfters zutrifft als bei Männern (33%). Deutlich ist dieser Unterschied aber beispielsweise in der Gruppe Afrika: 48% der befragten Arbeitnehmerinnen, die selbst keine Führungsposition inne haben, geben im Interview an, dass an ihrer Arbeitsstätte MigrantInnen Führungspositionen bekleiden, hingegen nur 23% der Männer.

Auch im Vergleich der Herkunftsgruppen zueinander stellen sich die Situationen sehr divergent dar. Insbesondere die Migrationsgruppe Türkei fällt hier auf (siehe Tabelle 183ff): Die befragten ArbeitnehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund finden – in allen Beschäftigungsebenen – deutlich seltener KollegInnen in höherqualifizierten Positionen vor (jeweils circa 20%) als es in anderen Herkunftsgruppen der Fall ist. Demgegenüber geben etwa ArbeitnehmerInnen der Gruppen Philippinen und Sonstiges Europa – unabhängig ihrer eigenen beruflichen Positionierung – vergleichsweise oft an, KollegInnen mit Migrationshintergrund auf höheren Positionen zu haben.

Die verschiedenen erhobenen Merkmale liefern keine umfassenden Hinweise zur Erklärung dieser Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen und zwischen den Geschlechtern innerhalb einzelner Herkunftsgruppen. Eine vertiefende Analyse stößt aufgrund geringer Fallzahlen in den Subgruppen relativ bald an ihre Grenzen. Blickt man auf die Gesamtgruppe der MigrantInnen, so lassen sich jedoch zwei Zusammenhänge verdeutlichen:

Zum Ersten ist erwartungsgemäß in Klein- und Kleinstbetrieben die Wahrscheinlichkeit geringer als an Betriebsstätten mit hohen MitarbeiterInnenzahlen, KollegInnen in mit Migrationshintergrund höheren Positionen zu haben. Sind an Arbeitsstätten generell wenige KollegInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt, sinkt ebenfalls erwartungsgemäß die Wahrscheinlichkeit auf MigrantInnen in höheren Positionen.

Einen zweiten Erklärungsbeitrag liefert ein Blick auf die Wirtschaftsabschnitte, auch wenn die Auswertungen für die meisten Branchen aufgrund der Fallzahlen lediglich für höhere und führende Tätigkeiten möglich sind. Fokussiert man also auf die Frage nach MigrantInnen in Führungspositionen, so finden sich solche in einem unterdurchschnittlichen Ausmaß in den Branchen Kunst, Unterhaltung und Erholung (14%), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (25%), Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (27%) sowie Beherbergung/ Gastronomie und Herstellung von Waren (jeweils 30%). Demgegenüber haben die Befragten im Bereich Information und Kommunikation, die selbst maximal eine höhere Tätigkeit ausüben, in 70% der Fälle auch MigrantInnen als Vorgesetzte.

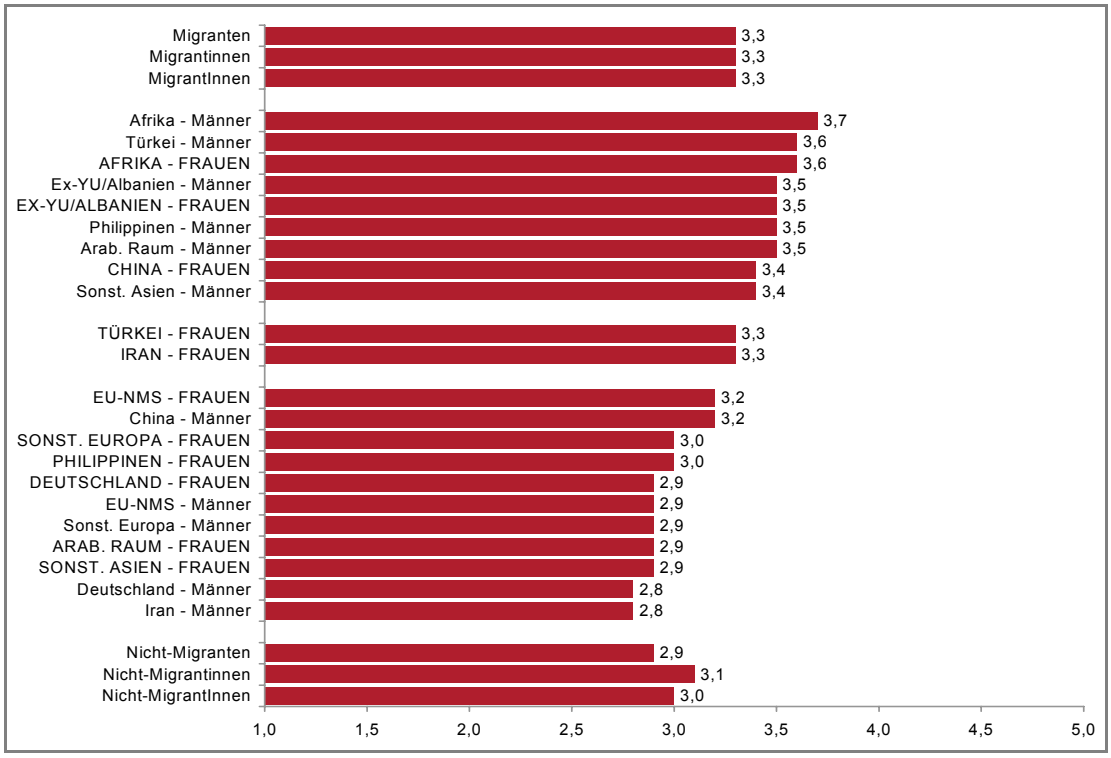
Erreichung höherer Positionen – subjektive Bewertung der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten

Die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten im Betrieb wurden seitens der InterviewpartnerInnen auch einer subjektiven Bewertung unterzogen. Auf einer fünfstufigen Skala (1 = sehr gut bis 5 =sehr schlecht) fällt diese Bewertung für den (letzt)aktuellen ArbeitgeberInnenbetrieb mit durchschnittlich 3,3 mittelmäßig aus. Männer mit Migrationshintergrund sehen weder insgesamt noch in den einzelnen Herkunftsgruppen

signifikant bessere Chancen gegeben als Frauen und auch im Vergleich zur Referenzgruppe sind die Differenzen gesamt betrachtet eher marginal.

Deutlicher sind hingegen die Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen. ArbeitnehmerInnen der Herkunftsgruppe Afrika bewerten ihre Karrieremöglichkeiten mit durchschnittlich 3,6 am schlechtesten. Ebenfalls unterdurchschnittliche Chancen sehen auch Befragte aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien und der Türkei mit jeweils 3,5. Vergleichsweise gute Karrieremöglichkeiten orten hingegen Befragte der Gruppen Deutschland (2,8) und Sonstiges Europa (2,9).

Abbildung 39: Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach Herkunft und Geschlecht (1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 142; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt 305, n miss = 18.

In den beiden letztgenannten Ländergruppen (Deutschland und Sonstiges Europa) ist ein relativ hoher Anteil von ArbeitnehmerInnen auf höheren beruflichen Positionen tätig (siehe Kapitel 6.2). Die Frage des ausgeübten Tätigkeitsniveaus spielt insgesamt eine wesentliche Rolle in der Bewertung der Karrierechancen: Je geringer das berufliche Qualifikationsniveau (oder auch das schulische Niveau), desto schlechter werden die Karrieremöglichkeiten beurteilt (siehe Übersicht 9).

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Bewertung der Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit

Auch andere Beschäftigungs-, Migrations- und Sozialfaktoren führen zu abweichend besseren beziehungsweise schlechteren Bewertungen der Karrieremöglichkeiten. Soweit die Faktoren zwischen MigrantInnen und Referenzgruppe vergleichbar sind,

zeigen sich in beiden Gruppen analoge Zusammenhänge, wenn auch teils auf einem unterschiedlichem Bewertungsniveau (siehe Übersicht 10). Dies gilt beispielsweise in einer altersspezifischen Differenzierung: Wenig überraschend werden die Karrierechancen in der Altersgruppe ab 46 Jahre schlechter beurteilt als von jenen, die am Beginn ihres Arbeitslebens stehen. Damit in Verbindung stehend, beurteilen auch MigrantInnen mit einer vergleichsweise langen Aufenthaltsdauer in Österreich ihre Karrieremöglichkeiten unterdurchschnittlich.

Ebenso erwartungsgemäß finden ArbeitnehmerInnen – mit und ohne Migrationshintergrund – in kleinen Betrieben mit einer begrenzten Anzahl an Arbeitsplätzen weniger Aufstiegsmöglichkeiten vor als jene, die an größeren Arbeitsstätten beschäftigt sind. Interessant ist aber, dass auch die Zusammensetzung der Belegschaftsstruktur Unterschiede in der Bewertung zeitigt. So werden die Karrierechancen in Arbeitsstätten, an denen nahezu ausschließlich MigrantInnen tätig sind, mit durchschnittlich 3,8 signifikant schlechter eingeschätzt, als wenn mehrere Personen (3,3) oder einige wenige KollegInnen (2,9) mit Migrationshintergrund tätig sind. Zugleich führt aber auch das Arbeiten an einer Arbeitsstätte ohne KollegInnen mit Migrationshintergrund zu einer etwas unterdurchschnittlichen Bewertung mit 3,5.

Analysen in Abhängigkeit der zuvor dargestellten Frage nach MigrantInnen in jeweils höheren Positionen an der Arbeitsstätte liefern ebenfalls interessante Resultate. Sind MigrantInnen in jeweils höheren Positionen als die Befragten selbst tätig, werden die Karrieremöglichkeiten positiver bewertet als wenn dies nicht der Fall ist. Allerdings gilt dies ebenso in der Referenzgruppe, so dass hier kein genereller Rückschluss auf die Wichtigkeit von Vorbildern mit Migrationshintergrund gezogen werden kann.

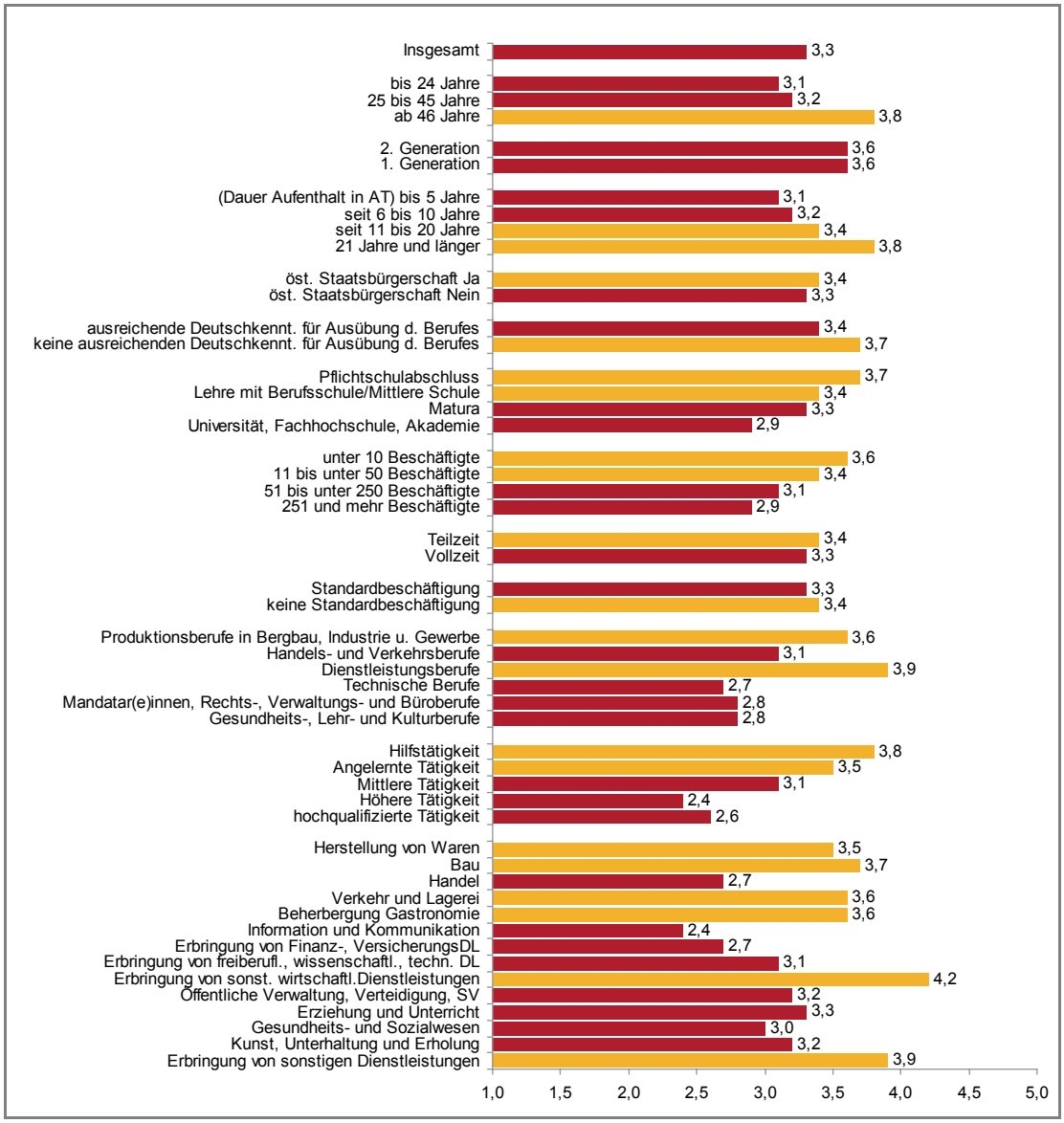
Die Art des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit versus Teilzeit, Standardbeschäftigung versus andere Erwerbsformen) wirkt insgesamt nur geringfügig auf die Bewertung der Karrierechancen. Dies gilt jedoch nicht für geringfügig Beschäftigte mit einer mittleren Bewertung von 3,6 sowie für LeiharbeiterInnen mit 3,8 – mit diesen beiden neuen Erwerbsformen sind also schlechtere Bewertungen des beruflichen Fortkommens verbunden. Auch wenn angesichts der Fallzahlen keine Vergleichswerte für die Referenzgruppe ausgewiesen werden können, so ist doch basierend auf einschlägigen anderen Forschungsergebnissen dieses Resultat als nicht migrantInnenspezifisch einzuschätzen.

Deutliche Unterschiede in den wahrgenommenen Karrieremöglichkeiten sind in den Berufen und Branchen zu beobachten. Beschäftigte in den Wirtschaftsabschnitten der Erbringung sonstiger (wirtschaftlicher) Dienstleistungen, im Bau, in der Herstellung von Waren, in der Beherbergung/Gastronomie oder dem Verkehr/Lagerei bewerten ihre Aufstiegsmöglichkeiten deutlich unterdurchschnittlich. In der Referenzgruppe, wo auf Grund der Zellbesetzungen nur für ausgewählte Wirtschaftsabschnitte Auswertungen möglich sind, werden die Karrieremöglichkeiten vor allem von Befragten in der Branche Herstellung von Waren unterdurchschnittlich bewertet. Berufsspezifisch betrachtet sehen MigrantInnen vor allem in Dienstleistungs- und Produktionsberufen wenig Karriereperspektiven gegeben. Auf Seiten der Nicht-MigrantInnen werden die Möglichkeiten seitens jener, die einen Handels-, Verkehrsberuf ausüben, am vergleichsweise schlechtesten bewertet.

Migrationsspezifische Faktoren zeitigen – abgesehen von der bereits erwähnten Aufenthaltsdauer in Österreich – wenige Unterschiede. So werden die Karrieremöglichkeiten von MigrantInnen mit, wie auch von jenen ohne österreichische Staatsbürgerschaft nahezu gleich eingestuft. Eine idente Durchschnittsbewertung geben auch Befragte der 1. und 2. Generation ab, das heißt MigrantInnen, die in Österreich gebo-

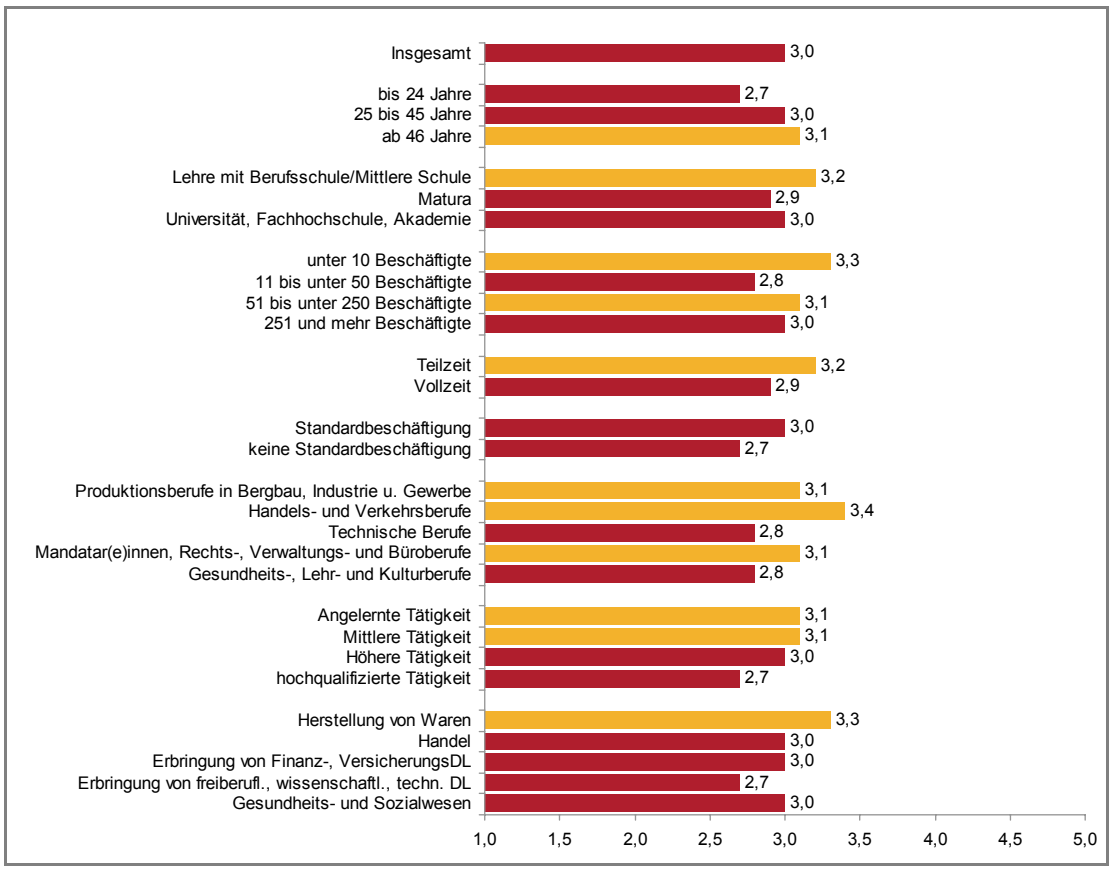
ren sind, sehen – zumindest an ihrem aktuellen Arbeitsplatz – keine besseren Aufstiegsmöglichkeiten als Selbstzugewanderte. Unterschiede sind allerdings in Bezug auf Sprachkenntnisse festzumachen: Empfinden die RespondentInnen ihre Deutschkenntnisse als nicht ausreichend für die Ausübung des Berufes, geht damit eine unterdurchschnittliche Bewertung der Karriereperspektiven einher.

Übersicht 9 Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; nach Geschlecht, Altersgruppen, 1./2. Generation, Staatsbürgerschaft n miss = 142; nach Dauer Aufenthalt AT n = 1794, n miss = 144; nach Deutschkenntnissen (Selbsteinschätzung) n miss = 347; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 159; nach MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte n miss = 228; nach Voll-/Teilzeit n miss = 154; nach Standardbeschäftigung n miss = 215; nach Tätigkeitsniveau n miss = 151; nach Berufsbereichen, Wirtschaftsabschnitten n miss = 148; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt, *Markierung orange = unterdurchschnittliche Bewertung.*

Übersicht 10 Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305; nach Geschlecht, Altersgruppen, höchster abgeschlossener Schulausbildung, Berufsbereichen, Wirtschaftsabschnitten, Voll-/Teilzeit n miss = 18; nach Tätigkeitsniveau, MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte n miss = 19; nach Standardbeschäftigung n miss = 24; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt, *Markierung orange = unterdurchschnittliche Bewertung.*

Erweiterung der Zuständigkeits- und Aufgabenbereiche

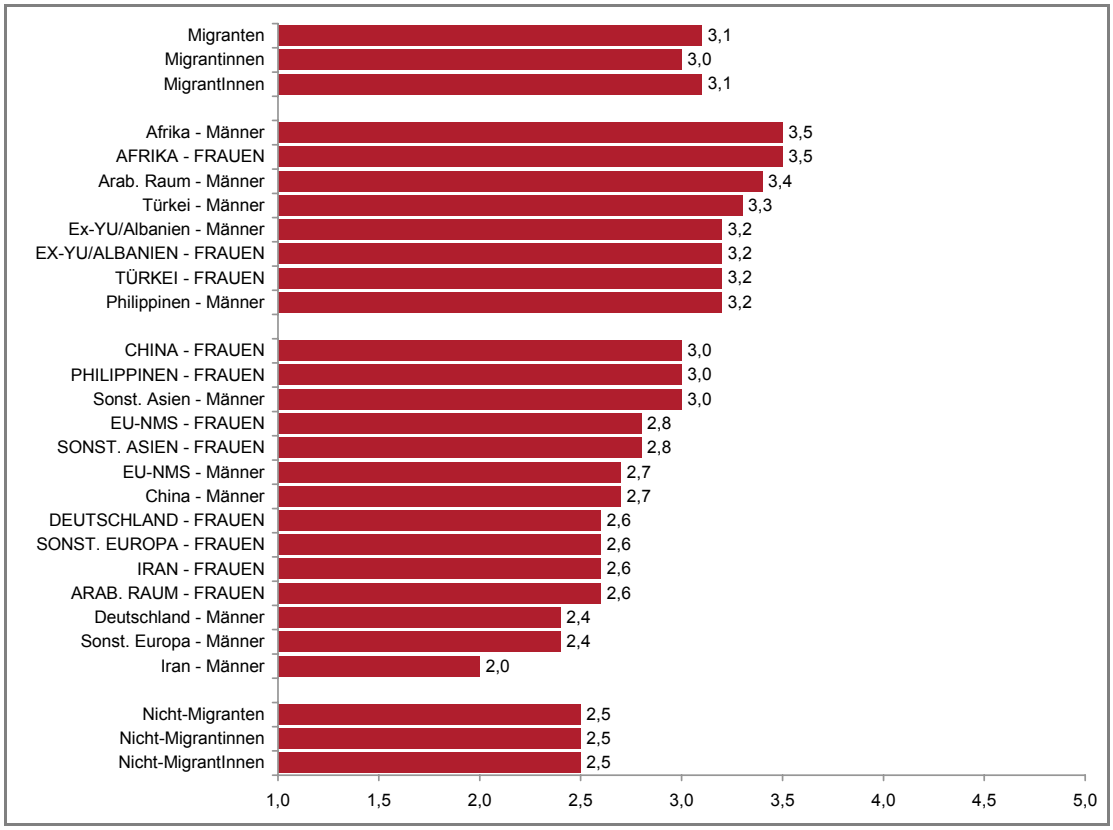
Abseits der Positionsfrage kann berufliche Entwicklung auch in einem erweiterten Zuständigkeits- und Aufgabenbereich am Arbeitsplatz, einer inhaltliche Bereicherung der beruflichen Situation, gesehen werden. Hier bewerten die befragten MigrantInnen ihre Möglichkeiten mit durchschnittlich 3,1 etwas besser als im Vergleich zur Erreichung höherer beruflicher Positionen. Auch in der Referenzgruppe fällt die Bewertung dieser Fragestellung positiver aus (2,5). Zugleich besteht – im Vergleich der beiden Gruppen – ein größerer Unterschied zu Ungunsten der MigrantInnen.

Zusammenhänge mit verschiedenen untersuchten Faktoren weisen eine hohe Parallelität zur Frage der Karrieremöglichkeiten auf. Auffällig ist somit wiederum, dass geschlechtsspezifische Unterschiede – wenn überhaupt – nur unwesentlich zu erkennen sind.

Allerdings bestehen wiederum Differenzen nach Herkunftsgruppen. Bewerten ArbeitnehmerInnen der Gruppe Afrika ihre Karrieremöglichkeiten am schlechtesten, trifft dies auch bei der Frage der Erweiterung der Kompetenzbereiche zu (3,5). Auf der anderen Seite sind es erneut Befragte der Herkunftsgruppen Deutschland (2,5),

Sonstiges Europa (2,5) sowie auch aus dem Iran (2,3), die sich hier vergleichsweise optimistisch äußern.

Abbildung 40: Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht (1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 146; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt 305, n miss = 13.

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Bewertung der Ausweitung der Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit

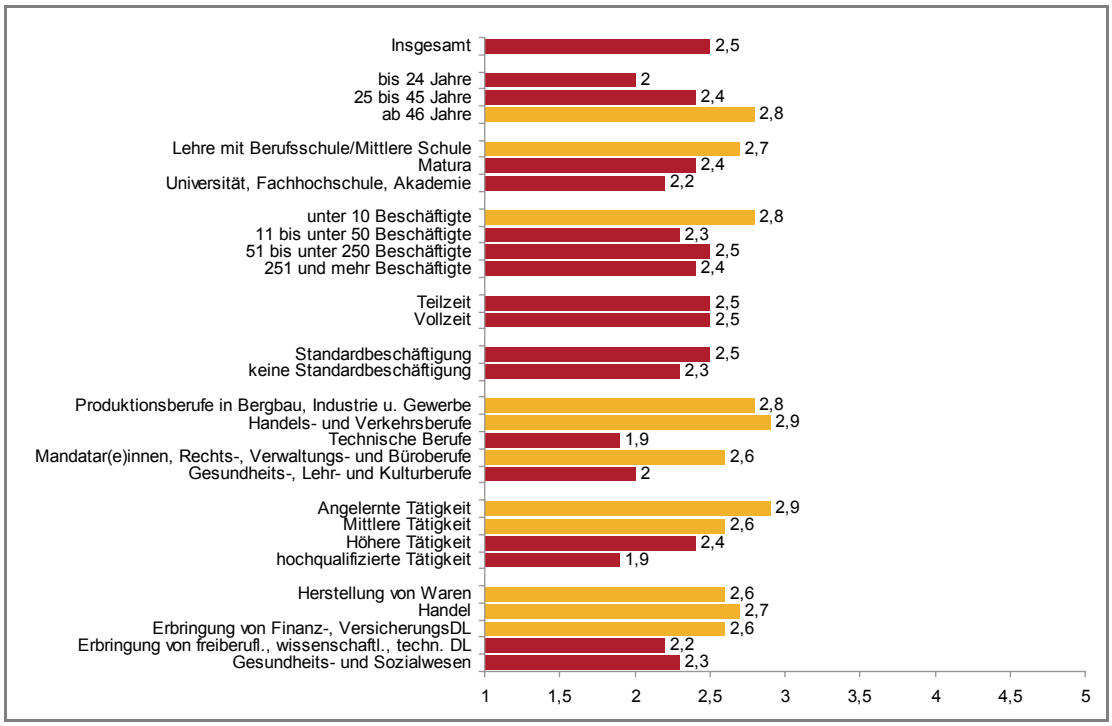
Zusammenhänge zu verschiedenen Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren bestehen, wie erwähnt, weitgehend in einem vergleichbaren Ausmaß wie im Kontext der Karrieremöglichkeiten (siehe Übersicht 12 und Übersicht 11).

Bei einem Vergleich zwischen MigrantInnen- und Referenzgruppe sind unter anderem vor allem wiederum die unterschiedlichen Bewertungsniveaus hervorstechend. Für beide Gruppen gleichermaßen gilt beispielsweise, dass mit zunehmendem Alter die Perspektiven für eine Ausweitung von Kompetenzen in der Arbeit geringer beurteilt werden: Bewerten ältere MigrantInnen dies mit durchschnittlich 3,5, liegt der korrespondierende Wert in der Referenzgruppe bei 2,8. Geringe schulische und berufliche Qualifikationsniveaus führen ebenso in beiden Gruppen zu einer unterdurchschnittlichen Bewertung und in Arbeitsstätten mit wenigen MitarbeiterInnen werden nicht nur die Karriereperspektiven, sondern auch die Chancen für eine Ausweitung der inhaltlichen Kompetenz unterdurchschnittlich bewertet.

Deutlich unterschiedlich sind die Einschätzungen auch wieder im Kontext der Wirtschafts- und Berufsbereiche. Diese stehen in Einklang zur Frage der Karriereperspektiven, so dass insgesamt das Bild entsteht, dass in den Wirtschaftsabschnitten Erbringung sonstiger (wirtschaftlicher) Dienstleistungen, Herstellung von Waren, Bau, Beherbergung/Gastronomie und Verkehr/Lagerei vergleichsweise unterdurchschnittliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorzufinden sind. Bezogen auf Berufsbereiche gilt dies für Dienstleistungs- und Produktionsberufe. Auf Seiten der Referenzgruppe trifft dies verstärkt für Handels- und Verkehrsberufe zu.

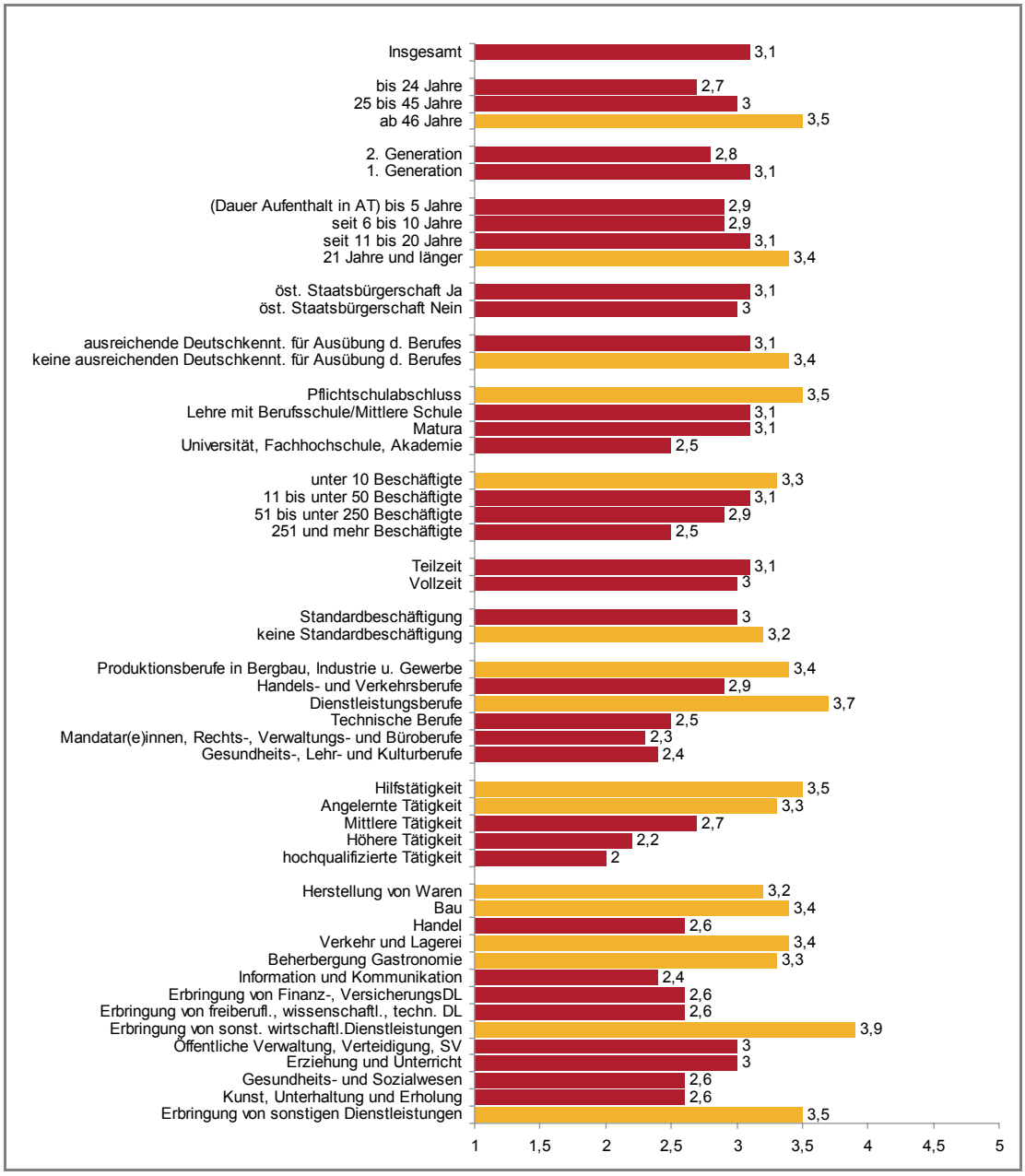
Auch in einer Differenzierung migrationsspezifischer Faktoren sind wenige Unterschiede im Vergleich zur Bewertung der Karrieremöglichkeiten zu sehen. Die Ergebnisse zur Dauer des Aufenthaltes sind wiederum im Kontext des Alters der RespondentInnen zu beurteilen. Staatsbürgerschaft und Migrationsgeneration machen nur wenig Unterschied in der Bewertung und jene, die ihre Deutschkenntnisse als nicht ausreichend für die Ausübung des Berufes beurteilen, schätzen auch ihre Chancen auf eine Ausweitung von Kompetenzen unterdurchschnittlich ein.

Übersicht 11 Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung der Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305; nach Geschlecht, Altersgruppen, höchster abgeschlossener Schulausbildung, Berufsbereichen, Wirtschaftsabschnitten, Voll-/Teilzeit n miss = 13; nach Tätigkeitsniveau, MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte n miss = 14; nach Standardbeschäftigung n miss = 19; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt, *Markierung orange = unterdurchschnittliche Bewertung.*

Übersicht 12 Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung der Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; nach Geschlecht, Altersgruppen, 1./2. Generation, Staatsbürgerschaft n miss=146; nach Deutschkenntnissen (Selbsteinschätzung) n miss = 346; nach Dauer Aufenthalt AT n = 1794, n miss = 148; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 164; nach MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte n miss=231; nach Voll-/Teilzeit n miss = 158; nach Standardbeschäftigung n miss = 219; nach Tätigkeitsniveau n miss = 155; nach Berufsbereichen, Wirtschaftsabschnitten n miss = 153; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt; *Markierung orange = unterdurchschnittliche Bewertung.*

6.8 Belastungen im Arbeitsleben

Belastungen am Arbeitsplatz können – je nach Aufgaben- und Tätigkeitsbereich – in unterschiedlicher Form zum Ausdruck kommen. In der vorliegenden Befragung wurde das Zutreffen eine ganzen Reihe unterschiedlicher psychischer, physischer und sozialer Belastungsfaktoren erhoben. Dabei handelt es sich jeweils um die subjektive

Beurteilung und Wahrnehmung durch die InterviewpartnerInnen, inwiefern die einzelnen Aspekte als mehr oder minder stark belastend erlebt werden.

Die Ergebnisse zeigen erstens ein relativ klares Belastungsprofil bei Vorliegen relativ geringer geschlechtsspezifischer Unterschiede. Dies gilt für die Gruppe der MigrantInnen ebenso wie für die Referenzgruppe. Zweitens bestehen jedoch deutlich unterschiedliche Betroffenheiten in den Herkunftsgruppen. In den vorliegenden Analysen wird auf jene fokussiert, die in ihren Antworten sehr/eher starke Belastungen zum Ausdruck gebracht haben und damit wird ein Profil von Belastungsfaktoren und Kontexten, in denen diese besonders gehäuft auftreten, gezeichnet.

Insgesamt ist **Stress und Zeitdruck** jener Belastungsfaktor, der am relativ häufigsten und am stärksten belastet. Auf einer fünfstufigen Skala (1= sehr belastend bis 5 = gar nicht belastend) liegt die durchschnittliche Bewertung bei 3,1. Alle anderen Faktoren werden wie in Abbildung 41 (sowie Tabelle 199ff) ersichtlich ist, als durchschnittlich geringere Belastung bewertet.

Insgesamt gut ein Drittel der MigrantInnen – unabhängig des Alters – fühlt sich im Arbeitsleben durch Stress und Zeitdruck sehr/eher belastet. In den Herkunftsgruppen Deutschland und Iran betrifft dies, wie in der Referenzgruppe, über 40% der befragten ArbeitnehmerInnen und somit im Vergleich zu anderen Herkunftsgruppen überdurchschnittlich viele Befragte. Gemeinsam ist diesen drei Gruppen auch, dass sich hier jüngere Befragte eher weniger durch Stress belastet fühlen als ältere ArbeitnehmerInnen. Dies gilt auch für weitere Gruppen wie beispielsweise den Arabischen Raum. In anderen Herkunftsgruppen zeigen sich hingegen divergierende altersspezfische Muster, so dass insgesamt das Alter als keine zentrale erklärende Variable betrachtet werden kann. In den beiden zuvor erwähnten Herkunftsgruppen Deutschland und Iran nennen Männer diesen Faktor jeweils stärker als Frauen als besondere Belastung. Unterdurchschnittlich häufig wird dies hingegen beispielsweise von Befragten der Herkunftsgruppen Sonstiges Europa (20%) oder Afrika (25%) genannt, so dass auch hier insgesamt kein einheitliches Bild entsteht.

Stress und Zeitdruck stehen nicht so sehr in einem Zusammenhang mit Berufen oder Branchen, sondern vielmehr mit beruflichen Positionen. Beschäftigte in hochqualifizierten Positionen geben überdurchschnittlich oft an, durch Stress und Zeitdruck sehr/eher belastet zu sein (47% MigrantInnen, 56% Referenzgruppe). Die These, dass auch Teilzeit mit einem erhöhten Zeitdruck verbunden sein könnte, bestätigt sich nicht. Sowohl in der Gruppe der MigrantInnen wie auch der Nicht-MigrantInnen fühlen sich Teilzeitbeschäftigte hiervon seltener belastet als vollzeitig Beschäftigte (31% versus 39% MigrantInnen, 27% versus 49% Nicht-MigrantInnen).

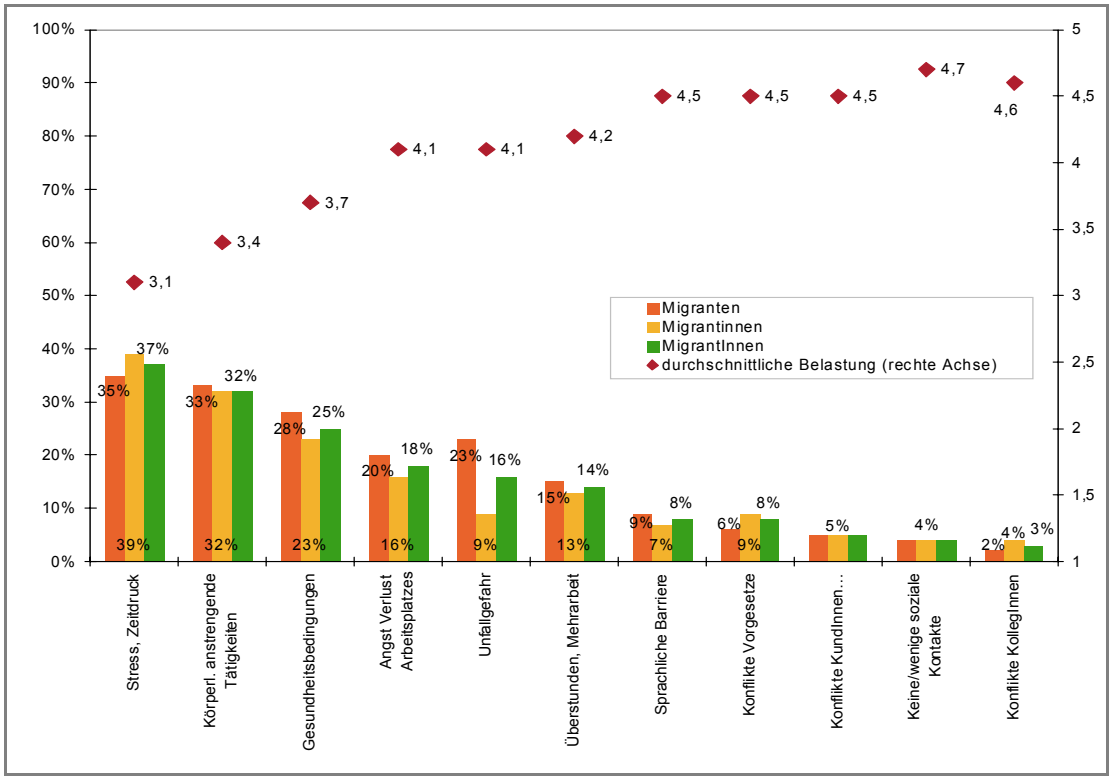
Stehen Stress und Zeitdruck in einem wesentlichen Zusammenhang zum beruflichen Tätigkeitsniveau, sind bei den folgenden drei Faktoren körperlicher Belastungen ebenfalls Tätigkeitsniveaus, aber auch die jeweils ausgeübten Berufe und Wirtschaftsabschnitte als zentral zu sehen.

An zweiter Stelle des Rankings der Belastungsfaktoren folgen **körperlich anstrengende Tätigkeiten**. Bei MigrantInnen trifft dies mit knapp einem Drittel im Vergleich zur Referenzgruppe (17%) einen wesentlich höheren Anteil von ArbeitnehmerInnen, was auf Unterschiede beispielsweise hinsichtlich der Berufsbereiche und der beruflichen Qualifikationen im Vergleich dieser beiden Gruppen verweist (siehe dazu Kapitel 6.1, Kapitel 6.2). Insgesamt, in beiden untersuchten Gruppen, verliert mit steigender beruflicher Position dieser Belastungsfaktor an Bedeutung. Sind rund 40% jener in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten davon betroffen, gilt dies ‚nur' mehr für 9% derer in höheren/führenden Positionen (Referenzgruppe 29% versus 8%).

Körperlich anstrengende Tätigkeiten sind vor allem im Bau, in der Branche Verkehr/Lagerei, bei der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialbereich gegeben. Berufspezifisch formuliert weisen vor allem Beschäftigte in Produktionsberufen eine überdurchschnittliche Belastung auf.

Das Belastungsempfinden divergiert – auch vor diesem skizzierten Hintergrund – nicht zuletzt in den verschiedenen Herkunftsgruppen. Es sind besonders ArbeitnehmerInnen mit einem türkischen Migrationshintergrund, die sich hier überdurchschnittlich häufig sehr/eher belastet fühlen (50%), jene aus Deutschland am seltensten (12%). Letztlich stellt dies bei MigrantInnen verstärkt in der hohen Altersgruppe und bei Nicht-MigrantInnen eher bei Jüngeren eine Belastung dar.

Abbildung 41: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen) sowie durchschnittliche Belastung pro Faktor*



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; * = durchschnittliche Bewertung auf einer fünfstufigen Skala (1= sehr belastend bis 5 = gar nicht belastend, d.h. je niedriger dieser Wert, desto stärker belastend); *Lesehilfe:* Der Faktor Stress/Zeitdruck wird im Schnitt insgesamt als 3,1 belastend erlebt. Als sehr oder eher belastend (Wert 1 oder 2) erleben diesen Faktor 37% der befragten MigrantInnen.

Durch **Gesundheitsbedingungen** wie beispielsweise Schmutz, Hitze oder Lärm bei der Arbeit sieht sich jede/r Vierte mit Migrationshintergrund und knapp jede/r Siebte der Referenzgruppe sehr/eher belastet. In beiden Vergleichsgruppen betrifft dies Männer etwas häufiger als Frauen, auch wenn die Unterschiede nicht signifikant ausfallen. Schwierige gesundheitliche Bedingungen am Arbeitsplatz treffen auf Beschäftigte in hohen beruflichen Positionen seltener zu als in geringen und mittleren Bereichen. Verstärkt thematisiert wird dies weiters erwartungsgemäß von ArbeitnehmerIn-

nen, die im Bausektor arbeiten, aber auch bei der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen fühlen sich vergleichsweise viele Befragte sehr/eher belastet. Herkunftsspezifisch betrachtet sind es wiederum ArbeitnehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund, die hier mit 37% überdurchschnittlich stark Belastungen thematisieren und jene aus Deutschland, die mit 9% unterdurchschnittlich häufig eine ebensolche Belastung angeben.

In einem thematischen Zusammenhang zu Gesundheitsbedingungen steht die mit einer Arbeit verbundene **Unfallgefahr**. In dieser Frage werden deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern ersichtlich. Fast jede/r fünfte Migrant fühlt sich durch Unfallgefahren bei der Arbeit sehr/eher belastet, auf Seiten der Frauen sind dies 9%. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied besteht auch in der Referenzgruppe, wenngleich weniger ausgeprägt vor (12% Männer, 5% Frauen). Im Kontext von Branchen und Berufen werden Unfallgefahren vor allem von Beschäftigten in Produktionsberufen und im Bausektor überdurchschnittlich häufig angesprochen.

Die **Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes** kann ebenfalls einen wesentlichen Belastungsfaktor darstellen. Dabei ist zu bemerken, dass die Gruppe der MigrantInnen ab dem 2. Quartal 2010 befragt wurde, also in einer Phase, in der sich der Arbeitsmarkt nach der Krise erst langsam wieder zu erholen begann. Annähernd jede/r fünfte Befragte fühlt sich zum Interviewzeitpunkt durch solche Ängste sehr/eher stark belastet. In den Herkunftsgruppen Philippinen (33%), Türkei (26%) und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien (25%) äußern dies besonders viele Befragte. Insgesamt ist damit die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust doppelt so hoch als in der Referenzgruppe (etwa 10%), wobei auf Grund des späteren Zeitpunktes dieser Befragung (2011) möglicherweise Verzerrungen im Vergleich zur MigrantInnengruppe zu bedenken sind. Altersspezifisch fühlen sich auf Seiten der MigrantInnen ältere ArbeitnehmerInnen verstärkt belastet (24%), ein Unterschied der in der Referenzgruppe nicht zu Tage tritt.

Diese Ängste belasten vor allem auch Beschäftigte des Sekundärsektors (Herstellung von Waren, Baubranche) und jene, die im Bereich der Erbringung sonstiger Dienstleistungen beschäftigt sind – damit in Verbindung stehend auch verstärkt MigranInnen, die in geringen beruflichen Qualifikationen tätig sind: Jede/r vierte Befragte in einer Hilfstätigkeit fühlt sich hierdurch sehr/eher belastet. Wird eine höhere/führende Position ausgeübt, sinkt dieser Wert auf knapp 10%. In der Referenzgruppe zeigen sich keine vergleichbaren Unterschiede.

In beiden Gruppen sind jedoch Unterschiede für Standardbeschäftigte und jene in anderen Beschäftigungsformen (beispielsweise geringfügig Beschäftigte, Freie DienstnehmerInnen) festzuhalten. Mit einer Standardbeschäftigung gehen seltener Belastungen dieser Form einher (17% versus 27% bei MigrantInnen, 8% versus 17% bei Nicht-MigrantInnen). Besonders ausgeprägt ist die Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes bei LeiharbeitnehmerInnen[31]: drei Viertel fühlen sich dadurch sehr/eher belastet. Vor dem Hintergrund einer vergleichsweise geringen Erwerbskontinuität solcher Beschäftigungsverhältnisse ist diese weit überdurchschnittliche Betroffenheit nicht ganz unerwartet (siehe dazu Riesenfelder/Wetzel 2010).

Letztlich steht auf Seiten der MigrantInnen (nicht so in der Referenzgruppe) die Beurteilung dieser Frage als hoher Belastungsfaktor in einem signifikanten Zusammenhang zu früheren Arbeitslosigkeitserfahrungen. MigrantInnen, die seit dem Jahr 2000,

[31] In der Referenzgruppe ist keine Person zum Interviewzeitpunkt als LeiharbeiterIn tätig. Siehe Kapitel 5.

zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen waren, empfinden zu 23% die Angst vor erneuter Arbeitslosigkeit als sehr/eher belastend (versus 15% jener ohne Arbeitslosigkeitsphase).

An sechster Stelle jener Faktoren, die als sehr/eher belastet bewertet werden, liegen **Überstunden und Mehrarbeit**. Hier besteht im Vergleich zu den zuvor genannten Faktoren ein divergierendes Ergebnisbild. Es sind mit durchschnittlich 23% vor allem viele Befragte mit deutschem Migrationshintergrund, die sich hier belastet fühlen. Gesamt betrachtet empfinden MigrantInnen mit 14% im selben Ausmaß wie Befragte der Referenzgruppe durch diesen Faktor sehr/eher starke Belastungen. Mit Blick auf die Tätigkeitsniveaus betrifft dieser Faktor bei MigrantInnen verstärkt jene in höheren oder hochqualifizierten Positionen. In der Referenzgruppe zeigen sich keine parallelen Zusammenhänge. Dabei ist generell darauf zu verweisen, dass bei weitem nicht alle Personen, die regelmäßig Überstunden/Mehrarbeit leisten, dadurch belastet sind. In der Gruppe der MigrantInnen sind dies 28% und in der Referenzgruppe 20%, das heißt mehrheitlich fühlen sich die Befragten, die regelmäßig länger als vertraglich vereinbart arbeiten, dadurch nicht sehr/eher belastet.

Annähernd die Hälfte (47%) der MigrantInnen, die ihre Deutschkenntnisse in einer Selbsteinschätzung als nicht ausreichend für die Ausübung des Berufes einstufen, fühlen sich durch **sprachliche Barrieren** bei der Arbeit sehr/eher stark belastet. Im gesamten Durchschnitt nennt eine vergleichsweise kleine Gruppe von 8% entsprechende Belastungen. Dabei zeigen sich wenige Zusammenhänge mit anderen Faktoren. Der Zusammenhang mit der Migrationsgeneration ist erwartungsgemäß: Befragte der 2. Generation sind hier in keinem Fall belastet. Nach arbeitsplatzspezifischen Faktoren kann zusammenfassend eine etwas überdurchschnittliche Nennungshäufigkeit im Fall von Hilfstätigkeiten, Produktionsberufen und seitens Beschäftigter der Baubranche angeführt werden. Herkunftsspezifisch differenziert, wird dies weit überdurchschnittlich häufig von Frauen und Männern mit philippinischem Migrationshintergrund zum Ausdruck gebracht (24%).

Auf Seiten der Referenzgruppe werden sprachliche Barrieren mitunter ebenfalls als Belastungsfaktor thematisiert. 4% geben an, dass dies in ihrem Arbeitsleben eine sehr/eher starke Belastung darstellt. Dies ist allerdings nicht auf die eigenen Deutschkenntnisse bezogen, sondern auf sprachliche Verständigungsschwierigkeiten im Arbeitsalltag.

Konflikte am Arbeitsplatz können eine große Belastung darstellen. Das vorliegende Ergebnis zeigt, dass erfreulicherweise vergleichsweise wenige Befragte durch Konflikte mit Vorgesetzten, KollegInnen und/oder KundInnen/LieferantInnen/PatientInnen belastet sind. Am relativ stärksten wirken Konflikte mit Vorgesetzten – knapp 10% der MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen fühlen sich durch solche Situationen sehr/eher stark belastet. Konflikte mit KollegInnen sind für weniger als 5% eine große Belastung im Arbeitsleben. Weder in der Gruppe der MigrantInnen noch in der Referenzgruppe besteht dabei ein Zusammenhang zur Frage der Anzahl von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte. Schwierigkeiten in der Beziehung mit KundInnen/LieferantInnen/PatientInnen sind für 5% der MigrantInnen und 8% der Befragten der Referenzgruppe ein Thema.

Unterschiede nach verschiedenen Merkmalen bestehen nur in beschränktem Umfang. So fühlen sich beispielsweise Befragte der 2. Generation geringfügig häufiger als jene der 1. Generation durch Konflikte mit Vorgesetzten sehr/eher belastet (12% versus 8%) oder jene, die im öffentlichen Sektor arbeiten, haben minimal häufiger belastende Konflikte mit KundInnen/LieferantInnen/PatientInnen (13%). Konflikte mit

dieser zuletzt genannten Gruppe wie auch mit Vorgesetzten belasten vor allem Befragte aus Deutschland überdurchschnittlich häufig. Auf Ebene der KollegInnen bezogen, geben am häufigsten ArbeitnehmerInnen der Herkunftsgruppe Arabischer Raum sehr/eher starke Belastungen an.

Keine/wenige soziale Kontakte am Arbeitsplatz stellen für insgesamt 4% der MigrantInnen und 5% der Referenzgruppe eine sehr/eher starke Belastung dar. Ebenso wie im Bereich der Konflikte am Arbeitsplatz lassen sich hier keine spezifischen Zusammenhänge zu bestimmten Sozial-, Migrations- oder Beschäftigungsfaktoren benennen. Erwähnenswert ist allenfalls, dass dies von LeiharbeiterInnen, die in den Beschäftigerbetrieben der Randbelegschaft zuzuordnen sind, mit 9% etwas verstärkt angeführt wird.

Übersicht 13: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung sehr/eher starke Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht

Stress, Zeit-druck	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	Gesundheits-bedingungen	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	Unfallgefahr	Überstunden, Mehrarbeit	Sprachliche Barriere	Konflikte mit Vorgesetzen	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/ LieferantInnen	Keine / wenige soziale Kontakte	Konflikte mit KollegInnen
MigrantInnen										
Ø 37%	Ø 32%	Ø 25%	Ø 18%	Ø 16%	Ø 14%	Ø 8%	Ø 8%	Ø 5%	Ø 4%	Ø 3%
Deutschland (46%)	Türkei (50%)	Türkei (37%)	Philippinen (33%)	Türkei (26%)	Deutschland (23%)	Philippinen (24%)	Deutschland (13%)	Deutschland (10%)	Arabischer Raum (8%)	Arabischer Raum (10%)
Iran (42%)	Philippinen (38%)	Ex-YU/Albanien (27%)	Türkei (26%)	Ex-YU/Albanien (35%)	Arabischer Raum (19%)	Türkei (15%)	Afrika (11%)	Iran (9%)	Afrika (8%)	Philippinen (7%)
Türkei (39%)	Ex-YU/Albanien (35%)		Arabischer Raum (25%)		Türkei (16%)	Afrika (11%)	Arabischer Raum (11%)	China (8%)	Deutschland (8%)	Deutschland (7%)
	Sonst. Asien (33%)		Afrika (21%)		China (15%)	Sonst. Asien (9%)	Iran (9%)	Afrika (8%)	Iran (8%)	Sonst. Europa (6%)
								EU-NMS (7%)	Türkei (5%)	Iran (5%)
								Arabischer Raum (6%)	China (5%)	Afrika (5%)
								Philippinen (6%)		
Migranten										
Ø 35%	Ø 33%	Ø 28%	Ø 20%	Ø 23%	Ø 15%	Ø 9%	Ø 6%	Ø 5%	Ø 4%	Ø 2%
Deutschland (51%)	Türkei (50%)	Türkei (42%)	Philippinen (39%)	Türkei (40%)	Deutschland (28%)	Philippinen (20%)	Deutschland (15%)	Deutschland (12%)	Afrika (11%)	Arabischer Raum (12%)
Iran (48%)	Philippinen (35%)	Ex-YU/Albanien (29%)	Türkei (31%)	Ex-YU/Albanien (27%)	Arabischer Raum (20%)	Türkei (13%)	Arabischer Raum (13%)	Arabischer Raum (8%)	Arabischer Raum (10%)	Afrika (6%)
Ex-YU/Albanien (36%)	Ex-YU/Albanien (34%)	Arabischer Raum (29%)	Arabischer Raum (29%)		Türkei (20%)	Arabischer Raum (10%)	Afrika (12%)	Afrika (8%)	Deutschland (8%)	Philippinen (5%)
							Iran (8%)	China (7%)	China (7%)	China (4%)
							Sonst. Europa (8%)	Iran (7%)	Iran (6%)	Iran (4%)
							Philippinen (7%)	EU-NMS (7%)	Türkei (5%)	Deutschland (3%)
								Philippinen (6%)		Sonst. Europa (3%)

Stress, Zeit-druck	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	Gesundheits-bedingungen	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	Unfallgefahr	Überstunden, Mehrarbeit	Sprachliche Barriere	Konflikte mit Vorgesetzen	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/ LieferantInnen	Keine / wenige soziale Kontakte	Konflikte mit KollegInnen
Migrantinnen										
Ø 39%	**Ø 32%**	**Ø 23%**	**Ø 16%**	**Ø 9%**	**Ø 13%**	**Ø 7%**	**Ø 9%**	**Ø 5%**	**Ø 4%**	**Ø 4%**
■ Türkei (47%)	■ Türkei (49%)	■ Türkei (32%)	■ Philippinen (27%)	■ Arabischer Raum (18%)	■ China (22%)	■ Philippinen (27%)	■ Deutschland (12%)	■ Iran (11%)	■ Iran (10%)	■ Deutschland (11%)
■ Deutschland (41%)	■ Philippinen (40%)	■ EU-NMS (24%)	■ Afrika (21%)	■ Iran (15%)	■ Deutschland (17%)	■ Türkei (18%)	■ Iran (11%)	■ China (9%)	■ Deutschland (8%)	■ Philippinen (9%)
	■ Ex-YU/Albanien (36%)	■ Ex-YU/Albanien (24%)	■ Türkei (19%)	■ Ex-YU/Albanien (11%)	■ Arabischer Raum (16%)	■ Afrika (15%)		■ Deutschland (8%)		■ Sonst. Europa (3%)
	■ Sonst. Asien (36%)		■ Ex-YU/Albanien (18%)		■ EU-NMS (14%)	■ Sonst. Asien (8%)		■ EU-NMS (8%)		■ Sonst. Asien (7%)
	■ Afrika (34%)		■ Iran (17%)					■ Afrika (7%)		■ Arabischer Raum (7%)
								■ Sonst. Asien (7%)		■ Iran (6%)
								■ Philippinen (6%)		■ Türkei (5%)
Nicht-MigrantInnen										
42%	17%	15%	9%	8%	14%	4%	8%	8%	5%	2%
Nicht-Migranten										
42%	18%	18%	8%	12%	15%	3%	8%	8%	5%	2%
Nicht-Migrantinnen										
42%	16%	11%	10%	5%	12%	5%	7%	7%	4%	2%

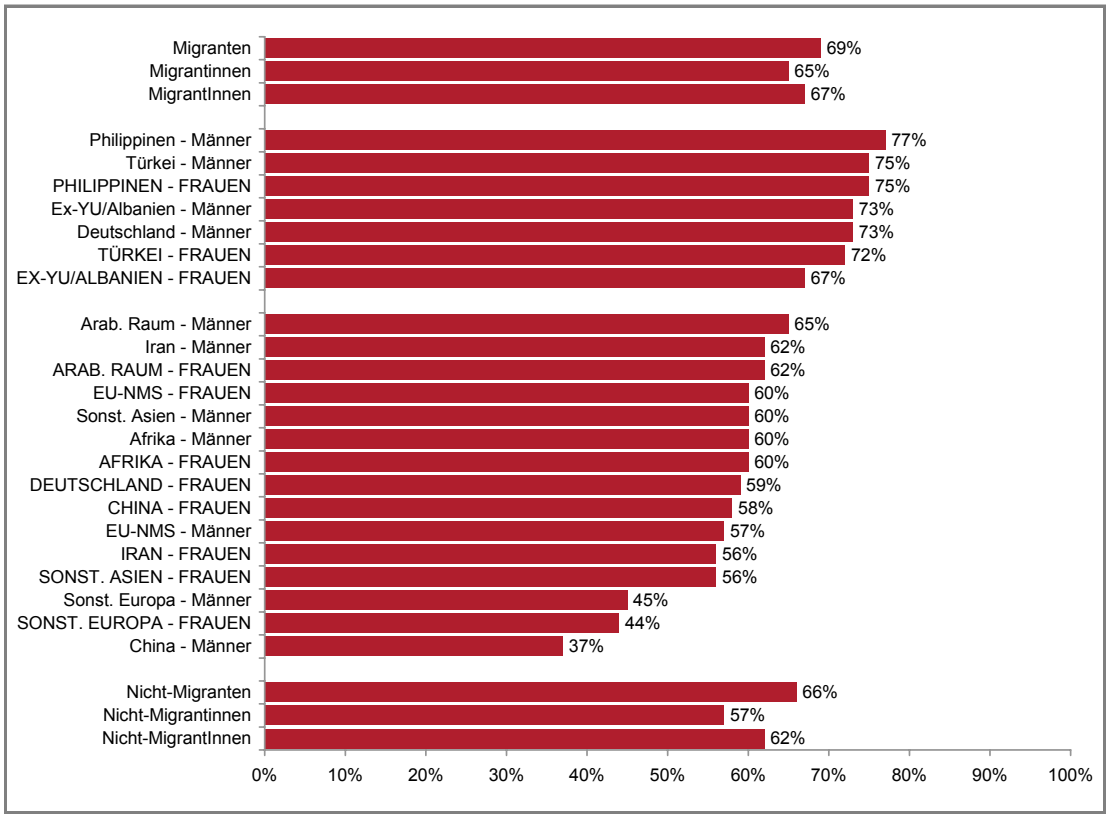
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’ 2011, n gesamt = 305; *Lesehilfe*: Stress/Zeitdruck „Ø 37%“: 37% aller MigrantInnen nennen Stress/Zeitdruck als sehr/eher starke Belastung. In den Herkunftsgruppen Deutschland, Iran und Türkei wird dies überdurchschnittlich häufig genannt.

Sehr / eher starke Belastungen

Auf Basis der Angaben zu belastenden Faktoren im Arbeitsleben wurden in einem weiteren Analyseschritt zwei Gruppen gebildet. Dazu wurden jene Befragte, die sich von keinem der abgefragten Faktoren sehr/eher stark belastet fühlen von jenen unterschieden, die in mindestens einem Faktor eine hohe Belastung angegeben haben.

Anhand dieses ‚allgemeinen Belastungsniveaus' kommt doch eine beträchtliche Betroffenheit von belastenden Rahmenbedingungen in der Arbeit zum Ausdruck. Rund zwei Drittel der MigrantInnen (wie auch der Referenzgruppe) fühlen sich zumindest von einem Faktor sehr/eher belastet. Männer sind jeweils etwas stärker betroffen, jedoch nicht in einem signifikanten Ausmaß. Deutliche diesbezügliche Unterschiede lassen sich in erster Linie lediglich in den Herkunftsgruppen Deutschland (73% der Männer versus 59% der Frauen) und China festhalten (37% der Männer versus 58% der Frauen), in letzterer aber auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Demgegenüber müssen Beschäftigte der Herkunftsgruppen Philippinen und Türkei als jene gelten, die überdurchschnittlich häufig eine allgemeine Belastung empfinden.

Abbildung 42: Anteil von Personen, die von mindestens einem Faktor sehr / eher stark belastend sind, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305.

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Betroffenheit durch Belastungen im Arbeitsleben

Die Prüfung dieses allgemeinen Belastungsniveaus auf Korrelationen mit verschiedenen beschäftigungs-, sozial- und migrationsspezifischer Faktoren zeigt wiederum einige wesentliche Zusammenhänge auf (vgl. Übersicht 14f). Wie oben dargestellt wurde, kommt den einzelnen Belastungsmomenten im Kontext verschiedener Merkmale unterschiedliches Gewicht zu. An dieser Stelle soll somit nochmals ein zusammenfassender Überblick über die allgemeine Belastung in Abhängigkeit verschiedener Faktoren gegeben werden.

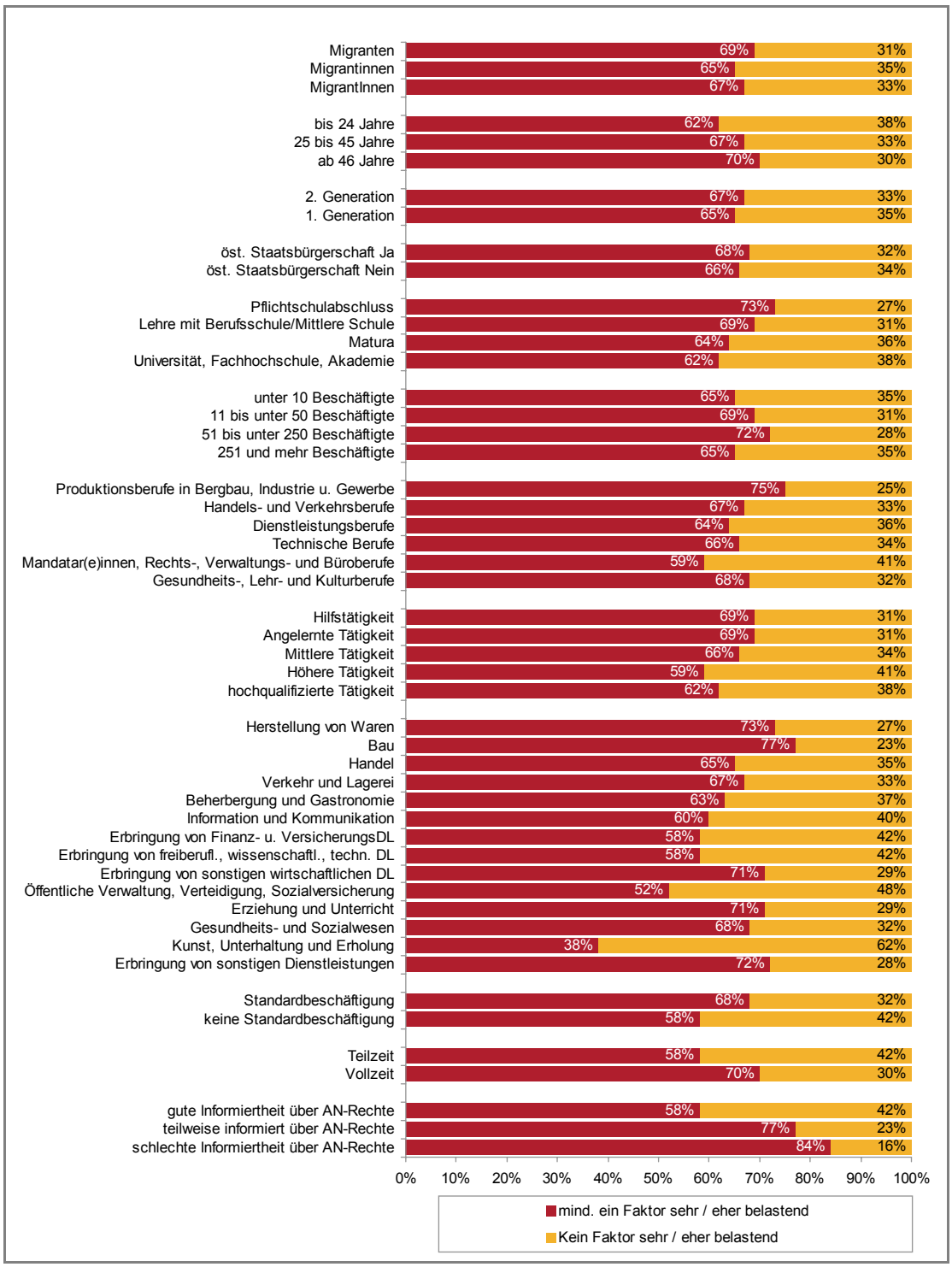
Die Ergebnisse zeigen für MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen teilweise Übereinstimmungen, teilweise bestehen aber auch abweichende Relationen. So steht in der Gruppe der MigrantInnen das Alter in einem leichten Zusammenhang mit Belastungen: Jüngere fühlen sich seltener als Ältere von mindestens einem der Faktoren sehr/eher belastet. In der Referenzgruppe lässt sich ein solcher Zusammenhang nicht feststellen. Unterschiedlich ist weiters das Verhältnis zur schulischen Qualifikation. Während sich unter den MigrantInnen die PflichtschulabsolventInnen überdurchschnittlich häufig belastet fühlen und dieser Anteil mit steigender Schulbildung aber sukzessive abnimmt, erleben in der Referenzgruppe gerade auch jene mit tertiärem Abschluss vergleichsweise häufig eine Belastung.

Das schulische Bildungsniveau ist in einem Zusammenhang mit der Informiertheit über die Rechte als ArbeitnehmerIn zu sehen (siehe näher Kapitel 10.1). Vor diesem Hintergrund ist das zum Ausdruck gebrachte Belastungsempfinden in Abhängigkeit des eigenen Informationsstandes interessant. Befragte, die sich gut über ihre ArbeitnehmerInnenrechte informiert fühlen, können nach den vorliegenden Ergebnissen offensichtlich besser mit Belastungen im Arbeitsalltag umgehen: Gut 40% und damit überdurchschnittlich viele, sind in diesem Fall von keinem Faktor sehr/eher belastet. Fühlen sich die InterviewpartnerInnen schlecht über ihre Rechte informiert, sinkt dieser Anteil deutlich (MigrantInnen 16%). In der Referenzgruppe ist der Anteil jener, die sich schlecht über ihre Rechte als ArbeitnehmerIn informiert fühlen, relativ gering, so dass hier keine detaillierten Aussagen im Vergleich getroffen werden können. Tendenziell gilt aber hier ebenso, was für die MigrantInnen festgehalten wurde: Je schlechter sich die ArbeitnehmerInnen informiert fühlen, desto stärker bringen sie Belastungen zum Ausdruck.

Keine signifikanten Zusammenhänge zeigen die Analysen zur Größe der Arbeitsstätte oder zum Tätigkeitsniveau, wenngleich hier in Bezug auf einzelne Belastungsmomente das Wirken unterschiedlicher Faktoren zu beachten ist (siehe oben). Demgegenüber kommt aber Wirtschafts- und Berufsbereichen eine markante Bedeutung für das allgemeine Belastungsniveau zu. Insbesondere in Produktionsberufen fühlen sich die Beschäftigten überdurchschnittlich häufig belastet, und von den Branchen sticht vor allem der Bausektor in dieser Richtung heraus. Überdurchschnittlich sind die entsprechenden Werte auch in der Herstellung von Waren, der Erbringung von sonstigen (wirtschaftlichen) Dienstleistungen und Erziehung / Unterricht.

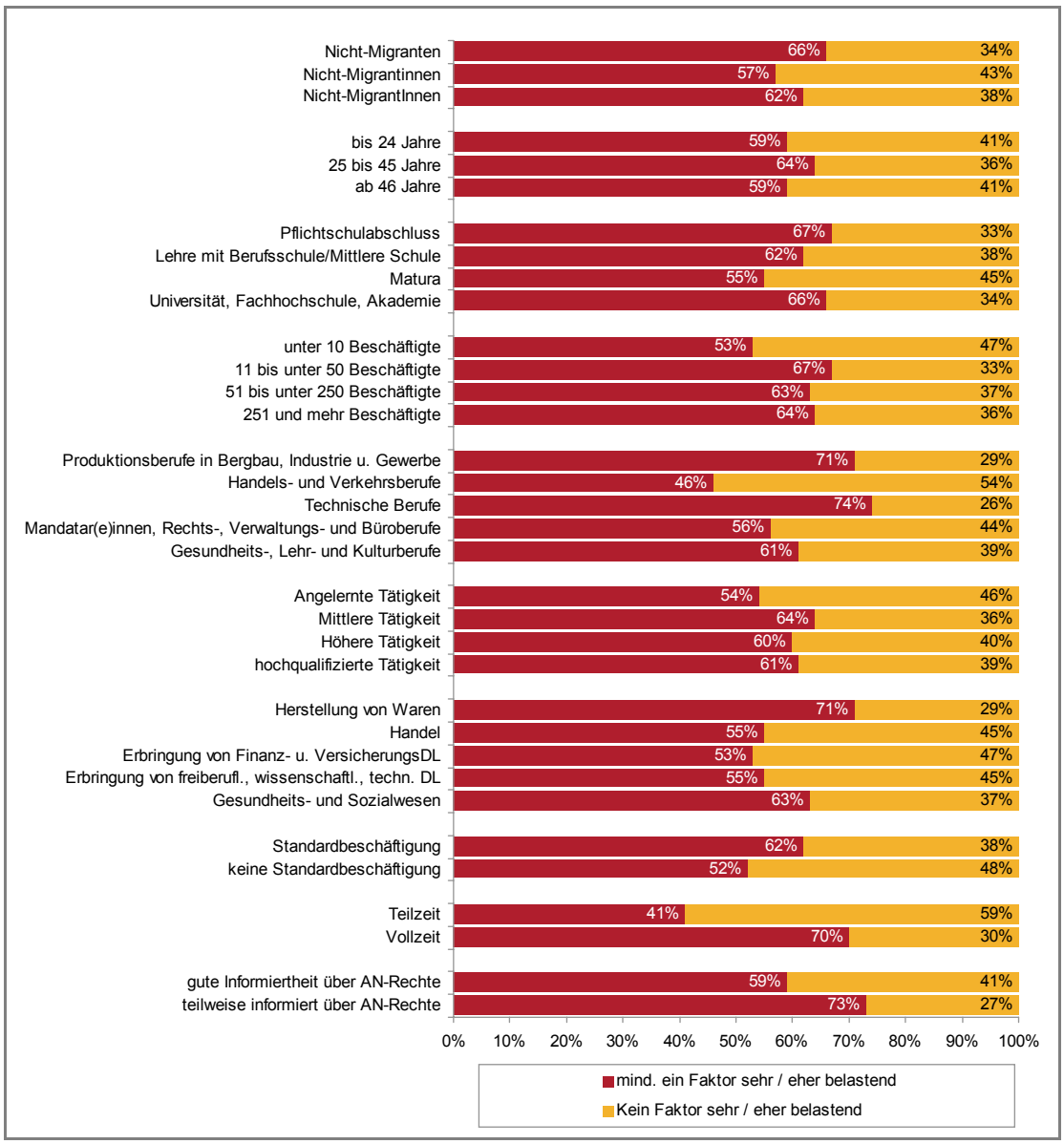
Standardbeschäftigte sind vergleichsweise öfters als jene in neuen Erwerbsformen durch Belastungen betroffen. Die Ausnahme von der Regel stellen hier LeiharbeiterInnen dar: Lediglich 7% von ihnen fühlen sich von keinem der abgefragten Faktoren sehr/eher belastet.

Übersicht 14: Betroffenheit durch Belastungen im Arbeitsleben, ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews nach Geschlecht, Altersgruppen, 1./2. Generation, Staatsbürgerschaft n = 2001; nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich n miss = 3; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 20; nach Tätigkeitsniveau n miss = 10; nach Berufsbereichen, Wirtschaftsabschnitten n miss = 8; nach MitarbeiterInnenzahl Arbeitsstätte n miss = 102; nach Standardbeschäftigung n miss = 81; nach Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte n miss = 31; nach Voll-/Teilzeit n miss = 13; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt; ‚Belastung' meint die Einstufung von mindestens einem der folgenden Belastungsfaktoren als sehr/eher belastend: Stress/Zeitdruck, körperlich anstrengende Tätigkeiten, Gesundheitsbedingungen, Unfallgefahr, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Überstunden, sprachliche Barrieren, Konflikte mit Vorgesetzten, KollegInnen, KundInnen, keine Sozialkontakte.

Übersicht 15 Betroffenheit durch Belastungen im Arbeitsleben, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305; nach Tätigkeitsniveau, nach Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte, nach MitarbeiterInnenzahl Arbeitsstätte n miss = 1; nach Standardbeschäftigung n miss = 8; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt. ‚Belastung' meint die Einstufung von mindestens einem der folgenden Belastungsfaktoren als sehr/eher belastend: Stress/Zeitdruck, körperlich anstrengende Tätigkeiten, Gesundheitsbedingungen, Unfallgefahr, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Überstunden, sprachliche Barrieren, Konflikte mit Vorgesetzten, KollegInnen, KundInnen, keine Sozialkontakte.

6.9 Benachteiligungen im Arbeitsleben

Diskriminierungen und Benachteiligungen am Arbeitsplatz sind für Betroffene ein besonderes Problem. Im Rahmen der Befragung wurden die RespondentInnen gebeten anzugeben, inwiefern sie an ihrem Arbeitsplatz in Bezug auf Entlohnung, Art der Tätigkeiten, Weiterbildung und betriebliche Mitbestimmung gleich behandelt werden wie KollegInnen ohne Migrationshintergrund oder ob sie auf Grund ihrer Herkunft benachteiligt werden.

Dabei ist voranzustellen, dass die Thematisierung von Benachteiligungen – für MigrantInnen wie für Nicht-MigrantInnen aus verschiedenen Gründen schwierig sein kann. Im Rahmen der Befragung meinten InterviewpartnerInnen beispielsweise, dass sie ganz allgemein ein tendenziell ablehnendes Arbeitsklima erleben, aber dies nicht als ‚Benachteiligung' definieren würden – auch weil es schwer an objektiven Fakten festzumachen sei. Diskriminierung geschieht oft subtil, und Befragte haben beispielsweise eher ein vages 'Gefühl' von einzelnen KollegInnen oder Vorgesetzten nicht gleich behandelt zu werden, aber keine ‚Beweise' dafür. Auch kann davon ausgegangen werden, dass ein gewisser unbewusster Widerstand dagegen besteht, die eigene Erfahrung oder den täglichen Alltag explizit als benachteiligend zu definieren (vgl. auch Bergmann et al. 2010, Manolakos/Sohler 2005). Die in Teil II der vorliegenden Studie analysierten qualitativen Gespräche mit Roma/Romnia und KurdInnen weisen darüber hinaus auch darauf hin, dass mitunter Benachteiligungen aus Angst vor negativen Konsequenzen oder Sanktionen ‚in Kauf' genommen werden.

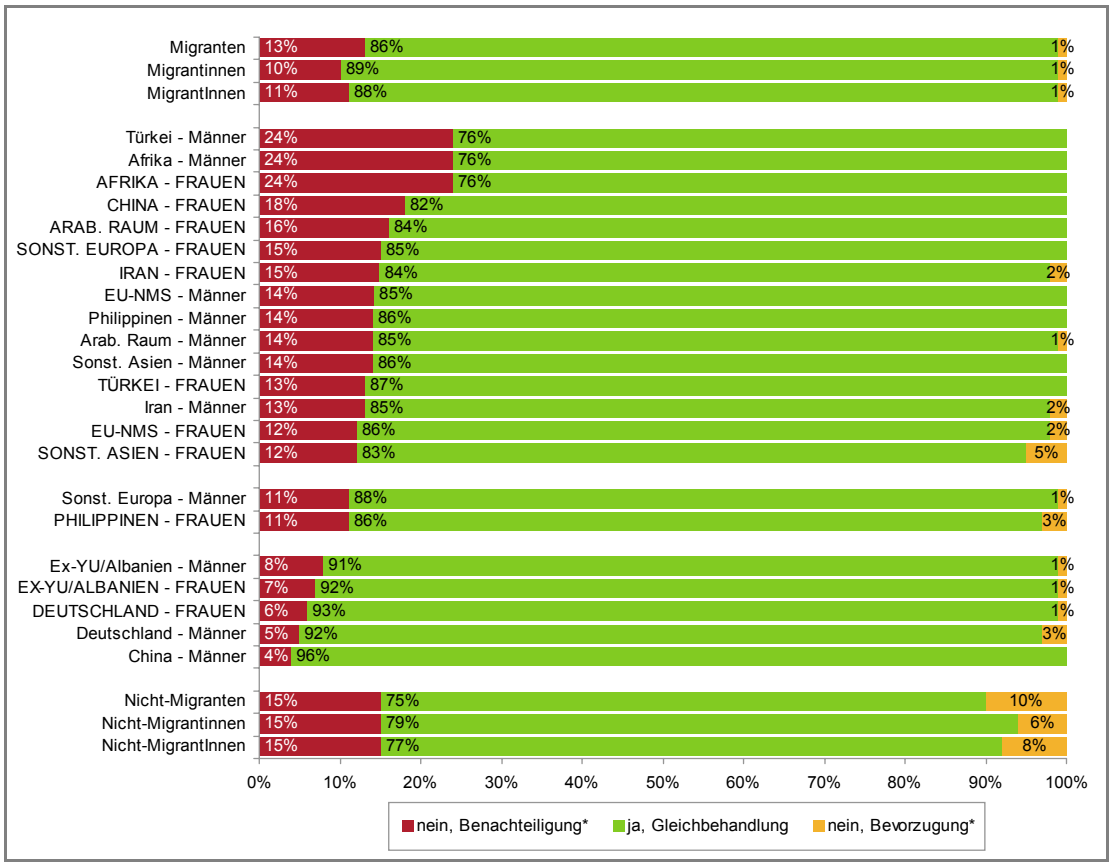
Die Mehrheit der befragten Frauen und Männer mit Migrationshintergrund (knapp 90%) gibt jedenfalls in der telefonischen Befragung an, dass sie keine Benachteiligungen am Arbeitsplatz erfahren (siehe Abbildung 43, Tabelle 215ff). Eine kleine Gruppe mit jeweils 1% sieht sich sogar eher bevorzugt. Benachteiligungen im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund – in zumindest einem der vier genannten Bereiche – haben rund 10% der Befragten erlebt.[32]

In der Referenzgruppe geben 15% der Frauen und Männer an, in mindestens einem Bereich nicht gleich wie allen anderen MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz behandelt zu werden. Gleichzeitig fällt auch der Anteil jener, die sich eher bevorzugt sehen mit knapp 10% höher aus.

Auch wenn in den beiden Gruppen die Referenznahmen nicht ganz ident sind – im Fall der MigrantInnen ist die Frage auf jene KollegInnen ohne Migrationshintergrund bezogen, im Fall der Nicht-MigrantInnen auf alle KollegInnen –, kann auf Basis der vorliegenden Befunde ein durchaus vergleichbares Niveau von (Un-)Gleichbehandlung in beiden Gruppen festgehalten werden. Ungleichbehandlung ist jedenfalls nicht als ausschließlich migrationsspezifisches Thema zu problematisieren, auch wenn es in einzelnen Herkunftsgruppen ein größeres Gewicht einnimmt. Dies gilt vor allem für ArbeitnehmerInnen der Herkunftsgruppen Afrika und Türkei. In beiden Gruppen erleben Befragte überdurchschnittlich stark Benachteiligungen, wobei dies in der Gruppe Türkei vor allem für Männer (24%) und zu einem deutlich geringeren Ausmaß für Frauen (13%) zutrifft.

[32] In der Subgruppe jener, die (nahezu) ausschließlich mit KollegInnen mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten entsprechen die Werte den Gesamtergebnissen.

Abbildung 43: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 140; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 6
* Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

Differenziert man die oben zusammengefasste Gruppe ‚Benachteiligung' näherhin nach den einzelnen Faktoren, zeigt sich, dass in allen vier Bereichen (Entlohnung, Art der Tätigkeiten, Weiterbildung, betriebliche Mitbestimmung) der Anteil von benachteiligten Personen bei jeweils rund 5% liegt (Übersicht 16). Die gegebenen marginalen Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen lassen darauf schließen, dass *das* ‚Problemfeld' der Benachteiligung nicht vorliegt.

Interessant ist ein vertiefender Blick auf die Herkunftsgruppen: So zeigen die zusammengefassten Ergebnisse vor allem für ArbeitnehmerInnen der Herkunftsgruppe Afrika ein hohes Niveau der Benachteiligung. Im Detail fühlen sich diese InterviewpartnerInnen besonders in Fragen der betrieblichen Mitbestimmung und bei der Art der zugewiesenen Tätigkeiten nicht gleich behandelt wie KollegInnen ohne Migrationshintergrund. Die betriebliche Weiterbildung betreffend ist der Anteil etwas höher als im Gesamtdurchschnitt und bei der Frage der Entlohnung/Bezahlung exakt auf dem Niveau des gesamten Gruppendurchschnittes. Ungleiche Entlohnung/Bezahlung wird verstärkt von Befragten der Herkunftsgruppen EU-NMS und Türkei thematisiert. Bei ArbeitnehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund liegen dabei in allen Kategorien etwas überdurchschnittliche Werte vor, wobei, ebenfalls in allen Kategorien, innerhalb der Gruppe ein Gender-Gap im Sinne einer höhe-

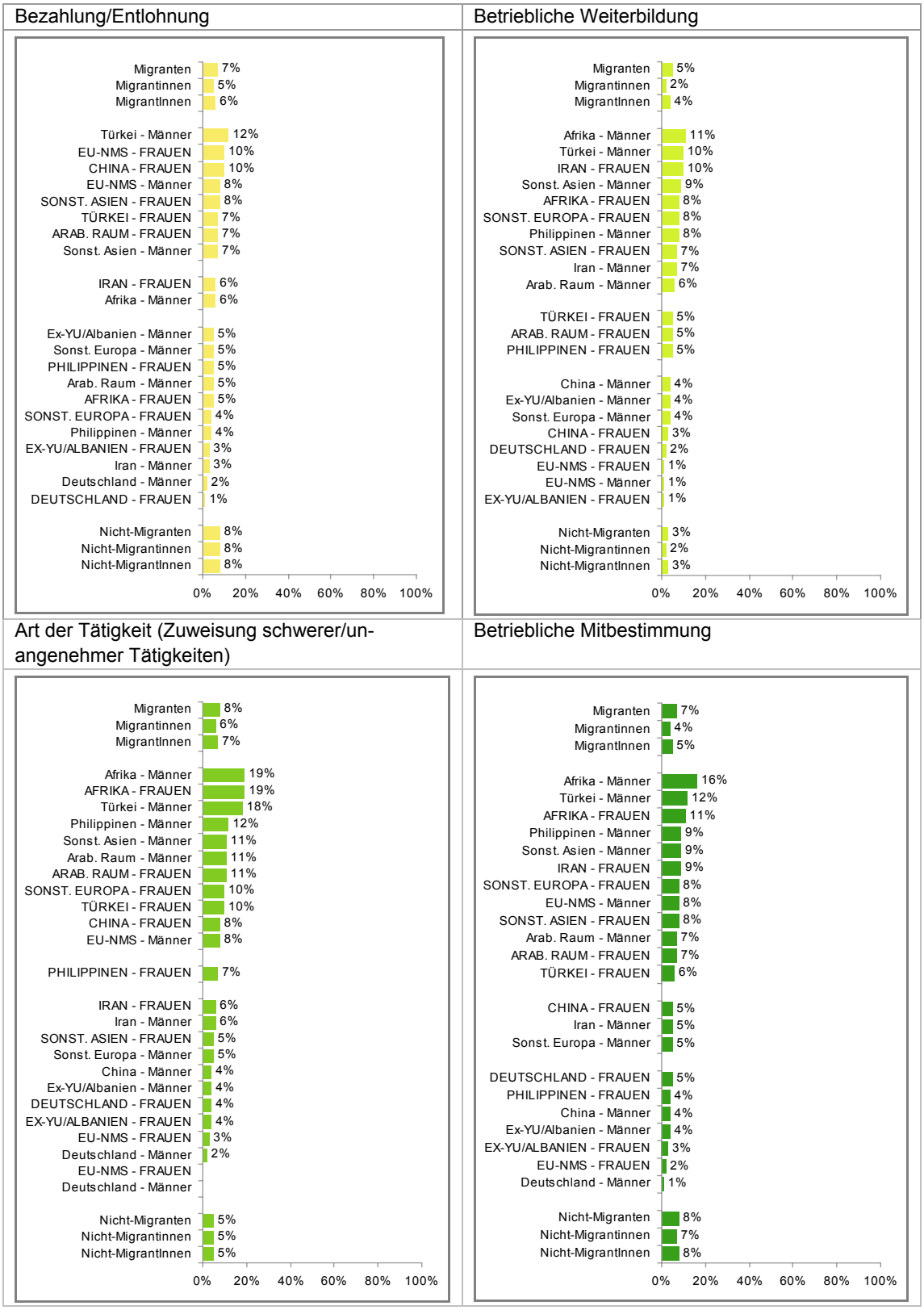
ren Betroffenheit bei Männern zu sehen ist. Derartige geschlechtsspezifische Unterschiede sind ansonsten nur bei Befragten der Herkunftsgruppe China zu beobachten.

Die einzelnen Themenfelder lassen sich mit spezifischen weiteren erhobenen Faktoren in Beziehung setzen. Benachteiligungen bei der Zuweisung von Tätigkeiten können auf allen beruflichen Qualifikationsebenen von statten gehen. Hier besteht in der Gruppe der MigrantInnen, nicht jedoch in der Referenzgruppe, ein Zusammenhang zum ausgeübten Tätigkeitsniveau: Es empfinden Personen, die Hilfstätigkeiten oder angelernte Tätigkeiten ausführen mit knapp 10% häufiger Benachteiligungen, als jene in höheren (3%) oder hochqualifizierten Positionen (5%).

Weiters wurde überprüft, ob eine Benachteiligung bei der betrieblichen Weiterbildung Hand in Hand mit einer geringen Weiterbildungsteilnahme einhergeht. Diese These lässt sich nicht bestätigen. Jene Befragten (MigrantInnen, wie auch Referenzgruppe), die in den letzten fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, fühlen sich nicht häufiger benachteiligt als weiterbildungsaktive ArbeitnehmerInnen. Und auch in Abhängigkeit der Unterstützung der Weiterbildungsaktivitäten durch den/die ArbeitgeberIn lassen sich keine klaren Zusammenhänge feststellen. Ebenso wenig lassen sich statistische Zusammenhänge zwischen genannten Benachteiligungen im Bereich Gehalt/Lohn und Höhe des persönlichen Einkommens erkennen.

Gleichbehandlung bei der betrieblichen Mitbestimmung wiederum steht in keinem Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Betriebsrates. Bezogen auf die Gesamtheit der Benachteiligungen zeigt sich allerdings bei MigrantInnen (nicht in der Referenzgruppe) eine Verbindung: Besteht ein Betriebsrat, fühlen sich mit 9% signifikant weniger Befragte in mindestens einem der vier Bereiche benachteiligt (kein Betriebsrat: 14% Benachteiligung). Dies kann zumindest als Hinweis darauf gelesen werden, dass Betriebsräte/rätinnen hier sehr wohl eine wichtige Rolle einnehmen.

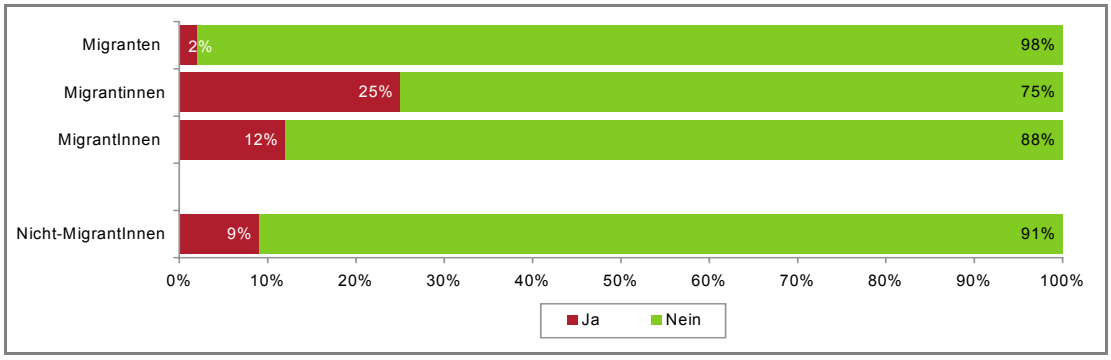
Abbildung 44: Anteil Befragte, die sich benachteiligt fühlen nach Themenbereichen, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, Bezahlung/Entlohnung n miss = 190; betriebliche Weiterbildung n miss = 211; Art der Tätigkeit (Zuweisung von schweren oder unangenehmen Tätigkeiten) n miss = 153; betriebliche Mitbestimmung n miss = 179; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 6; Bezahlung/Entlohnung n miss = 11; betriebliche Weiterbildung n miss = 16; Art der Tätigkeit (Zuweisung von schweren oder unangenehmen Tätigkeiten) n miss = 9; betriebliche Mitbestimmung n miss = 11.

Welche Rolle spielen geschlechtsspezifische Diskriminierungen? Dass die erlebten Benachteiligungen (auch) durch die Geschlechtszugehörigkeit begründet sind, nehmen rund 10% der MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen wahr. Eine Differenzierung nach Geschlecht ist auf Grund der gegebenen Fallzahlen in der Referenzgruppe nicht möglich. Bei ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund betrifft dies jedenfalls wesentlich mehr Frauen als Männer. Jede Vierte, die eine Benachteiligung angibt, sieht auch geschlechtsspezifische Aspekte als Grund dafür. Gleichzeitig heißt das, dass drei Viertel der Frauen keine ‚doppelte Diskriminierung' aufgrund von Herkunft und Geschlecht thematisieren, sondern den wesentlichen Grund ihrer Benachteiligung auf ihre Herkunft zurückführen.

Abbildung 45: Personen, die Benachteiligungen erleben: Benachteiligung (auch) auf Grund des Geschlechts, nach Herkunft und Geschlecht*



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 238, n miss = 37; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 47, n miss = 7; *In der Gruppe der Nicht-MigrantInnen keine Darstellung nach Geschlecht auf Grund zu geringer Fallzahl möglich.

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Gleichbehandlung im Arbeitsleben

Zur abschließenden Analyse der Frage der (Un-)Gleichbehandlung wurden die Ergebnisse zu einer Reihe von sozial-, migrations- und beschäftigungsspezifischer Faktoren in Beziehung gesetzt (siehe Übersicht 16f). Dabei zeigen sich zwischen der Gruppe der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund und jenen der Referenzgruppe einige Parallelen aber auch Unterschiede. Gleichzeitig deuten die vorliegenden Ergebnisse auch auf unterschiedliche Konfliktfähigkeiten spezifischer Subgruppen hin.

Unterschiede zwischen den beiden Gruppen werden etwa bei der Betroffenheit von Benachteiligungen im Kontext von Branchen und Berufen sichtbar. Bei beiden Bereichen unterliegen die Analysen für die Referenzgruppe zwar angesichts der gegebenen Fallzahl Einschränkungen, aber soweit Aussagen möglich sind, werden auf Seiten der Referenzgruppe doch überdurchschnittliche Anteile von Benachteiligungserfahrungen in Produktionsberufen und technischen Berufen sichtbar (circa 20% versus gut 10% MigrantInnen). In der Gruppe der MigrantInnen streut dies zwischen den verschiedenen Berufsbereichen insgesamt relativ gering. Branchenspezifisch bestehen bei MigrantInnen in den quantitativ wenig bedeutsamen Bereichen der öffentlichen Verwaltung und Erziehung/Unterricht die höchsten Anteile von Personen, die

Benachteiligungen erfahren haben. Aber auch in den quantitativ gewichtigen Branchen Bau und Verkehr/Lagerei liegt ein überdurchschnittlicher Wert vor. Auf Seiten der Referenzgruppe weisen die Branchen Herstellung von Waren und Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen die höchsten Anteile auf.

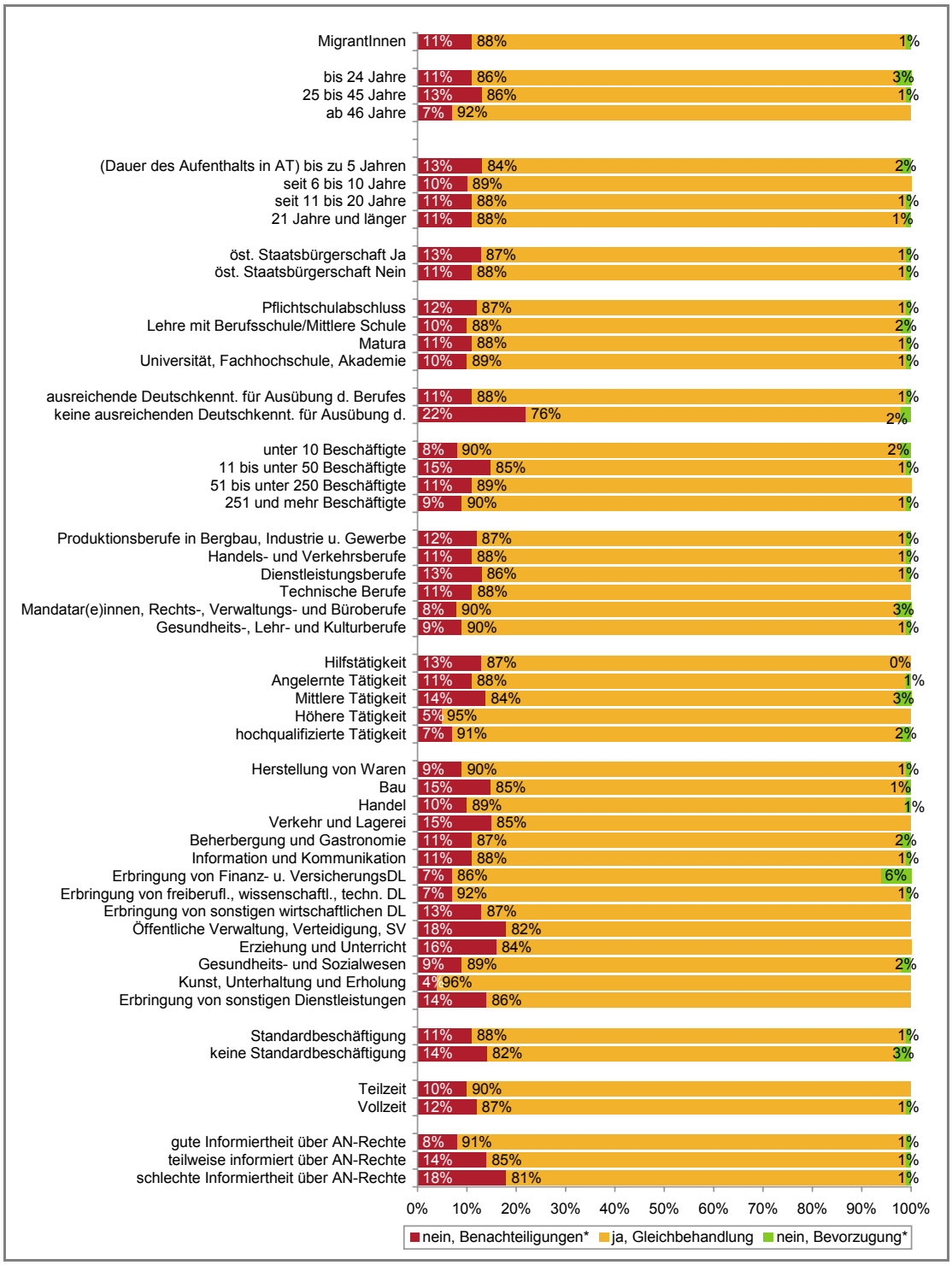
Unterschiede werden auch in Anhängigkeit des schulischen Ausbildungsniveaus deutlich. Zeigen sich in der Gruppe der MigrantInnen im Wesentlichen keine Unterschiede, thematisieren Nicht-MigrantInnen mit höheren Bildungsabschlüssen vergleichsweise häufiger ebensolche Erfahrungen. Inwiefern dabei – auch mit Blick auf das insgesamt etwas höhere Niveau thematisierter Benachteiligungen in der Referenzgruppe – eine kritischere Haltung oder ein verstärktes Hinterfragen innerbetrieblicher Vorgänge zum Tragen kommt, kann auf Basis der vorliegenden Daten nicht beurteilt werden. Wie einleitend jedoch angemerkt, deuten die qualitativen Gespräche mit Roma/Romnia und KurdInnen – unabhängig des Bildungsniveaus – mitunter durchaus in eine solche Richtung.

Übereinstimmend ist in beiden Gruppen hingegen der Befund, dass der Anteil thematisierter Benachteiligung in höheren beruflichen Positionen abnimmt und dass sich ältere Befragte (ab 46 Jahre) seltener benachteiligt fühlen als jüngere. Auch ist in beiden Gruppen der Anteil benachteiligter ArbeitnehmerInnen am geringsten, wenn sich die Befragten gut über ihre Rechte als ArbeitnehmerIn informiert fühlen.

Gewisse Parallelen zeigen sich in Bezug auf die Größe der Arbeitsstätte: in beiden Gruppen werden in Arbeitsstätten mittlerer Größe überdurchschnittlich häufig Benachteiligungen thematisiert. Ähnliche Relationen bestehen auch in Bezug auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses – weder bei MigrantInnen noch bei Nicht-MigrantInnen bestehen wesentliche Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, jedoch sprechen jene in Erwerbsformen abseits einer Standardbeschäftigung etwas verstärkt Benachteiligungen an. Weit überdurchschnittlich betrifft dies LeiharbeiterInnen: Hier gibt gut jede/r Vierte an, in zumindest einem der vier Bereiche im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund benachteiligt zu sein. Möglicherweise wirken hier in der Beurteilung auch Vergleiche zur Stammbelegschaft in den Beschäftigerbetrieben mit, so dass die Perspektive vergleichsweise weiter angelegt wurde.

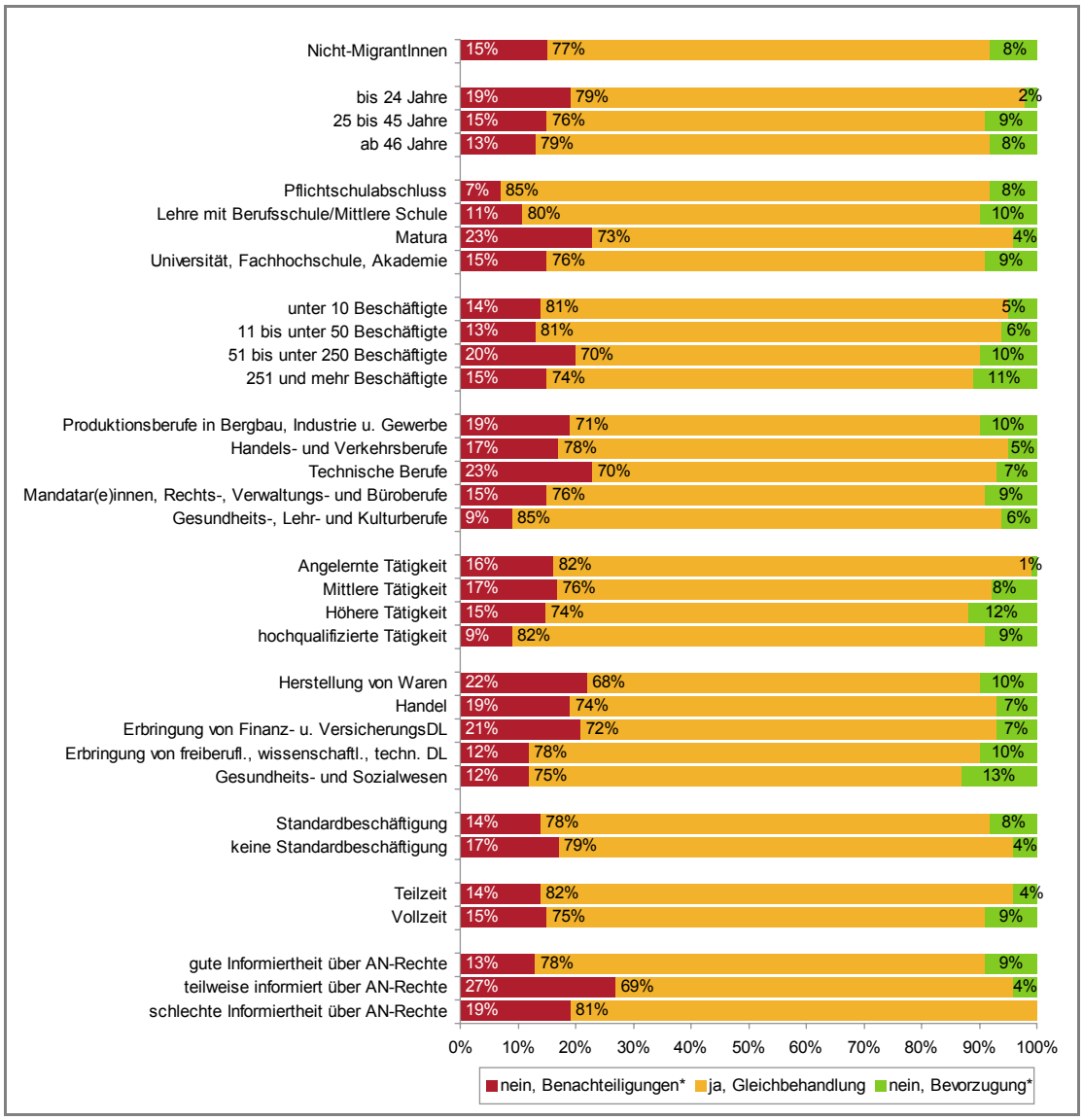
Migrationsspezifische Faktoren führen lediglich im Kontext der Sprachkenntnisse zu einem klaren Unterschied. Jene, die ihre Deutschkenntnisse als nicht ausreichend für die Ausübung des Berufes einstufen, fühlen sich häufiger benachteiligt. Dies deutet darauf hin, dass diese Personen weniger gut ihre Interessen artikulieren und ihre Rechte im betrieblichen Alltag durchsetzen können.

Übersicht 16: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews nach Geschlecht, Altersgruppen, 1./2. Generation, Staatsbürgerschaft n = 2001, n miss = 140; nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich Interviews n = 1794, n miss = 136; nach Deutschkenntnisse (Selbsteinschätzung) n miss = 357; nach Berufsbereichen, Wirtschaftsabschnitten n miss = 148; nach höchste abgeschlossene Schulausbildung n miss = 160; nach MitarbeiterInnenzahl Arbeitsstätte n miss = 242; nach Tätigkeitsniveau n miss = 150; nach Standardbeschäftigung n miss = 221; nach Voll-/Teilzeit n miss = 153; Informiertheit über AN-Rechte n miss = 171; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt; * Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

Übersicht 17: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305; nach Geschlecht, Altersgruppen, höchste abgeschlossene Schulausbildung, Berufsbereiche, Wirtschaftsabschnitte, Voll-/Teilzeit n miss = 6; nach Tätigkeitsniveau, nach Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte, nach MitarbeiterInnenzahl Arbeitsstätte n miss = 7; nach Standardbeschäftigung n miss = 14; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt; * Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

6.10 Persönliches Erwerbseinkommen

Die vorliegende Befragung ermöglicht einen Einblick in die erzielten persönlichen monatlichen Netto-Erwerbseinkommen.[33] Die Erhebung erfolgte entlang grober vorgegebener Einkommenskategorien. Dies führt in der Regel zu vergleichsweise geringen Antwortverweigerungen, was sich auch in der vorliegenden Untersuchung bestätigt. Sowohl in der Gruppe der MigrantInnen wie auch in der Referenzgruppe verweigerten lediglich rund 6% der Befragten eine Angabe zu ihrem Erwerbseinkommen.[34] Da mit unterschiedlichen Arbeitszeiten (Voll-, Teilzeit) stark divergierende Einkommen einhergehen, sind in der folgenden Analyse die Einkommen für vollzeitbeschäftigte Befragte (ab 35 Wochenstunden) und Teilzeitkräfte jeweils getrennt ausgewiesen.

Netto-Erwerbseinkommen von Vollzeitbeschäftigten

Eine Analyse der monatlichen Netto-Erwerbseinkommen für Vollzeitbeschäftigte macht deutliche Unterschiede in Abhängigkeit der Herkunftsgruppen, zwischen den Geschlechtern als auch innerhalb der Geschlechter evident und verweist auf geringere Einkommen im Vergleich zur Referenzgruppe (siehe Abbildung 46, Tabelle 220f).

MigrantInnen erzielen zu knapp 60% ein Einkommen, das unterhalb EUR 1.400 monatlich liegt. Als Gruppen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von Beschäftigten in diesem Einkommensbereich (bis unterhalb EUR 1.400) müssen vor allem Philippinen (78%), Sonstiges Asien (70%) und Afrika (70%) gelten. Der Anteil von NiedrigsteinkommenbezieherInnen liegt bei 6%, das heißt diese Personen erreichen bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 35 Stunden ein Einkommen, das höchstens EUR 899 im Monat beträgt. Besonders ausgeprägt trifft dies bei Frauen mit einem afrikanischem und türkischem Migrationshintergrund zu – annähernd jede Fünfte erzielt ein Einkommen dieser Kategorie.

Im Bereich der hohen Einkommen (ab EUR 2.400) liegt bei Frauen lediglich für jene mit iranischem Migrationshintergrund ein ähnlicher Anteil (18%) vor. Insgesamt erzielen 3% der Frauen und 7% der Männer Einkommen ab EUR 2.400. Die Herkunftsgruppen mit hohen Anteilen von RespondentInnen in dieser Einkommensklasse (ab EUR 2.400) ist neben dem Iran (gesamt 21%) vor allem Deutschland (23%). Für Befragte mit deutschem Migrationshintergrund liegt insgesamt auch am ehesten ein paralleles Ergebnis zur Referenzgruppe vor.[35]

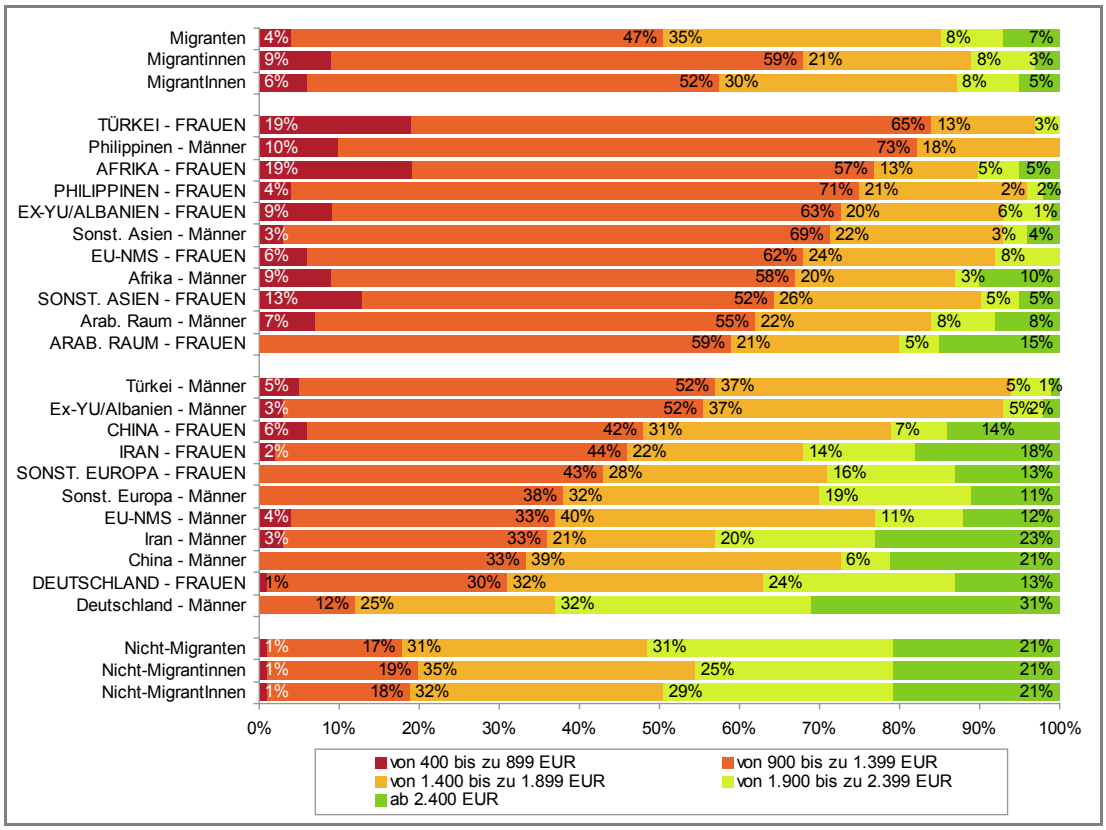
---

[33] Erhoben wurde im Falle des Vorliegens von mehreren parallelen Beschäftigungen das gesamte Einkommen aus diesen Erwerbsverhältnissen. Bei 6% der MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen, welche mehrfach parallel beschäftigt sind (siehe Kapitel 5), liegen somit Einkommen aus verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen vor. Da diese Gruppengröße relativ klein ist und in Folge kaum gesonderte Analysen möglich sind, werden diese Personen von den folgenden Darstellungen in diesem Abschnitt ausgeschlossen.

[34] Die Einkommenskategorien setzen mit der untersten Stufe (bis zu EUR 400) etwas über der Geringfügigkeitsgrenze ein und sind in gleichmäßigen Schritten von jeweils plus EUR 500 weitergeführt worden.

[35] Würde man bei der Berechnung auf Gesamtebene die Herkunftsgruppen mit relativ hohen Anteilen in höheren Einkommenskategorien nicht berücksichtigen, ergäbe sich kein wesentlich anderes Bild, da diese Gruppen quantiativ nicht so stark ins Gewicht fallen. Exemplarisch: Die Berechnung der Einkommen ohne Personen aus Deutschland würde zu einem Anstieg von BezieherInnen niederiger Einkommen (bis zu EUR 1.399) um 3 Prozenpunkte auf 61% führen. Der Anteil von ArbeitnehmerInnen mit einem Einkommen ab EUR 2.400 sinkt von 5% auf 3%.

Abbildung 46: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1324, n miss = 114; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 209, n miss = 14.

Eine detaillierte geschlechtsspezifische Analyse ist mit den vorliegenden Einkommenskategorien zwangsläufig methodisch nicht möglich und so können auch keine Aussagen zu einem Gender-Pay-Gap im eigentlichen Sinne gemacht werden. Gemessen an der Differenz der Anteile vollzeitbeschäftigter Migranten und Migrantinnen (ab 35 Wochenstunden) mit einem Einkommen von maximal bis zu EUR 1.399, beträgt der Geschlechterunterschied 17 Prozentpunkte zu Ungunsten der Frauen – das heißt um 17 Prozentpunkte mehr Frauen erzielen ein Einkommen dieser niedrigen Kategorie. Besonders ausgeprägt ist dieser Unterschied in den Herkunftsgruppen Türkei und EU-NMS mit jeweils etwa 30 Prozentpunkten.

In anderen Herkunftsgruppen, wie auch in der Referenzgruppe[36], bestehen geringere Unterschiede und – im Fall der beiden Gruppen Philippinen und Sonstiges Asien – fällt sogar ein vergleichsweise höherer Anteil von Männern in die Kategorie bis zu EUR 1.399.

Es sei hier aber nochmals betont, dass die genauen Einkommenshöhen nicht erfragt wurden, mögliche Ungleichverteilungen innerhalb der relativ breiten Einkommenskategorien somit nicht bekannt sind und weitere Analysen nach genauen Arbeitszei-

[36] Hingewiesen sei darauf, dass, würde man die Einkommensangaben für alle Arbeitszeiten gemeinsam auswerten, in der Referenzgruppe statt um 2%-punkte um 18%-punkte mehr Frauen als Männer in die Einkommenskategorie bis EUR 1.399 fallen. Bei MigrantInnen erhöht sich der Wert von 17%-punkte auf 23%-punkte, das heißt der Faktor Teilzeit nimmt hier somit eine deutlich geringere Rolle ein als bei Nicht-MigrantInnen.

ten und wesentlichen weiteren Merkmalen wie Tätigkeitsniveau oder Bildungsniveaus auf Basis der zur Verfügung stehenden Fallzahlen in den einzelnen Herkunftsgruppen respektive Subkategorien für Frauen und Männer getrennt nicht möglich sind.

Ungeachtet dessen werden deutliche (geschlechtspezifische) Einkommensunterschiede sichtbar und angesichts der mitunter großen Differenzen zwischen und innerhalb der Herkunftsgruppen hinsichtlich der Beschäftigungssituationen wirken augenscheinlich andere Faktoren maßgeblich, worauf weiter unten näher eingegangen wird.

Netto-Erwerbseinkommen von Teilzeitbeschäftigten

Die Netto-Erwerbseinkommen von Teilzeitbeschäftigten sind erwartungsgemäß niedriger. Analysen nach Herkunftsgruppe und Geschlecht sind hier auf Grund der gegebenen geringen Fallzahlen der Teilzeiterwerbstätigkeit bei Männern nicht möglich. Auf Gesamtebene der MigrantInnen zeigen sich dabei keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern (siehe Abbildung 47, Tabelle 222f).

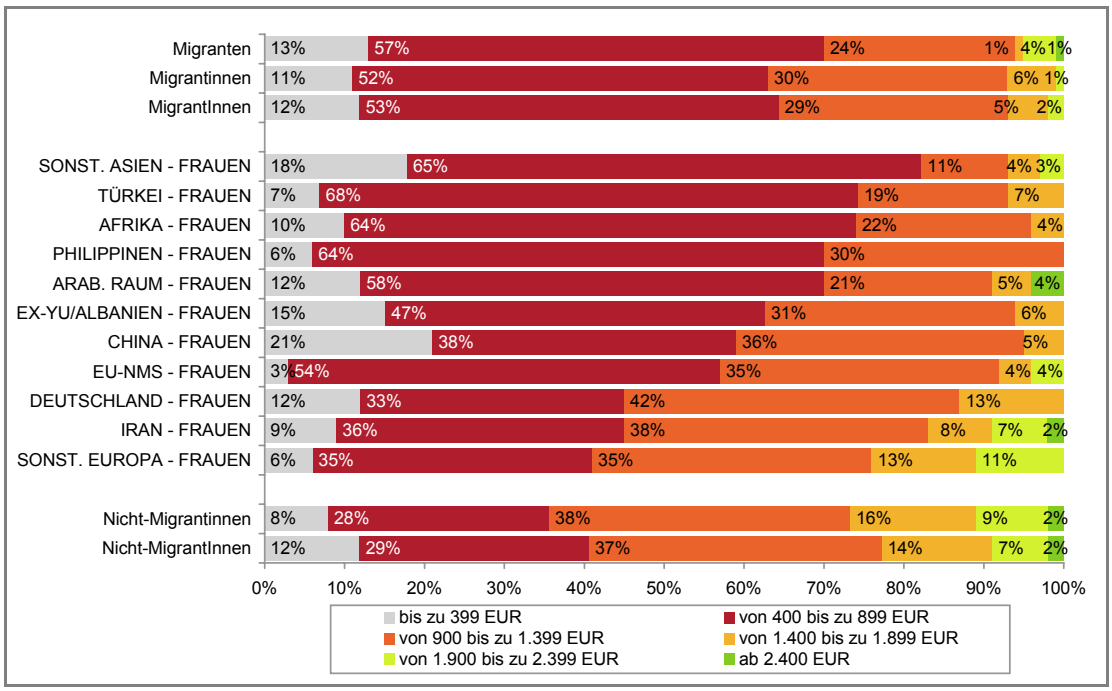
Der Anteil jener, die bis zu EUR 400 monatlich verdienen, beträgt sowohl bei MigrantInnen wie auch in der Referenzgruppe gut 10%. Der überwiegende Teil der befragten MigrantInnen gibt einen Verdienst zwischen EUR 400 und EUR 900 an. Auf Seiten der Referenzgruppe finden sich vergleichsweise mehr Befragte, die einen etwas höheren Verdienst erzielen.

Für Frauen sind Analysen nach Herkunftsgruppen möglich. Dabei zeigt sich, wie bereits bei Vollzeitbeschäftigten, ein durchaus heterogenes Bild. Arbeitnehmerinnen aus dem Sonstigen Europa, Deutschland und dem Iran erzielen zu einem vergleichsweise hohen Anteil höhere Einkommen (über 50% pro Gruppe mit einem Einkommen von über EUR 899). In allen anderen Herkunftsgruppen ist das Einkommen der relativen Mehrheit der befragten Frauen in dem Bereich bis zu EUR 899 zu verorten.

Höhere Einkommen stehen dabei erwartungsgemäß in einem Zusammenhang zur jeweiligen Wochenstundenzahl. Vollständige Detailanalysen sind hier zwar wiederum auf Grund der gegebenen Fallzahlen nicht möglich, für die ausreichend besetzten Einkommenskategorien zeigt sich jedenfalls dieser Zusammenhang: Arbeiten MigrantInnen[37] mit einem Einkommen bis zu EUR 400 durchschnittlich 12 Stunden pro Woche, steigt das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß in der nächsten Einkommenskategorie auf 23 Stunden und im Falle von EUR 900 bis zu EUR 1.399 auf 26 Stunden.

[37] Für die Referenzgruppe auf Grund geringer Fallzahlen keine Aussage möglich.

Abbildung 47: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Teilzeiterwerbstätige (bis 35 Wochenstunden), nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 529, n miss = 25; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 77, n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der persönlichen Erwerbseinkommen

Die jeweils gegebene Einkommenssituation steht mit einer Reihe an Faktoren in Zusammenhang. Daher wird im Folgenden eine Analyse der Erwerbseinkommen im Kontext unterschiedlicher Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren durchgeführt. Dabei wird auf vollzeiterwerbstätige ArbeitnehmerInnen fokussiert und deren Einkommen zu drei Stufen zusammengefasst (niedrige Einkommen bis zu EUR 1.399, mittlere Einkommen zwischen EUR 1.400 und EUR 2.399, hohe Einkommen ab EUR 2.400).

Übersicht 18 bis Übersicht 20 verdeutlichen für vollzeitbeschäftigte MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen wesentliche Zusammenhänge. Sichtbar wird auf Gesamtebene nochmals der Einkommensunterschied zwischen den beiden Gruppen.

In den einzelnen Subkategorien verdeutlichen die Ergebnisse gleichzeitig ein über weite Strecken ähnliches Muster, wenngleich das Niveau weitgehend grundlegend verschieden bleibt. So sinkt beispielsweise tendenziell der Anteil der Befragten in der Kategorie geringes Einkommen mit zunehmendem schulischem Niveau und noch stärker fließt das berufliche Tätigkeitsniveau hier ein. Damit in enger Verbindung stehend ist das Ergebnis zu sehen, dass Personen, die für ihre berufliche Tätigkeit überqualifiziert sind – das heißt die Tätigkeit unterhalb des schulischen Ausbildungsniveaus angesiedelt ist – überproportional von geringen Einkommen betroffen sind. Eine Analyse für die Referenzgruppe unterliegt Einschränkungen auf Grund der Fallzahlen, weist aber auch hier auf denselben Zusammenhang hin.

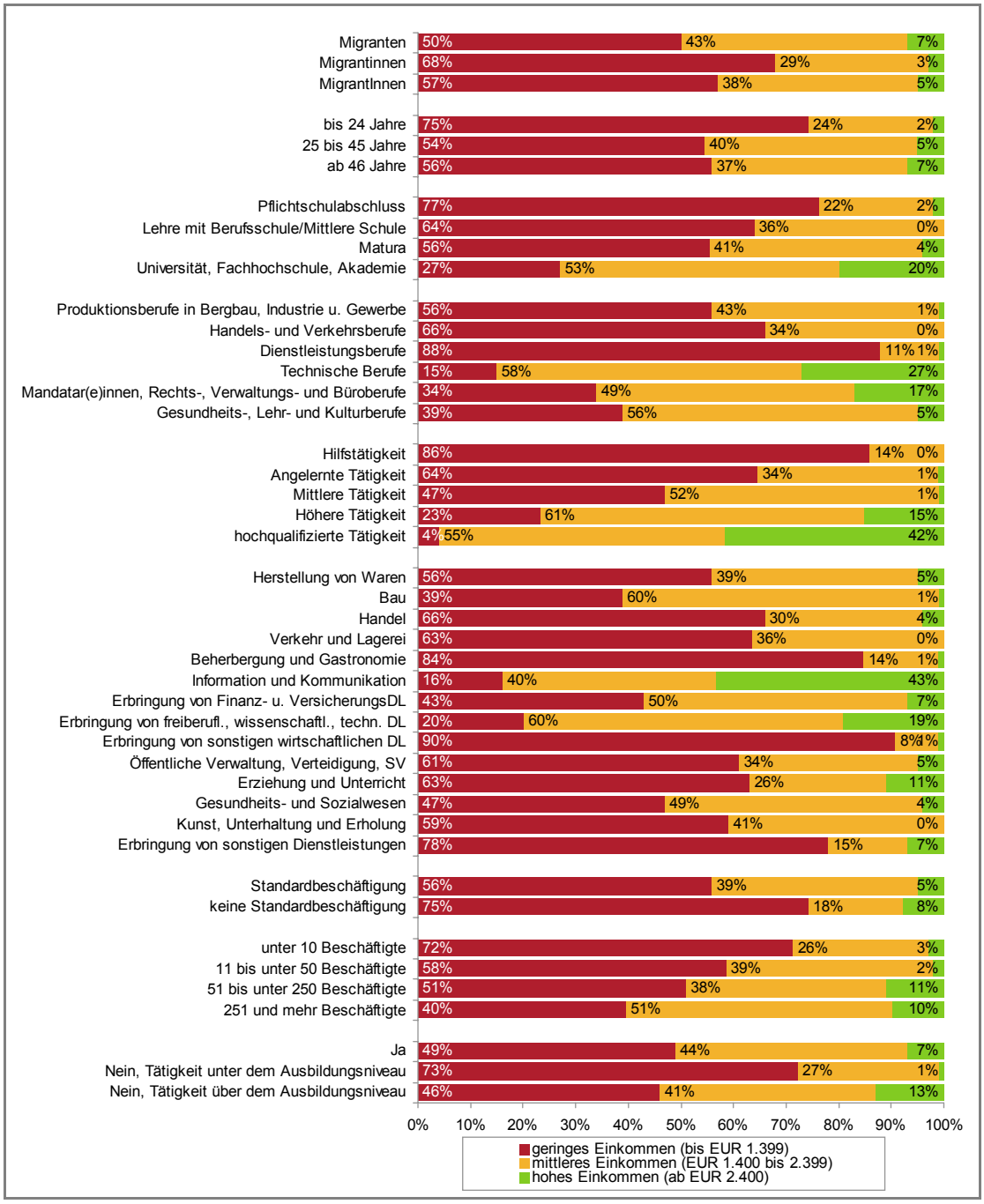
Einkommensmöglichkeiten stehen weiters in einem Kontext zur Größe der Arbeitsstätte: Je mehr ArbeitnehmerInnen am Unternehmensstandort beschäftigt sind, desto kleiner wird der Anteil derer mit geringen Einkommen. In beiden Gruppen verdienen auch jüngere ArbeitnehmerInnen vergleichsweise geringere Einkommen als ältere Befragte.

Auch nach Branchen und Berufsbereichen ergeben sich klare Unterschiede, die – soweit für die Referenzgruppe auf Basis der gegebenen Fallzahlen ausweisbar – durchaus auch vergleichbare Muster zeigen. So erzielen ArbeitnehmerInnen beider Gruppen, welche beispielsweise technische Berufe ausüben, vergleichsweise selten geringe Einkommen. Handels- und Dienstleistungsberufe weisen demgegenüber die höchsten Anteile von Personen mit geringen Einkommen auf. Branchenspezifisch formuliert finden sich Beschäftigte der Bereiche Information und Kommunikation oder Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen vergleichsweise selten im unteren Verdienstbereich.

Divergierend ist die Verteilung entlang der Art des Beschäftigungsverhältnisses. In der Gruppe der MigrantInnen werden in den Arbeitsverhältnissen abseits eines Standardbeschäftigungsverhältnisses deutlich häufiger geringe Einkommen erzielt als in einer Standardbeschäftigung. Bei Nicht-MigrantInnen verhält es sich umgekehrt, wobei darauf hinzuweisen ist, dass, würde man ausschließlich Niedrigsteinkommen (bis EUR 899) in der Kategorie der geringen Einkommen erfassen, auch hier verstärkt Personen in Erwerbsformen abseits der Standardbeschäftigung betroffen sind (11% versus 0% bei Standardbeschäftigung).

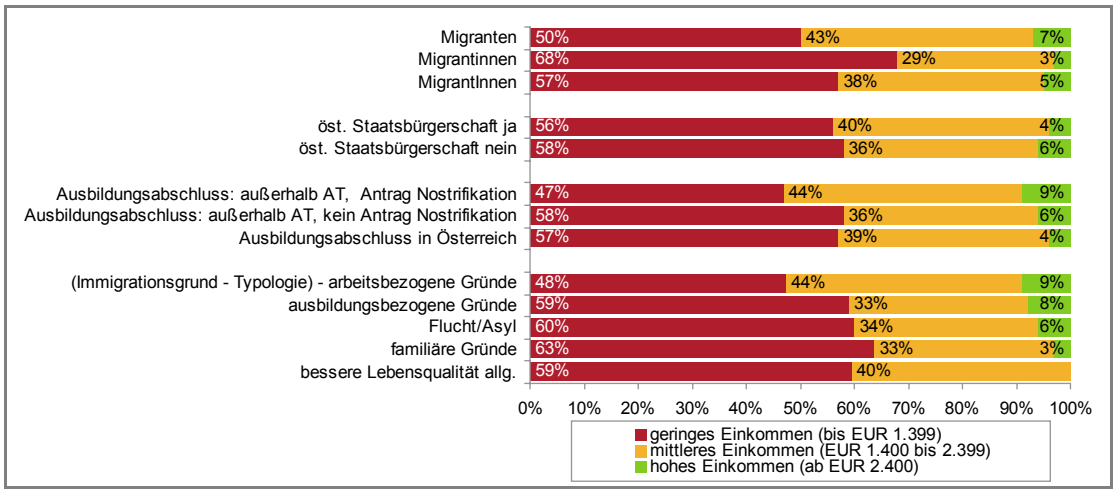
Migrationsspezifische Faktoren verursachen vergleichsweise geringe Unterschiede und werden in ihrer Wirkung eher durch andere Faktoren überlagert. So ist zwar beispielsweise der Anteil geringer EinkommensbezieherInnen unter jenen Personen niedriger, die primär aus arbeitsbezogenen Gründen immigrierten – dieser Effekt wird allerdings überlagert durch die hohe Bedeutung, die dieser Immigrationsgrund in der Herkunftsgruppe Deutschland einnimmt – einer Gruppe von relativ gut qualifizierten und auf höheren Positionen tätigen MigrantInnen. Hervorzuheben ist das Ergebnis, dass jene, die ihre Ausbildung im Ausland absolviert haben und um eine Nostrifikation angesucht haben, doch bessere Einkommen erzielen als wenn dies nicht zutrifft – ungeachtet eines nur leicht niedrigeren Anteils Überqualifizierter in dieser Gruppe. Gleichzeitig ist aber zu berücksichtigen, dass es sich hierbei vorrangig um schulisch und beruflich mittel- bis höherqualifizierte Personen handelt (siehe Kapitel 7).

Übersicht 18: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige ohne mehrfach parallele Beschäftigung, nach ausgewählten Sozial-, und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



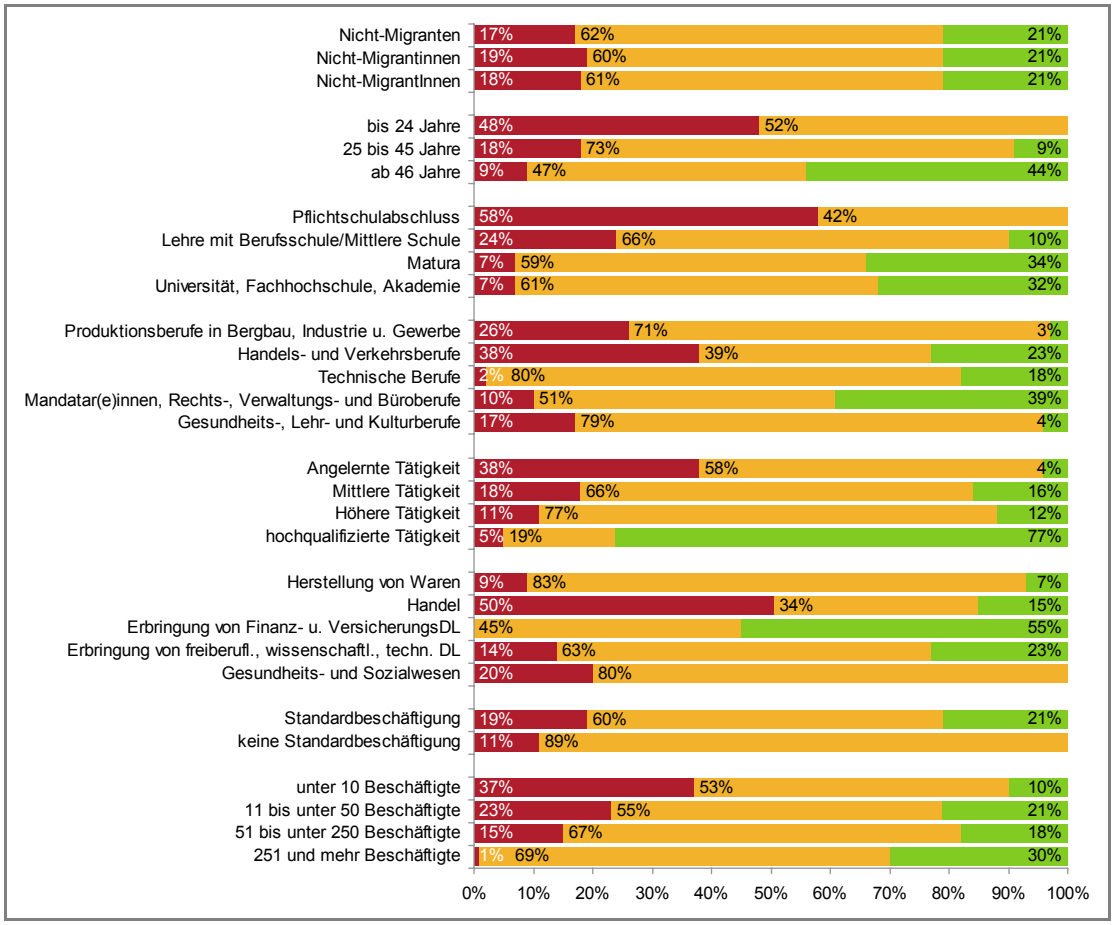
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews nach Geschlecht, Altersgruppen, Wirtschaftsabschnitten, n = 1324, n miss = 114; nach Standardbeschäftigung n miss = 173; nach Berufsbereichen, n miss = 118; nach Tätigkeitsniveau n miss = 121; nach Überqualifizierung n miss = 87; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 128; nach MitarbeiterInnenzahl Arbeitsstätte n miss = 167.

Übersicht 19: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige ohne mehrfach parallele Beschäftigung, nach ausgewählten Migrationsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews nach Staatsbürgerschaft, Immigrationsgrund n = 1324, n miss = 114; nach Ausbildungsabschluss: außerhalb AT, Antrag Nostrifikation n = 136, n miss = 11; nach Ausbildungsabschluss: außerhalb AT, kein Antrag Nostrifikation n = 717, n miss = 54; nach Ausbildungsabschluss: in AT n = 400, n miss = 37.

Übersicht 20: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige ohne mehrfach parallele Beschäftigung, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)*



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews nach Geschlecht, Altersgruppen, Wirtschaftsabschnitten, Berufsbereichen, höchster abgeschlossener Schulausbildung, Mitarbeiter-Innenzahl Arbeitsstätte n = 209, n miss = 14; nach Tätigkeitsniveau n miss = 15; nach Standardbeschäftigung n miss = 21; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt. * Legende siehe Übersicht zuvor.

6.11 ZWISCHENFAZIT – ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION IM ÜBERBLICK

- Zum Interviewzeitpunkt sind nahezu alle Befragten unselbstständig erwerbstätig. Der Anteil der Erwerbslosen zu diesem Zeitpunkt beträgt bei Männern 11% und bei Frauen 9%. In einer mittelfristigen Perspektive (seit dem Jahr 2000) waren durchschnittlich 45% der Männer und 40% der Frauen zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist unter MigrantInnen mithin deutlich höher als unter Nicht-MigrantInnen.
- Drei Viertel der MigrantInnen haben ihren Arbeitsplatz im Dienstleistungssektor. Insgesamt betrachtet trifft dies, wie bei Nicht-MigrantInnen, für Frauen stärker zu als für Männer. Allerdings sind in vielen Herkunftsgruppen auch Männer in erster Linie im Dienstleistungssektor beschäftigt.
- Die wichtigsten Berufsbereiche bei MigrantInnen sind Dienstleistungsberufe (vor allem auf Seiten der Frauen), gefolgt von Produktionsberufen (vor allem Männer) und Handels-, Verkehrsberufen. Haben bei Frauen vor allem Handelsberufe eine große Verbreitung, sind Männer oft in Verkehrsberufen tätig. Berufe der Gruppe ‚Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe', welche in der Referenzgruppe ein relativ großes Gewicht haben, üben MigrantInnen vergleichsweise selten aus.
- Über die Hälfte der ArbeitnehmerInnen sind an Kleinst- oder Kleinarbeitstätten mit bis zu 50 MitarbeiterInnen beschäftigt. In den meisten Fällen haben die Befragten weitere KollegInnen mit Migrationshintergrund, bei einem Viertel sind beinahe alle KollegInnen MigrantInnen. Besonders Kleinstbetriebe zeichnen sich durch vergleichsweise homogene Belegschaftsstrukturen aus. Die KollegInnenschaft der Referenzgruppe hat deutlich seltener einen Migrationshintergrund.
- Ein Großteil der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund (gut 60%) ist auf niedrigen beruflichen Tätigkeitsniveaus beschäftigt (Hilfstätigkeit, angelernte Tätigkeit) und damit deutlich häufiger als Nicht-MigrantInnen in diesen Segmenten zu finden (gesamt 17%). Dieser Anteil streut jedoch bei MigrantInnen stark und liegt zwischen 82% (Herkunftsgruppe Türkei) und 18% (Herkunftsgruppe Deutschland). Frauen sind dabei häufiger gering qualifiziert tätig als Männer.
- Standardbeschäftigung ist sowohl bei MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen die dominierende Beschäftigungsform. Abseits der Standardbeschäftigung sind bei Migrantinnen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und bei Migranten Leiharbeit am relativ gewichtigsten. Bei Nicht-MigrantInnen spielen Freie Dienstverträge und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine Rolle.
- Teilzeitbeschäftigung ist – wie in der Referenzgruppe auch – eine Frauendomäne: rund 40% der Migrantinnen und gut 10% der Migranten sind teilzeitbeschäftigt. Jede vierte Frau und jeder zweite Mann würde jedoch ein vollzeitiges Arbeitsverhältnis vorziehen.
- Ergebnisse zur Dauer der Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz deuten im Vergleich zur Referenzgruppe auf eine eher geringe Kontinuität beziehungsweise eine brüchigere Arbeitsmarktintegration hin.
- Sonderformen der Arbeitszeit (Abend-, Nachtarbeit, Schicht- und Turnusdienst, geteilte Arbeitszeiten, Wochenend- und Feiertagsarbeit) betreffen die Hälfte der Befragten, wobei vor allem Wochenend- und Feiertagsarbeit eine große Bedeutung hat. Frauen sind von solchen Arbeitszeitregelungen häufiger betroffen als Männer, und MigrantInnen insgesamt häufiger als Nicht-MigrantInnen.

- Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden von beiden Geschlechtern gleichermaßen im Durchschnitt als weitgehend mittelmäßig beurteilt. Karriereperspektiven im Sinn einer hierarchischen Aufstiegsorientierung werden dabei schlechter eingeschätzt als die Möglichkeit, eine Ausweitung von Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit zu erzielen. Nicht-MigrantInnen sehen hier im Schnitt etwas bessere Perspektiven gegeben.
- Zwei Drittel der MigrantInnen fühlen sich im Arbeitsleben von mindestens einem psychischen, physischen und/oder sozialen Faktor sehr oder eher stark belastet. Damit unterscheidet sich die Gruppe der MigrantInnen nicht wesentlich von den Nicht-MigrantInnen. Am relativ häufigsten werden Stress und Zeitdruck sowie körperlich anstrengende Tätigkeiten angeführt. Auch in Bezug auf soziale Belastungsfaktoren weisen die Ergebnisse keine nennenswerten Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund auf. Konflikte mit KollegInnen, Vorgesetzten oder KundInnen und KlientInnen belasten jeweils nur einen sehr geringen Anteil von Personen.
- Benachteiligungen im Arbeitsalltag im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund (in Bezug auf Entlohnung, Art der Tätigkeiten, Weiterbildung oder betriebliche Mitbestimmung) nimmt jede/r Zehnte in zumindest einem der genannten Bereiche wahr. Ein ähnlich hoher Anteil der Nicht-MigrantInnen gibt an, in mindestens einem dieser Bereiche nicht gleich wie alle anderen MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz behandelt zu werden.
- Die Einkommensanalyse von MigrantInnen macht geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich und verweist auf geringere Einkommen im Vergleich zur Referenzgruppe. Vollzeitbeschäftigte MigrantInnen (ab 35 Wochenstunden) verdienen gut zur Hälfte ein monatliches Netto-Erwerbseinkommen bis zu EUR 1.399 (Referenzgruppe knapp 20%). Für Frauen trifft dies mit gut zwei Drittel stärker zu als für Männer. Höhere Einkommen (ab EUR 2.400 netto monatlich) erzielen rund 5% der MigrantInnen und circa jede/r Fünfte der Referenzgruppe.

7 Qualifikation und Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarkts und des generellen Anstiegs der Qualifikationsanforderungen kommt dem formalen Bildungsniveau eine zentrale Bedeutung im Kontext von Beschäftigung zu. Im folgenden Abschnitt zu Qualifikation und Weiterbildung wird zunächst der Frage nachgegangen, wie sich die aktuelle Qualifikationsstruktur in der Gruppe der MigrantInnen darstellt. In der Folge wird die schulische Qualifikation in Relation zum beruflichen Tätigkeitsniveau näherhin analysiert, um das Problem der Überqualifikation zu diskutieren. Ein eigener Schwerpunkt widmet sich der Frage der Nostrifikation, also der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen. Im vierten Teil geht es schließlich um die vergangene und künftig geplante Weiterbildungsteilnahme der Befragten.

7.1 Qualifikationsstruktur

Die formalen schulischen Bildungsniveaus sind in der Gruppe der MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt in spezifischer Weise verteilt: MigrantInnen verfügen zu ähnlich großen Anteilen über eine Lehre bzw. Mittlere Schule[38], über maximal einen Pflichtschulabschluss[39,40] und über eine Matura. Etwa jede/r Fünfte besitzt einen akademischen Grad (vgl. Abbildung 48 sowie Tabelle 224ff). Im Vergleich zur Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen besteht unter den MigrantInnen somit ein weitaus höherer Anteil gering qualifizierter Personen, bei gleichzeitig vergleichbar hohen Anteilen höherer Bildungsstufen: Matura und tertiäre Ausbildungen nehmen in der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen ähnlich große Anteile ein (jeweils 26%), der Anteil von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss beträgt hier mit ‚nur' 9% aber lediglich ein Drittel. Die Lehre und mittlere Schule spielen somit unter den MigrantInnen eine deutlich geringere Rolle als unter WienerInnen ohne Migrationshintergrund.

Geschlechterunterschiede bestehen unter MigrantInnen sowie unter Nicht-MigrantInnen in ähnlicher Weise vor allem hinsichtlich der Lehre/mittleren Schule: dieser Bildungsweg findet sich bei männlichen Personen wesentlich häufiger als bei

---

[38] Eine weitere Differenzierung der abgeschlossenen mittleren Schule nach Fachschule oder allgemeinbildender Schule ist nicht möglich, da insgesamt 70% der relevanten Personen hierzu keine Angabe machten oder machen konnten. Tendenziell überwiegt jedoch die Fachschule (vgl. Tabelle 238)

[39] Die Pflichtschule im Herkunftsland dauerte im Mittel 8,4 Jahre, der Median liegt bei 8 Jahren. Die längsten Dauern mit bis zu 15 Jahren wurden – allerdings lediglich in Einzelfällen – von RespondentInnen aus dem Arabischen Raum, Afrika und aus dem asiatischen Raum (Philippinen, Sonstiges Asien, China) angegeben. Kurze Dauern im Bereich von drei Jahren werden vor allem in der Türkei und dem Sonstigen Asien genannt. Jüngere RespondentInnen blicken tendenziell auf längere Pflichtschulzeiten zurück als Ältere (vgl. Tabelle 240).

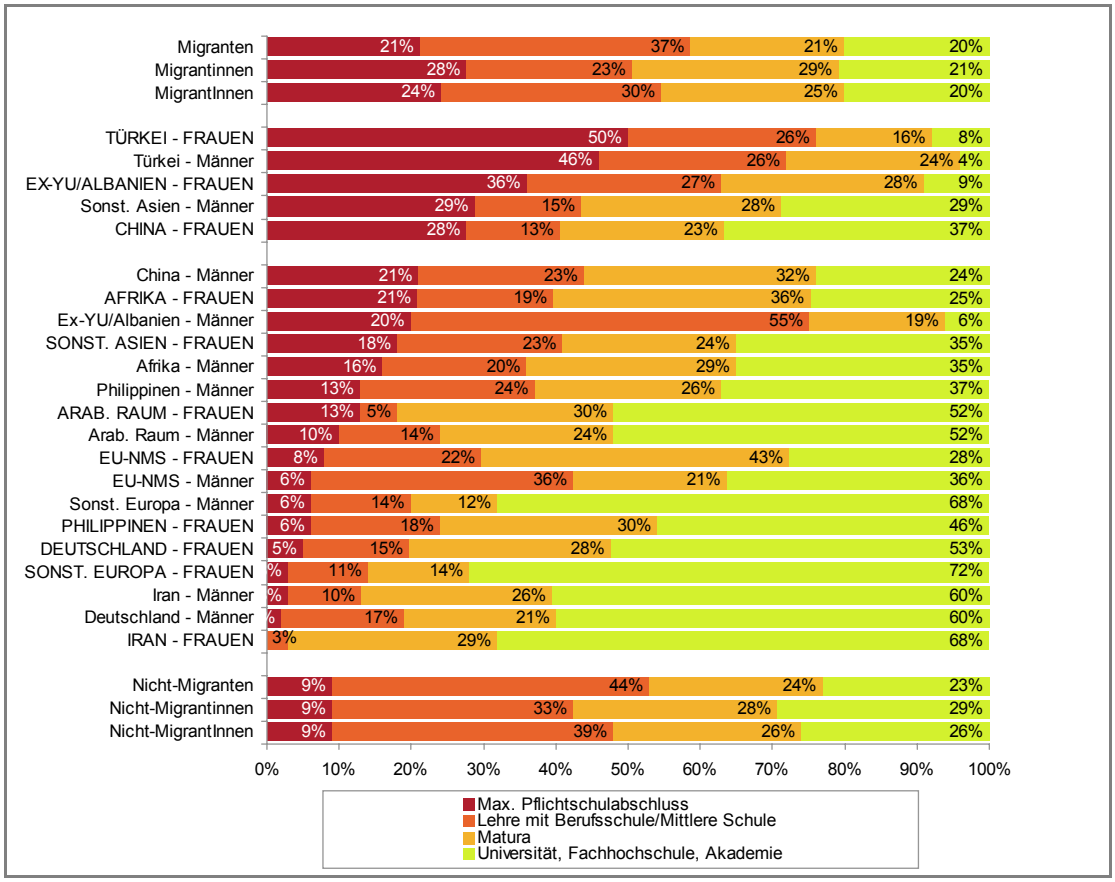
[40] Keinen Schulabschluss besitzen insgesamt 6% der MigrantInnen und keineR der Nicht-MigrantInnen. Dabei handelt es sich um ein stark alters- und geschlechtsspezifisches Phänomen: Frauen über 46 Jahre sind zu einem vergleichsweise hohen Anteil von 14% ohne schulischen Abschluss, dieser Anteil halbiert sich in der mittleren Altersgruppe, bei den unter-24-Jährigen gibt es nur noch vereinzelte Personen. Dieses Phänomen der älteren Frauen ohne schulischen Abschluss ist in der im gewichteten Sample quantitativ wichtigen Herkunftsgruppe Türkei besonders ausgeprägt, und deutlich auch die Qualifikationsverbesserung in den jüngeren Gruppen (siehe Tabelle 230).

Frauen. Unter den MigrantInnen verfügen Frauen im Gegenzug öfter über lediglich einen Pflichtschulabschluss einerseits, andererseits aber auch über eine Matura. Stark ausgeprägt ist diese bipolare Differenz beispielsweise in der quantitativ großen Gruppe des Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, wo der Anteil der Frauen mit Pflichtschulabschluss ebenso wie jener der Frauen mit höheren Ausbildungen knapp eineinhalb mal so groß ist wie jener der Männer mit den jeweiligen Bildungsabschlüssen.

Diese geschlechtsspezifischen Differenzen innerhalb der jeweiligen Herkunftsgruppen fallen aber unterschiedlich stark aus. Tendenziell besitzen in den meisten Ländergruppen Frauen eher geringere Bildungsniveaus als Männer, wobei die EU-NMS, Sonstiges Europa, die Philippinen sowie Sonstiges Asien die Ausnahmen darstellen.

Im Vergleich der Ländergruppen fällt auf der einen Seite die Türkei auf, wo knapp die Hälfte der Befragten höchstens einen Pflichtschulabschluss besitzt und gleichzeitig auch der Anteil von tertiären Abschlüssen mit rund 5% am vergleichsweise niedrigsten liegt – MigrantInnen aus der Türkei weisen somit das relativ niedrigste Bildungsniveau auf. Auf der anderen Seite zeichnen sich Personen aus den Herkunftsgruppen Iran, Sonstiges Europa und Deutschland durch sehr hohe Bildungsniveaus aus: Die AkademikerInnenquote beträgt bei MigrantInnen aus dem Sonstigen Europa 70%, bei jenen aus dem Iran 64% und jenen aus Deutschland 57% – und jeweils weitere rund 20% besitzen einen Maturaabschluss.

Abbildung 48: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 20; L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 305

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Bildungsverteilung

Eine Analyse verschiedener sozial- und migrationsspezifischer Faktoren zeigt weitere wesentliche Aspekte der Bildungsverteilung auf (vgl. Übersicht 21). So erweisen sich die geschlechtsspezifischen Bildungsdifferenzen als altersspezifisch, vor allem der höhere Anteil von gering qualifizierten Frauen ist ein stark altersspezifisch geprägtes Phänomen: In der ältesten Gruppe haben beinah doppelt so viele Frauen wie Männer höchstens einen Pflichtschulabschluss, im Haupterwerbsalter verkleinert sich diese Differenz, und in der jüngsten Gruppe kehrt er sich um: unter den bis 24-Jährigen sind anteilig mehr Männer gering qualifiziert als Frauen. Gegengleich dazu nehmen vor allem mittlere Abschlüsse und Matura in den jüngeren Altersgruppen bei den Frauen zunehmend mehr Raum ein, so dass insgesamt also von einer Verbesserung des Qualifikationsniveaus bei jüngeren Frauen gesprochen werden kann.

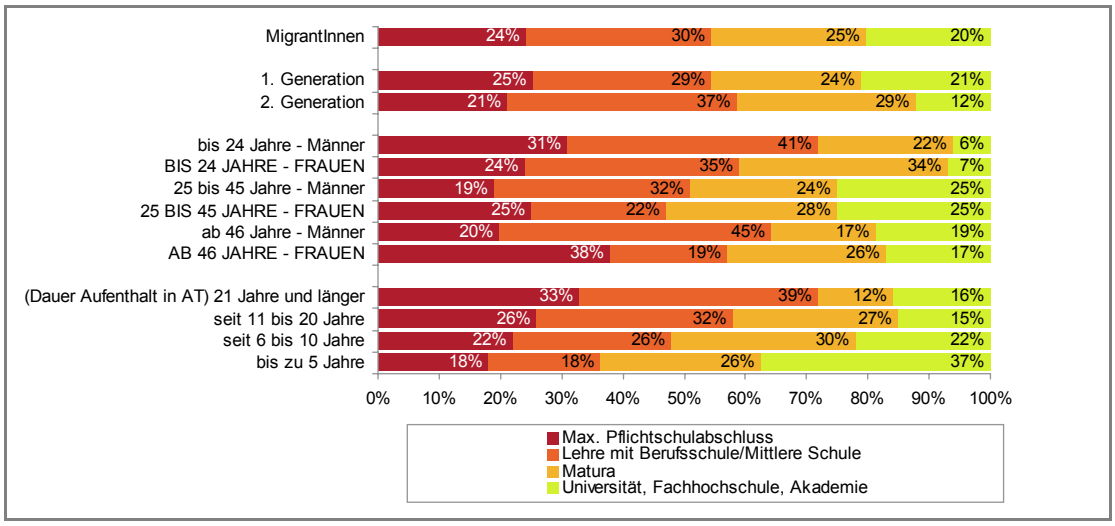
Deutliche Unterschiede zeigen sich in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund (Generation): Die 2. Generation zeichnet sich durch die Bedeutungszunahme von Abschlüssen auf Ebene von Lehre/BMS sowie Matura aus – diese Anteile entsprechen etwa den Anteilswerten in der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen. Der Anteil von Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss ist im Vergleich zur 1. Generation deutlich zurückgegangen. In den beiden Herkunftsgruppen des Ehemaligen Jugoslawien/Albanien und insbesondere der Türkei ist dieser Rückgang sehr deutlich ausgeprägt (siehe Tabelle 227). Gleichzeitig werden in diesen beiden Gruppen die Anteile von Lehr-/BMS-Abschluss und auch von Matura in der 2. Generation größer, bei den MigrantInnen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien auch die tertiären Abschlüsse. Hier kann insgesamt von einem „Aufholen“ der 2. Generation gesprochen werden, das insbesondere bezüglich geringer beziehungsweise fehlender Bildungsabschlüsse stark ausgeprägt ist.

Hier spielt auch die Dauer des Aufenthalts eine wesentliche Rolle: In jüngerer Zeit Zugewanderte verfügen tendenziell über höhere Qualifikationen. Von den vor mehr als 21 Jahren immigrierten Personen besitzt beispielsweise ein Drittel höchstens Pflichtschulabschluss – von ihnen gehören rund 90% den beiden genannten ‚klassischen’ Herkunftsgruppen des Ehemaligen Jugoslawien/Albanien und der Türkei an – und nur jede/r Sechste einen tertiären Abschluss (siehe Tabelle 236). Bei den vor längstens fünf Jahren Eingewanderten kehrt sich dieses Verhältnis um: Der Anteil derer mit Pflichtschulabschluss beträgt nur noch halb so viel, die AkademikerInnenquote hingegen liegt gut doppelt so hoch. Insgesamt lässt sich für die erste Generation festhalten: Je kürzere Zeit zugewandert, desto höher das Ausbildungsniveau.

Die Gruppe der 1. Generation lässt sich mit den amtlichen Daten der Arbeitskräfteerhebung vergleichen (vgl. AKE 2009, Sonderauswertung für Wien). Es zeigt sich, dass die in diesem Befragungssample vorliegenden Verteilungen der Bildungsniveaus relativ genau den von der AKE als Jahresdurchschnitt für 2009 ausgewiesenen Verteilungen für Erwerbstätige in Wien entsprechen. Demnach verfügten im Jahresschnitt 2009 26% der im Ausland geborenen Erwerbstätigen in Wien über einen Pflichtschulabschluss, 30% über einen Lehr- oder BMS-Abschluss, 20% über Matura und 25% über tertiäre Ausbildungen – allenfalls bestehen im vorliegenden Sample also bei den beiden höheren Ausbildungsstufen geringfügige Verschiebungen von wenigen Prozentpunkten zugunsten der MaturantInnen. Auch die in die Studie einbezogene Referenzgruppe von Nicht-MigrantInnen entspricht den von der AKE ermittel-

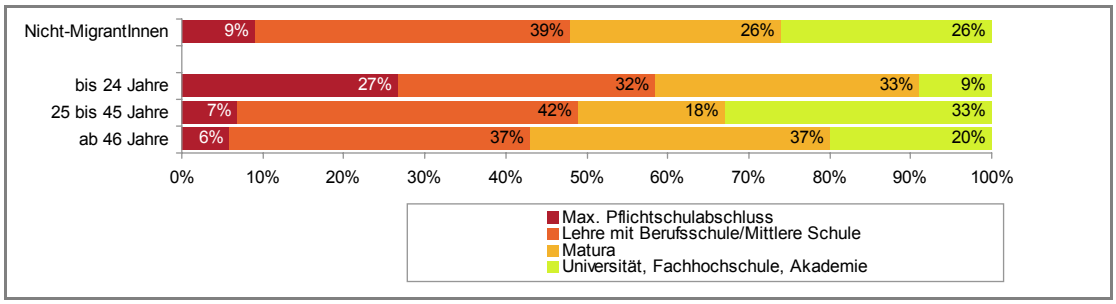
ten Verteilungen der Ausbildungsniveaus (Erwerbstätige, in Österreich geboren: 11% Pflichtschule, 39% Lehre/BMS, je 25% Matura und akademische Abschlüsse).

Übersicht 21: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach verschiedenen Sozial- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 20; nach Alter: n = 2001, n miss = 20; nach Generation: n = 2001, n miss = 20; nach Dauer des Aufenthalts n = 1794, n miss=21.

Übersicht 22: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Alter (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

7.2 Überqualifikation

Formale schulische Ausbildungen finden nicht zwangsläufig Niederschlag in adäquater qualifizierter beruflicher Tätigkeit. Wenn Personen mit hohen Bildungsabschlüssen in niedrig qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, ist von ‚Skills underutilization', oder von Überqualifikation zu sprechen. Umgekehrt kann aber auch berufliche Qualifikation im Lauf des Erwerbslebens erworben werden, ohne auf einer entsprechenden schulischen Qualifikation zu basieren. Die vorliegenden Daten ermöglichen es, diese Frage aus zwei Perspektiven zu betrachten: Zum einen durch einen Vergleich von schulischen und beruflichen Qualifikationsniveaus, zum anderen auf Basis der subjektiven Selbsteinschätzung der RespondentInnen.

Überqualifikation als Diskrepanz zwischen schulischer und beruflicher Qualifikationen

Vergleicht man zuerst die schulischen und beruflichen Qualifikationen, so wird evident, dass zwar mit besseren schulischen Qualifikationen tendenziell auch vergleichbar höhere berufliche Positionen einhergehen (siehe Abbildung 49). Gleichzeitig sind beträchtliche Differenzen zwischen schulischen und beruflichen Qualifikationen unübersehbar.

Sind MigrantInnen mit maximal Pflichtschulabschluss zu gut 90% in geringqualifizierten Tätigkeiten (Hilfstätigkeiten oder angelernte Tätigkeiten) beschäftigt, sinkt dieser Anteil mit steigendem Bildungsniveau. Aber immer noch rund 60% jener mit einer Lehrausbildung, einem mittleren Schulabschluss oder einer Matura und insgesamt jede/r Vierte mit einem universitären Abschluss sind auf geringqualifizierten Positionen tätig. Geschlechtsspezifisch betrachtet, haben Frauen mit mittleren Abschlüssen oder Matura noch etwas häufiger eine geringqualifizierte Position inne als Männer. Diese Befunde stehen in deutlichem Gegensatz zu den Ergebnissen für die Referenzgruppe. Dort üben knapp 60% der Befragten mit maximal Pflichtschulabschluss eine geringqualifizierte Tätigkeit aus, aber nur vergleichsweise wenige Personen, welche eine weiterführende Ausbildung abgeschlossen haben.

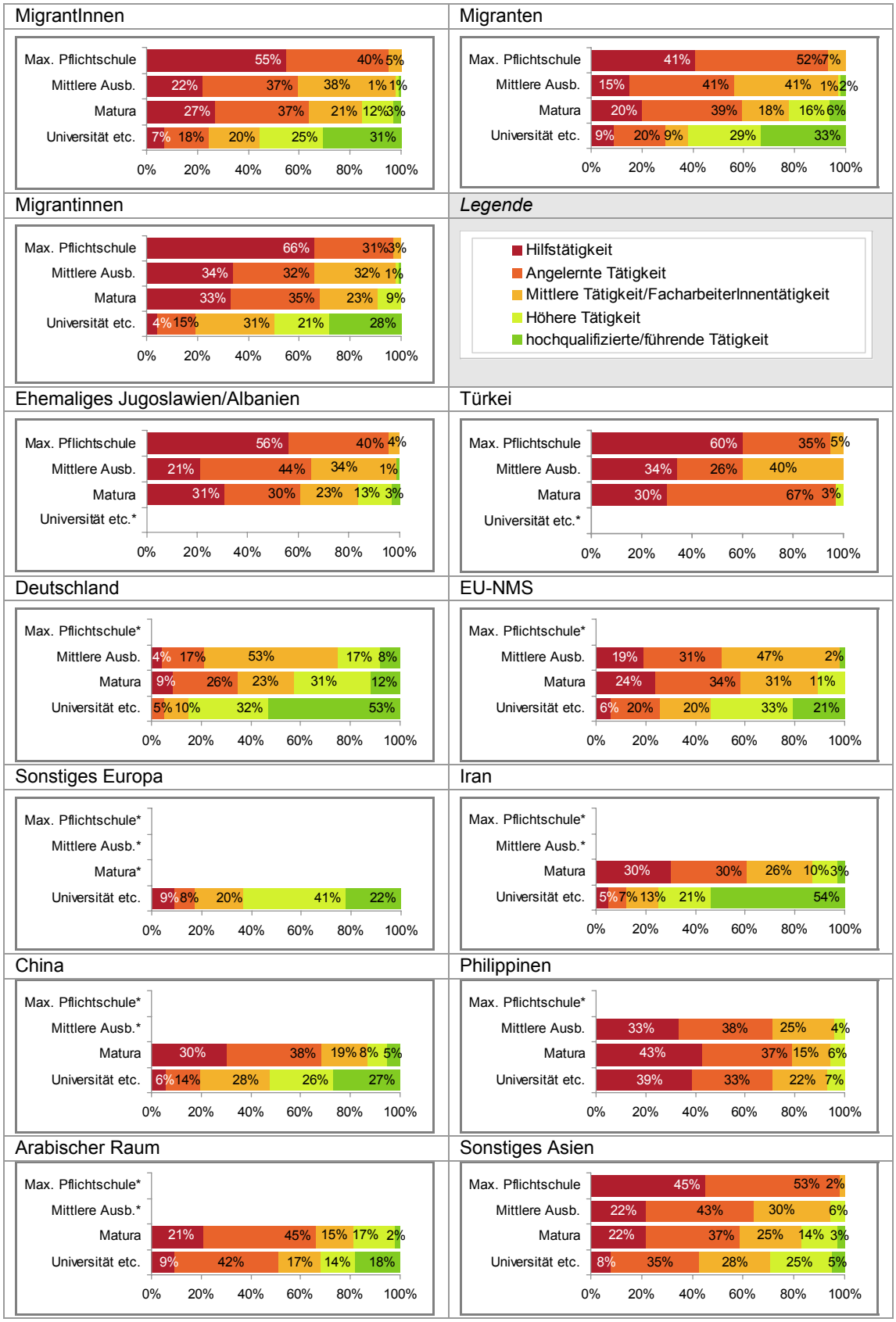
Höhere Bildungsabschlüsse gehen tendenziell mit höheren beruflichen Qualifikationen einher. Dies gilt für Männer (sowohl bei MigrantInnen als auch in der Referenzgruppe) ausgeprägter als für Frauen, und für Frauen ohne Migrationshintergrund häufiger als für jene mit – dies verweist zum einen auf die grundsätzliche Problematik geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt, zum anderen auf eine spezifisch erschwerte Situation von Frauen mit Migrationshintergrund.

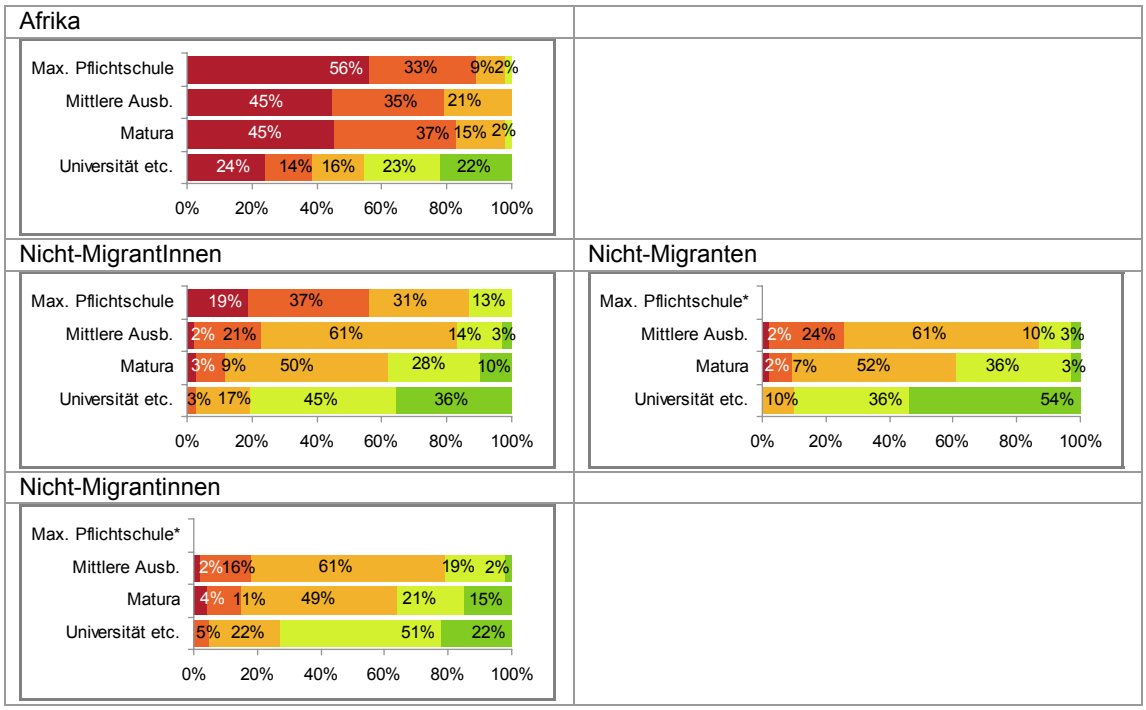
Die adäquate Umsetzung der schulischen Qualifikation in eine berufliche Tätigkeit gelingt auch nach Herkunftsgruppen in einem sehr unterschiedlichen Ausmaß. Für Frauen und Männer gemeinsam betrachtet, sind zwischen 85% (Deutschland) und 7% (Philippinen) der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss in höheren oder führenden Positionen tätig. Eine Analyse nach Herkunftsgruppen und Geschlecht ist auf Grund der gegebenen Fallzahlen nicht möglich, doch es steht zu vermuten, dass auch in den einzelnen Herkunftsgruppen entsprechende geschlechtsspezifische Unterschiede zum Tragen kommen.

Die Umsetzung der schulischen Qualifikation im beruflichen Kontext ist nach diesen Ergebnissen gerade auch für MigrantInnen, die eine höhere Schule (Matura) abgeschlossen haben, vergleichsweise schwierig. Bei der Interpretation dieses Befundes ist allerdings zu bedenken, dass es sich hier auch um vorübergehende Phasen beruflicher Überqualifikation handeln kann, nämlich wenn neben einer schulischen oder universitären Ausbildung ‚Nebenjobs' ausgeübt werden.[41]

[41] Eine exakte Bezifferung des Anteils von StudentInnen, die ‚nebenbei' beschäftigt sind, kann mittels der vorhandenen Daten nicht erfolgen.

Abbildung 49: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und höchster abgeschlossener Ausbildung





Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 25; Interviews Migranten n gesamt = 1011 (exkl. Lehrlinge), n miss = 12; Interviews Migrantinnen n gesamt = 972 (exkl. Lehrlinge), n miss = 13; Ehem. Jugoslawien n = 283, n miss = 10; Türkei n = 179, n miss =1; Deutschland n =185, n miss = 2; EU-NMS n = 188; Sonstiges Europa n = 174, n miss = 1; Iran n = 186, n miss = 2; China n = 103, n miss = 3; Philippinen n = 180, n miss = 1; Arabischer Raum n = 172, n miss =1; Sonstiges Asien n = 164; Afrika n = 174, n miss = 3; Nicht MigrantInnen n = 305, n miss = 1; * Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Subjektive Wahrnehmung von Überqualifikation

Alle Befragten wurden auch nach einer persönlichen Einschätzung ersucht, inwiefern ihre Beschäftigung ihrer schulischen Qualifikation entspricht. Diese Form der subjektiven Selbsteinschätzung wurde auch im Rahmen der AKE 2008 erhoben. Dabei zeigte sich, dass (subjektiv erlebte) Überqualifikation in der Gruppe der MigrantInnen ein besonderes Problem darstellt. Diesen Ergebnissen zufolge sind österreichweit knapp 28% der erwerbstätigen MigrantInnen (bis 74 Jahre) überqualifiziert, in Wien knapp 27%. Migranten gaben dies zu knapp 25% (Wien 27%) an und Migrantinnen zu 31% (Wien 27%). Demgegenüber vertraten ‚nur' knapp 10% der österreichweit Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund die Meinung, überqualifiziert zu sein (Frauen 12%, Männer 8%).

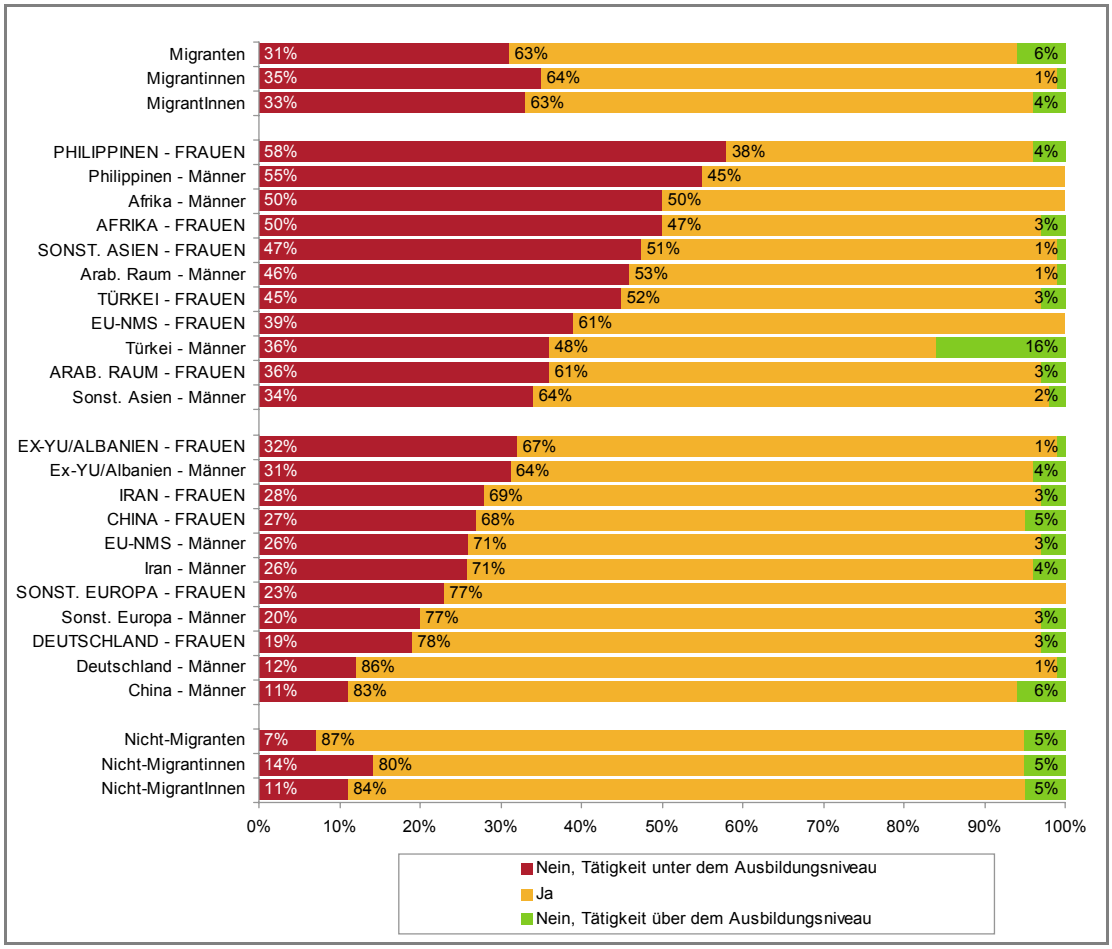
Die vorliegenden Ergebnisse zeigen weitgehende Parallelen zur AKE 2008. So ergibt sich auch für die AK Wien-Mitglieder eine deutlich höhere Betroffenheit durch Überqualifikation in der Gruppe der MigrantInnen im Vergleich zur Referenzgruppe. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen bei MigrantInnen keine (siehe Abbildung 50). Im manchen Herkunftsgruppen geben geringfügig mehr Frauen als Männer an, überqualifiziert zu sein (beispielsweise Arabischer Raum oder Ehemaliges Jugoslawien/Albanien), in anderen Gruppen betrifft es Männer etwas häufiger (beispielsweise Deutschland, Sonstiges Asien).

Das Betroffenheitsniveau liegt bei rund 33%, insgesamt also jede/r dritte Befragte gibt somit an, dass die berufliche Tätigkeit unterhalb des schulischen Ausbildungsniveaus angesiedelt ist (Referenzgruppe: 11%). Überdurchschnittlich häufig gilt dies für die Herkunftsgruppen Afrika und Philippinen. Aber auch in den Ländergruppen

Türkei, Arabischer Raum und Sonstiges Asien sind rund 40% von Überqualifikation betroffen. Die höchste Übereinstimmung von schulischer und beruflicher Qualifikation sehen Befragte, die aus Deutschland zugewandert sind (16%).

Eine Unterqualifikation, das heißt eine höhere berufliche Tätigkeit im Vergleich zum schulischen Bildungsniveau sehen mit insgesamt rund 5% sehr wenige Personen der MigrantInnen- und auch der Referenzgruppe gegeben. Hervorstechend sind hier Männer mit türkischem Migrationshintergrund, die insgesamt zu annähernd der Hälfte maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen: Sie stufen sich in 16% der Fälle als unterqualifiziert ein.

Abbildung 50: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 126; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 10.

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der subjektiv wahrgenommener Überqualifikation

Eine erlebte Überqualifizierung korreliert erwartungsgemäß wesentlich mit dem beruflichen und schulischen Tätigkeitsniveau (siehe Übersicht 23, Übersicht 24). Beide Faktoren stehen quasi in einer logischen Verbindung zur Überqualifikation und es ist nicht weiter überraschend, dass der Anteil überqualifiziert beschäftigter Arbeitnehme-

rInnen in Hilfstätigkeiten mit 54% maßgeblich höher ist als bei jenen in hochqualifizierten/führenden Positionen (5%).

Gemessen am schulischen Qualifikationsniveau sind es vor allem auch MaturantInnen, die überproportional häufig nicht entsprechend ihrer Ausbildung am Arbeitsmarkt eingesetzt sind (49%). Damit spiegelt sich in der subjektiven Wahrnehmung die zuvor dargestellte Diskrepanz zwischen schulischer Ausbildung und beruflichem Tätigkeitsniveau.

Bei weiteren arbeitsplatzbezogenen Faktoren ist etwa der Zusammenhang zur Betriebsgröße auffallend. Je größer die MitarbeiterInnenzahl an der Betriebsstätte, desto eher haben Befragte einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz inne. Auch die Arbeitszeit übt einen Einfluss aus – Teilzeitbeschäftigung geht signifikant häufiger mit Überqualifizierung einher als eine vollzeitige Arbeitsstelle. Vergleichbares gilt in Bezug auf neue Erwerbsformen: Üben Befragte eine Standardbeschäftigung aus, sind sie mit 31% seltener überqualifiziert als jene für die das nicht zutrifft (45%). Im Wesentlichen zeigen sich diese Zusammenhänge auch in der Referenzgruppe, wenngleich in allen Fällen Überqualifikation bei Nicht-MigrantInnen auf einem geringeren Niveau vorliegt.

Deutlich ist auf Seiten der MigrantInnen der Zusammenhang zum ausgeübten Beruf. Vor allem in Dienstleistungs-, Handels-, Verkehrs- und Produktionsberufen übt jeweils ein überdurchschnittlicher Anteil der MigrantInnen eine Tätigkeit unterhalb des schulischen Qualifikationsniveaus aus. Hingegen ist der Anteil Überqualifizierter in technischen Berufen sowie in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen mit jeweils 15% vergleichsweise gering und weist im Gegensatz zu den anderen Berufsbereichen auch einen relativ geringen Unterschied zu den Werten der Referenzgruppe auf (jeweils rund 10%). Nach Wirtschaftsabschnitten zeigt sich, sofern ein Vergleich mit der Referenzgruppe möglich ist, ein relativ ähnliches Bild zwischen den Gruppen – außer in den Bereichen Herstellung von Waren und Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, denn hier sind MigrantInnen deutlich stärker von Überqualifikation betroffen als Nicht-MigrantInnen.

Gemeinsam ist beiden Gruppen, dass weiterbildungsaktive Personen seltener überqualifiziert sind. Dieses Ergebnis kann in zwei Richtungen gedeutet werden. Zum einen kann Überqualifizierung eine vergleichsweise geringe Weiterbildungsaktivität respektive Weiterbildungsmotivation zur Folge haben – Personen, die unterhalb ihres schon erreichten Bildungsniveaus beschäftigt sind, sind mitunter wenig motiviert, in eine weitere Verbesserung ihrer Qualifikationen zu investieren. Gleichzeitig könnte eine fehlende Weiterbildungsteilnahme aber auch bestehende Überqualifizierung verfestigen, da möglicherweise ohne weitere Bildungsinvestitionen kein Aufstieg in qualifikationsadäquate Positionen vollzogen werden kann.

Welche Rolle nehmen migrationsspezifische Faktoren in Bezug auf Überqualifikation ein? Blickt man auf die zentralen Immigrationsmotive, so sind jene Personen unterdurchschnittlich von Überqualifizierung betroffen, die primär aus arbeitsbezogenen Gründen oder wegen der Erwartung einer besseren Lebensqualität allgemein nach Österreich kamen (rund ein Viertel). Flüchteten die InterviewpartnerInnen hingegen aus ihrem Heimatland, arbeiten über 40% von ihnen auf beruflichen Positionen, für die sie überqualifiziert sind – was auf besondere Probleme der Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe verweist.

Für viele Befragte mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist, wie in Kapitel 4.2.2 gezeigt wurde, der Wunsch nach der österreichischen Staatsbürgerschaft auch mit der Hoffnung auf bessere Arbeitsmarktchancen verbunden. Die Ergebnisse zur Überqua-

lifizierung deuten darauf hin, dass es bei Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft in der Tat besser gelingt, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden. Zumindest geben ‚nur' 28% jener mit österreichischer Staatsbürgerschaft im Vergleich zu 36% der ausländischen StaatsbürgerInnen an, eine ausbildungsinadäquate berufliche Position auszuüben.

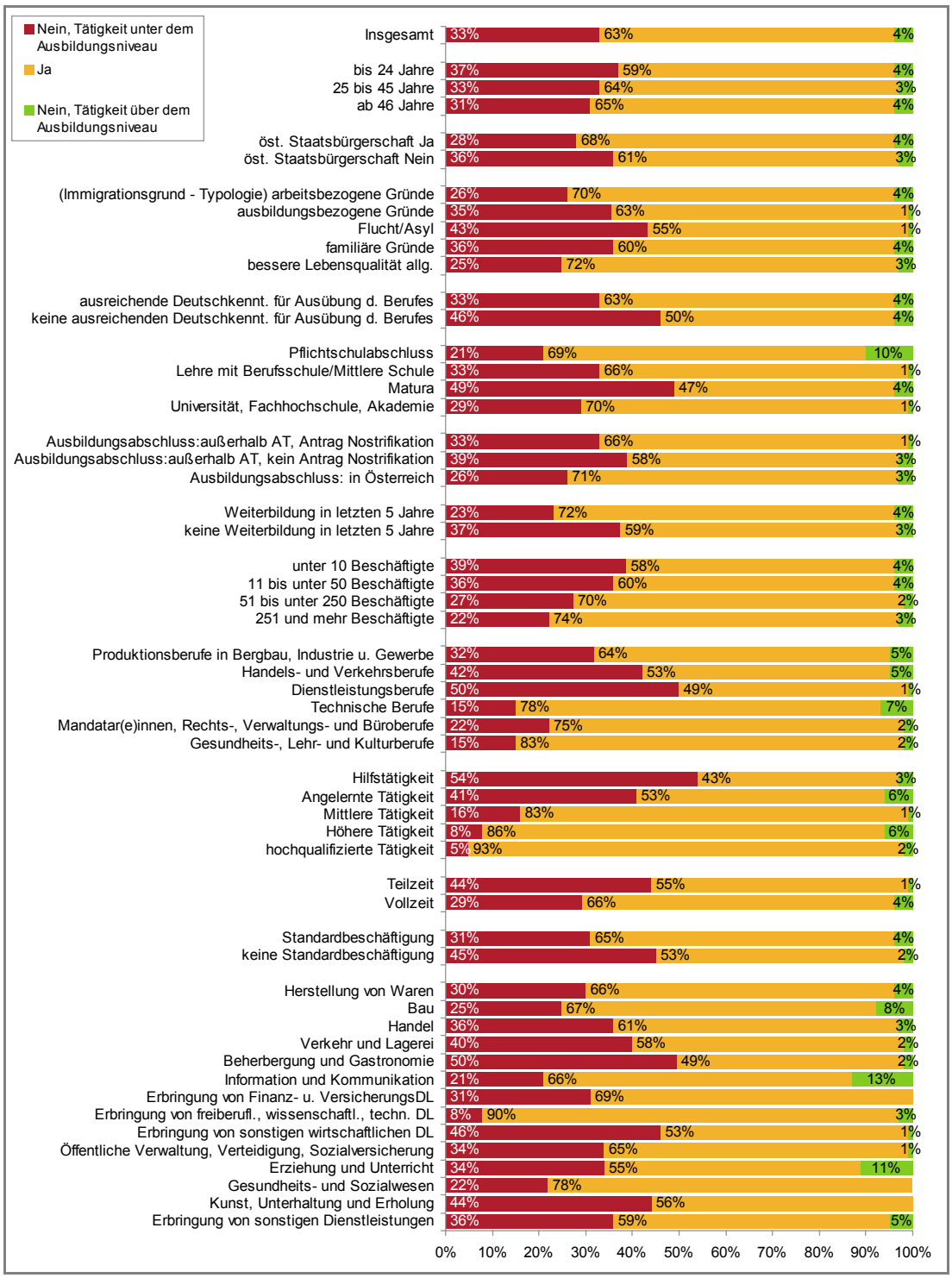
Zwischen der 1. und 2. Migrationsgeneration liegen kaum Unterschiede in der subjektiven Wahrnehmung von Überqualifikation vor (1. Generation: 30%; 2. Generation: 33%). Damit kommt die vorliegende Befragung zu einem abweichenden Bild im Vergleich zur AKE 2008. Dort wurde, österreichweit, der Anteil überqualifizierter Erwerbstätiger im Alter bis 74 Jahre in der 1. Generation mit 29% beziffert und in der 2. Generation mit 15%. Differenziert man die Wiener Ergebnisse nach Herkunftsgruppen (sofern dies auf Grund der gegebenen Fallzahlen möglich ist) wird deutlich, dass der Anteil Befragter der 2. Generation, die sich als überqualifiziert einstufen, ausschließlich in der ‚großen' Migrationsgruppe Türkei höher ist als in der 1. Generation (47% versus 38%). MigrantInnen der 2. Generation aus der Türkei weisen zwar ein besseres schulisches Bildungsniveau auf als jene der 1. Generation und sind gesamt betrachtet auch zu einen höheren Anteil in mittleren und höheren/hochqualifizierten Tätigkeiten (siehe Kapitel 6.3) beschäftigt. Ungeachtet dieses ‚Aufholprozesses' stufen sie sich in der subjektiven Wahrnehmung relativ häufig als überqualifiziert ein. Dies spiegelt sich auch auf ‚objektiver' Ebene: Etwa die Hälfte derer mit einem Schulabschluss über Pflichtschulniveau arbeitet auf einer niedrigqualifizierten beruflichen Position (Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit). Im Durchschnitt der 2. Generation aller Herkunftsgruppen beträgt dieser Anteil nur gut ein Drittel. Somit gelingt es ihnen offensichtlich vergleichsweise schwerer, die schulische Ausbildung in eine entsprechende berufliche Position umsetzen.

Als ein weiterer Einflussfaktor können Sprachkenntnisse gesehen werden. Empfinden die Befragten ihre Deutschkenntnisse als ausreichend für die Ausübung des Berufes, sind sie durchschnittlich, aber doch deutlich seltener als jene ohne ausreichende Kenntnisse von Überqualifikation betroffen.

Anzunehmen war weiters, dass auch MigrantInnen, die ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben, vergleichsweise größere Schwierigkeiten bei der Erlangung ausbildungsadäquater Tätigkeiten haben. Interessant ist dabei, dass die Beantragung einer Nostrifikation dieser Ausbildung keinen weitreichenden Unterschied macht. Jene, die um eine Nostrifikation ihrer im Ausland erworbenen Ausbildung angesucht haben, finden nur etwas häufiger einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz: von ihnen sehen sich 33% als überqualifiziert – gegenüber 39% derer ohne Nostrifikationsansuchen (siehe dazu auch Kapitel 7.3). Wurde hingegen die Ausbildung in Österreich erworben, ist der Anteil Überqualifizierter mit 26% etwas unter dem Gesamtdurchschnitt.

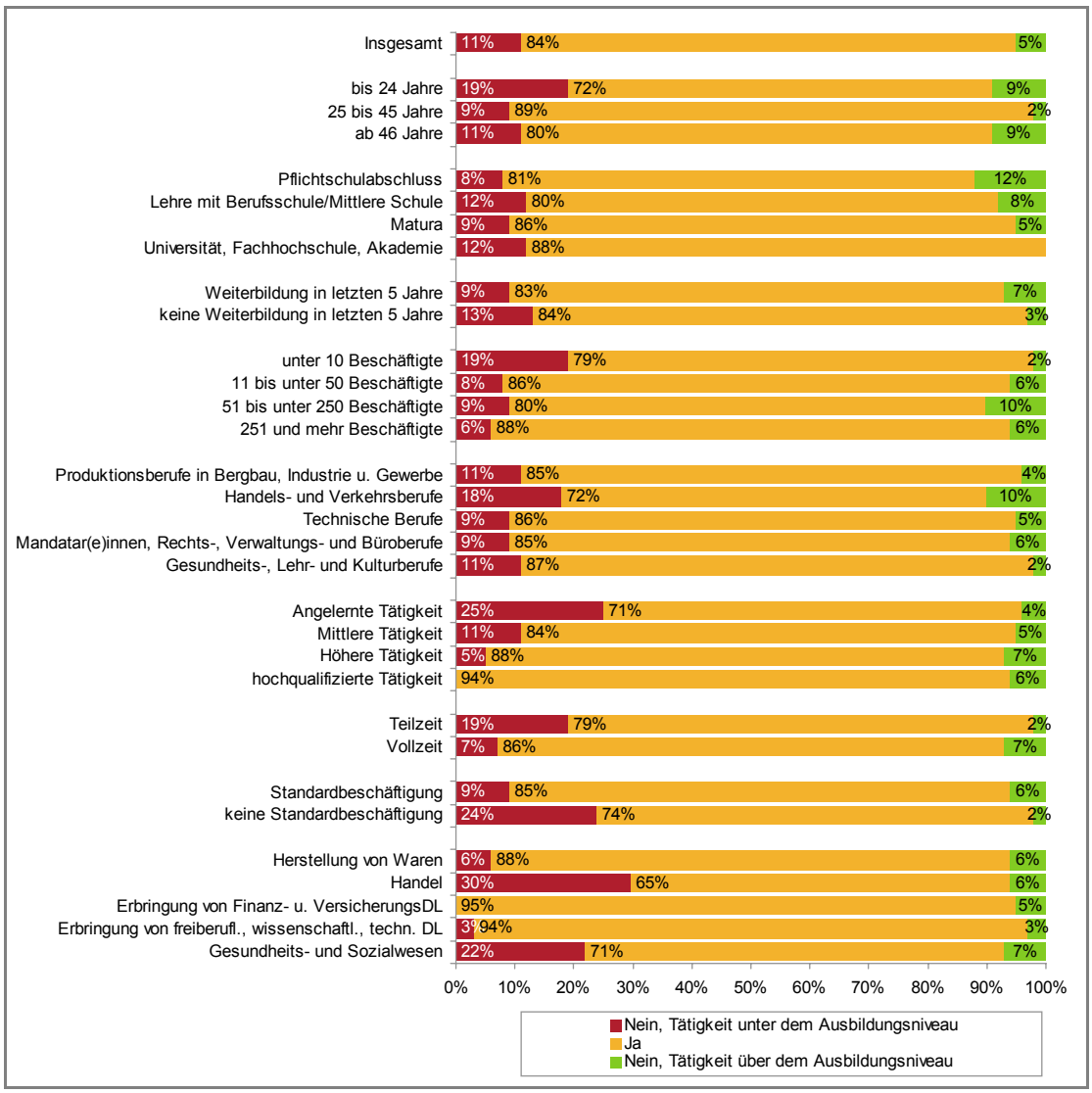
Letztlich sei auf das Alter verwiesen: In beiden Gruppen – MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen sind eher jüngere Personen überqualifiziert (mit stärker ausgeprägtem Unterschied bei Letzteren).

Übersicht 23 Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge); nach Altersgruppen, 1./2. Generation, österreichischer Staatsbürgerschaft, Immigrationsgründen n miss = 126; nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich n = 1784, n miss = 114; nach Deutschkenntnissen (Selbsteinschätzung) n miss = 342; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 146; nach Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse) n miss = 133; nach Ausbildungsabschluss AT (exkl. Lehrlinge) n = 635, n miss = 33; Ausbildungsabschluss nicht AT, kein Antrag Nostrifikation n = 1005, n miss = 64; Ausbildungsabschluss nicht AT, Antrag Nostrifikation n = 227, miss = 7; nach Tätigkeitsniveau n miss = 131; nach Berufsbereichen, Wirtschaftsabschnitten n miss = 134, nach MitarbeiterInnenzahl Arbeitsstätte n miss = 228; nach Arbeitszeit n miss = 139; nach Standardbeschäftigung n miss = 207.

Übersicht 24 Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2001; Interviews n gesamt = 305, n miss = 1; nach Altersgruppen, nach höchster abgeschlossener Schulausbildung, nach Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse), nach Tätigkeitsniveau, nach Berufsbereichen, nach Wirtschaftsabschnitten, nach Arbeitszeit n miss = 10; nach MitarbeiterInnenzahl Arbeitsstätte n miss = 11; nach Standardbeschäftigung n miss = 18; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Multivariate Analyse von Einflussfaktoren auf die subjektive Einschätzung von Überqualifizierung

Zur ergänzenden Abschätzung, welchen Faktoren welche Relevanz und Vorhersagekraft zur Erklärung von Überqualifizierung zugeordnet werden kann, wurde eine Diskriminanzanalyse durchgeführt.[42] Mittels dieses multivariaten statistischen Auswertungsverfahrens können somit über die reine Beschreibung von Verteilung hinaus Rückschlüsse darauf gezogen werden, welche der Merkmale wie wahrscheinlich zur Erklärung und Vorhersage von Überqualifizierung beitragen und welchen Merkmalen ein geringer oder kein Erklärungswert zukommt.

Diese ergänzende Ergebnisperspektive unterstreicht im Wesentlichen nochmals die Bedeutung jener Faktoren, die in der zuvor skizzierten deskriptiven Verteilungsanalyse als wesentlich thematisiert wurden.

Das Modell identifiziert in der Gruppe der MigrantInnen *Berufsbereiche* als jene Faktoren mit der höchsten Vorhersagekraft. Arbeiten MigrantInnen in Dienstleistungs-, Produktions-, Handels- und Verkehrsberufen, steigt die Wahrscheinlichkeit der Überqualifikation. Auf Seiten der Referenzgruppe ist die Frage der Wirtschaftsklasse ausschlaggebender – die Wirtschaftsabschnitte Handel, Kunst und Unterhaltung, Gesundheits- und Sozialwesen, Verkehr und Lagerei werden als wesentlich zur Vorhersage von Überqualifizierung identifiziert. Wirtschaftsabschnitten kommt bei MigrantInnen interessanterweise ein stärkerer Erklärungsfaktor für die Nicht-Betroffenheit von Überqualifizierung zu: Eine Beschäftigung im Bausektor, im Bereich Herstellung von Waren oder der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen führt dazu, dass Überqualifikation weniger wahrscheinlich wird.

In das Modell geht weiters die höchste abgeschlossene *Schulausbildung* (Matura, Universität) als erklärend für Überqualifikation ein, wobei hier vor allem interessant ist, dass dies ausschließlich in der Gruppe der MigrantInnen überhaupt einen Beitrag zur Vorhersage von Überqualifikation leistet und bei Nicht-MigrantInnen keine erhöhten oder verringerten Wahrscheinlichkeiten abgeleitet werden können.

Auch weitere Qualifikations- und Migrationsfaktoren, auf die in der deskriptiven Verteilungsanalyse bereits hingewiesen wurde, finden Eingang in das Modell. Wurde eine *Ausbildung außerhalb Österreichs* abgeschlossen und kein Antrag auf Nostrifikation gestellt, nimmt die Wahrscheinlichkeit zu, eine Arbeit auszuüben, für die

---

[42] Das gewählte Modell enthält eine Reihe von Sozialfaktoren (Alter, Geschlecht), Migrationsfaktoren (Herkunftsgruppe, Staatsbürgerschaft, Migrationsgeneration, vorrangiger Immigrationsgrund), Qualifikationsfaktoren (höchste abgeschlossene Ausbildung, Ausbildungsabschluss in Österreich/Ausland und Beantragung Nostrifikation, falls Ausbildung im Ausland abgeschlossen wurde; Deutschkenntnisse laut Selbsteinschätzung, Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse)) und arbeitsplatzbezogene Faktoren (Berufsbereiche, Wirtschaftsabschnitte, Beschäftigungsform, Betriebsstättengröße, Arbeitszeit: Vollzeit/Teilzeit). Das berufliche Tätigkeitsniveau wurde nicht in das Modell aufgenommen, da hier zwangsläufig ein starker Zusammenhang vorliegt, der andere erklärungsrelevante Faktoren wesentlich überdecken würde.

Diese unabhängigen Variablen wurden in dichotomisierter Form in die Diskriminanzanalyse gespeist (Methode: stepwise). Das Modell ordnet 73,2% der Fälle in der Gruppe der MigrantInnen und 77,7% der Fälle in der Referenzgruppe richtig zu. Bedenkt man, dass bei einer zufälligen Zuordnung der Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit einer richtigen Zuordnung bei 50% liegen würde, kann die Vorhersagequalität als zufrieden stellend gesehen werden. Siehe Tabelle 168f

man/frau überqualifiziert ist. Auch führen *Deutschkenntnisse*, die für die Ausübung des Berufes eher/nicht ausreichend sind, dazu, dass die Wahrscheinlichkeit der Überqualifikation steigt.

Fehlende Weiterbildungsaktivitäten – und MigrantInnen nehmen in unterdurchschnittlichem Maß an Weiterbildungen teil (siehe Kapitel 7.4) – führen bei MigrantInnen ebenfalls zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit der Überqualifikation. Diesem Faktor wird für die Referenzgruppe keine Erklärungskraft zugewiesen. Auch wenn hier auf deskriptiver Ebene Unterschiede sichtbar sind, wird im Diskriminanzmodell diese Wirkung offensichtlich von anderen Faktoren überlagert. Ähnliches gilt für die Frage der *Arbeitszeit*. So wirkt auf Seiten der MigrantInnen – nicht jedoch in der Referenzgruppe – Teilzeit als erklärender Faktor für Überqualifikation. Auf Seiten der Nicht-MigrantInnen kommt hingegen der Arbeitsstättengröße eine Rolle zur Vorhersage von Überqualifikation zu. Von Überqualifikation betroffen zu sein, steigt an sehr kleinen Arbeitsstätten mit bis zu 10 MitarbeiterInnen. Bei MigrantInnen kann aus der Größe der Arbeitsstätte, wie erwähnt, kein Rückschluss auf die Wahrscheinlichkeit der Überqualifikation gezogen werden beziehungsweise ist die Wirkung anderen Faktoren wesentlicher.

Sehr migrationsspezifisch sind die Faktoren Herkunft, hauptsächliche Immigrationsgründe und Staatsbürgerschaft. Dass diese Faktoren als erklärend identifiziert werden, verweist auf die innere Heterogenität in der Zusammensetzung der Gruppe der MigrantInnen. Dies bedeutet, dass – auch wenn hier Zusammenhänge zwischen den Herkunftsgruppen mit beispielsweise Bildungs- und Tätigkeitsniveaus zu berücksichtigen sind – die Frage der Überqualifikation ein stückweit auch von der *Herkunft* an sich beeinflusst wird, da dieser Einfluss nicht zur Gänze durch die anderen Faktoren überlagert wird. Im Fall der Gruppe Türkei führt die Zugehörigkeit zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Überqualifikation, und im Fall von Personen der Herkunftsgruppen Sonstiges Europa und Deutschland zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit.

Interessant ist, dass auch der wesentliche *Immigrationsgrund* als erklärender Faktor in das Ergebnis der Diskriminanzanalyse aufgenommen wird. Sind Flucht/Asyl der zentrale Grund, steigt die Wahrscheinlichkeit einen Arbeitsplatz zu haben, für den die Betroffenen eigentlich überqualifiziert sind. Hingegen wird es bei Personen, die aus ‚arbeitsbezogenen Gründen' oder wegen einer ‚besseren Lebensqualität allgemein' nach Österreich kamen, wahrscheinlicher, dass sie nicht von Überqualifikation betroffen sind. Selbiges gilt für die Frage der *Staatsbürgerschaft*: Besitzen MigrantInnen die österreichische Staatsbürgerschaft wird es unwahrscheinlicher, dass sie überqualifiziert am Arbeitsmarkt zum Einsatz kommen.

Hingegen spielt die Zugehörigkeit zur 1. oder 2. Generation keine Rolle. Zeigten sich bereits auf deskriptiver Ebene keine wesentlichen Unterschiede, wird dieser Faktor auch in der Diskriminanzanalyse als nicht erklärend ausgeschieden. Ebenso wenig finden Geschlecht oder Alter in das Ergebnis Eingang. In beiden Gruppen – MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen – werden diese persönlichen Faktoren in der Diskriminanzanalyse mangels Erklärungskraft aus dem Modell ausgeschieden respektive wird ihre Wirkung durch andere Faktoren überlagert.

7.3 Nostrifikation

Die Formalanerkennung eines im Ausland erworbenen Bildungsabschlusses dient der Gleichstellung mit entsprechenden österreichischen Äquivalenten und bringt die

damit verbundenen Rechte der Berufsausübung, des Tragen des Titels und des Zugangs zu weiteren Ausbildungen mit sich. Die Begriffe der Nostrifikation, Nostrifizierung und Anerkennung werden in diesem Bericht synonym verwendet und beziehen sich auf sämtliche formale Bildungsabschlüsse, die in Österreich formal anerkannt werden können.

7.3.1 Bildungsabschluss in Österreich

Die Frage der Anerkennung formaler Bildungsabschlüsse ist primär für MigrantInnen der 1. Generation relevant, wobei diese nicht alle ihren Ausbildungsabschluss im Ausland erworben haben. Die AKE 2008 stellt für die österreichischen MigrantInnen der 1. Generation[43] einen Anteil von knapp 71% fest, die ihre Ausbildung außerhalb Österreichs abgeschlossen haben, der entsprechende Wert für Wien wird mit 74,1% ausgewiesen. Die Erhebungsdaten für MigrantInnen, die in Wien beschäftigt sind, spiegeln diesen Anteil mit 75% (für Angehörige der ersten Generation) wider.

Das Vorliegen eines österreichischen Schulabschlusses steht erwartungsgemäß in engem Zusammenhang mit der Migrationsgeschichte, und Personen der 2. Generation haben nur in Einzelfällen ihren Abschluss nicht in Österreich erworben. In der Folge haben Ländergruppen mit hohen Anteilen von MigrantInnen der 1. Generation – wie Deutschland, EU-NMS, Sonstiges Europa oder Afrika – überdurchschnittlich hohe Anteile Befragter ohne österreichischen Schulabschluss. Befragte aus Ländern mit großen Anteilen der 2. Generation – wie Türkei, Ehemaliges Jugoslawien/ Albanien oder Arabischer Raum – verfügen demgegenüber auch häufiger über österreichische Bildungsabschlüsse (vgl. Abbildung 51 sowie Kapitel 4). Insgesamt sind die Differenzen zwischen den Herkunftsgruppen also enorm, und variieren zwischen 51% und 84% ohne Abschluss in Österreich.

Mit der Migrationsgeschichte korreliert das Alter, denn Angehörige der 2. Generation sind eher den jüngeren Alterskohorten zuzurechnen. Der dargestellte Zusammenhang schlägt daher auf die Verteilung österreichischer Bildungsabschlüsse nach Altersgruppen durch: Von den Jüngeren (bis 24 Jahre) hat nur ein Viertel keinen österreichischen Schulabschlusses, von den über 45-Jährigen sind es hingegen 91%. Doch auch innerhalb der 1. Generation ist der Zusammenhang mit dem Alter signifikant: Je älter die befragten ImmigrantInnen, desto eher haben sie ihren Ausbildungsabschluss im Ausland erworben, während jüngere ImmigrantInnen deutlich häufiger über einen österreichischen Abschluss verfügen (vgl. Tabelle 241f). Innerhalb der 1. Generation stellt dabei erwartungsgemäß auch die Aufenthaltsdauer einen erklärenden Faktor dar: Je kürzer die Personen in Österreich leben, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, über keinen österreichischen Schulabschluss zu verfügen.

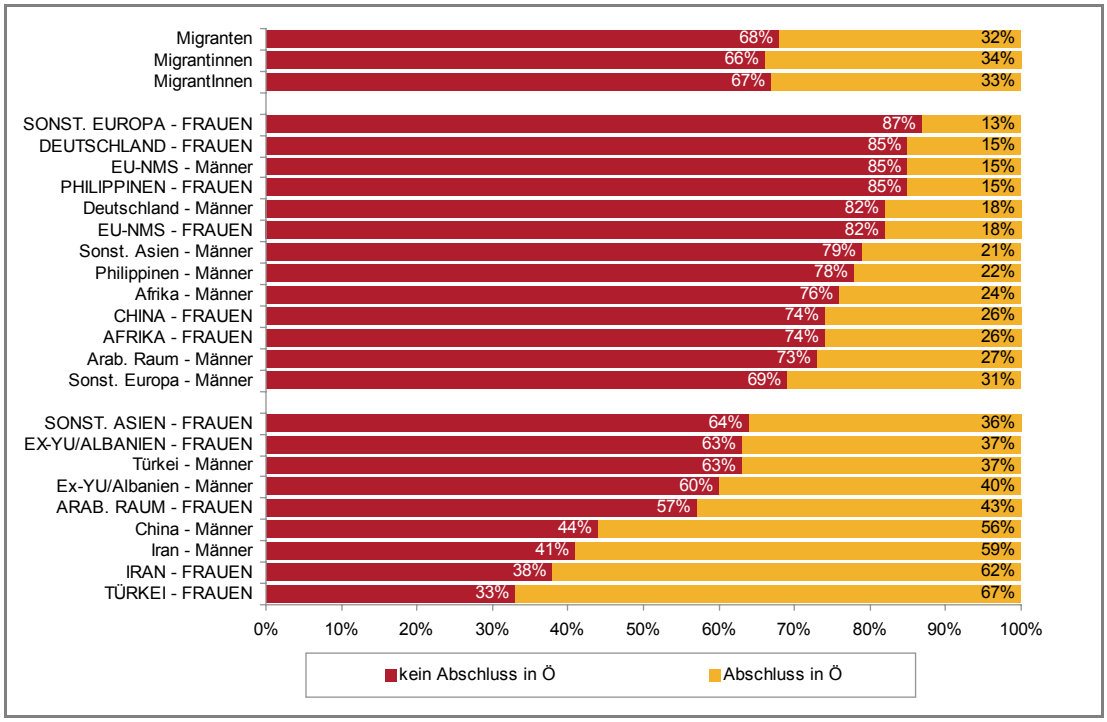
Die Geschlechterdifferenz ist hinsichtlich des Vorliegens eines österreichischen Schulabschlusses insgesamt minimal. Innerhalb der Herkunftsgruppen zeigen sich teilweise aber große Unterschiede. Dass Männer signifikant häufiger keinen österreichischen Schulabschluss besitzen als Frauen, ist in den Herkunftsgruppen Türkei, Arabischer Raum und Sonstiges Asien der Fall. In ersteren beiden Gruppen haben Männer tendenziell etwas höhere Ausbildungsniveaus als Frauen. Umgekehrt ist das Verhältnis bei einer Herkunft aus China und dem Sonstigen Europa: Hier verfügen Frauen häufiger über nicht-österreichische Abschlüsse als Männer, und sind tendenziell besser qualifiziert.

---

[43] Im Ausland geborene Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren

Bei den nicht in Österreich erreichten schulischen Abschlüsse handelt es sich vor allem um Abschlüsse auf Maturaniveau, sowie auch um tertiäre Abschlüsse. Bei den in Österreich abgeschlossenen Bildungsstufen spielen mittlere Ausbildungsniveaus (Lehre/BMS) eine vergleichsweise wichtige Rolle (vgl. Tabelle 245f).

Abbildung 51: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1902, n miss = 4: nur Personen mit Angaben zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung, diese mind. Pflichtschulabschluss

7.3.2 Anerkennung der Ausbildung – Nostrifikation

Antragsquote

Von jenen, die ihren formalen Bildungsabschluss außerhalb Österreichs abgelegt haben, haben 17% einen Antrag auf Nostrifikation, also auf Anerkennung dieser Ausbildung in Österreich gestellt.[44] Dieser Wert entspricht den im Rahmen der AKE

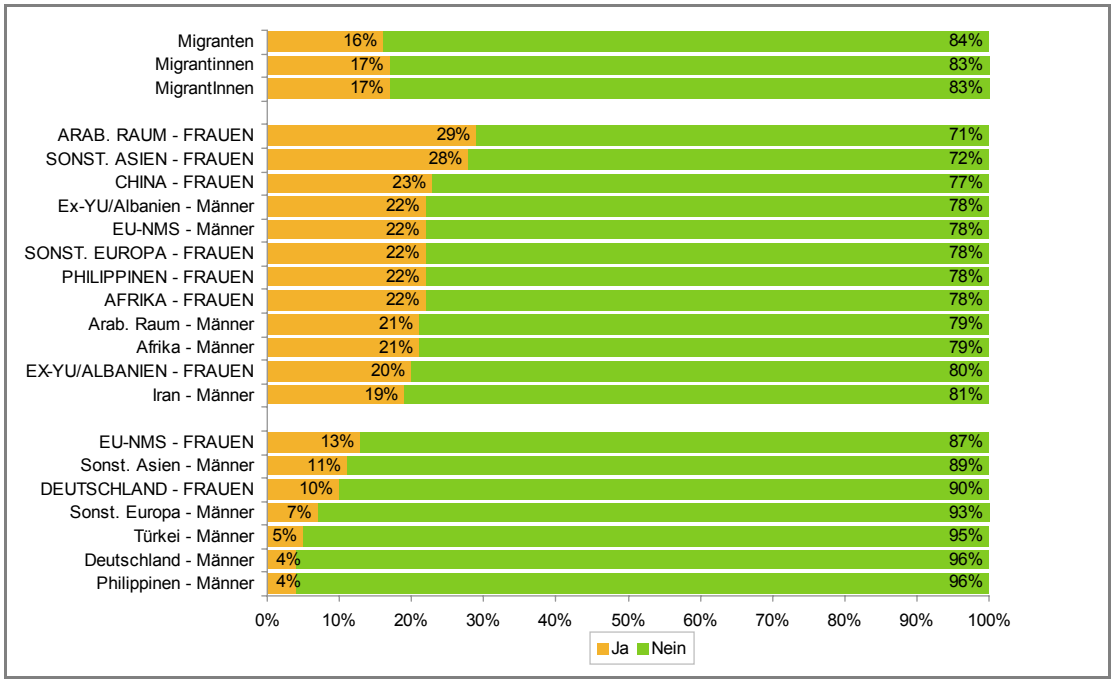
[44] Die Formen der möglichen Anerkennung sind vielfältig. „**Nostrifikation**" beinhaltet korrekterweise 1. die Gleichstellung von Zeugnissen, die nicht an einer österreichischen Schule gemacht wurden, mit österreichischen Zeugnissen, 2. die Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildung, wenn die Ausbildung die in Österreich notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt hat, also gleichwertig ist und 3. die Anerkennung der Gleichwertigkeit eines Studienabschlusses, der an einer ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung erworben wurde. Die „**Nostrifizierung**" ist die Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als Abschluss eines inländischen ordentlichen Studiums (UniStG §90 Abs.1). Eine „**Anrechnung**" ist von Ausbildungsteilen auf österreichische Ausbildungen möglich (Lehre, Hochschulen, berufsbezogene Ausbildungen). Weiters spricht man von „**beruflicher Anerkennung**", wenn es um eine Anerkennung geht, die für die Berufsausübung oder für die Berufszulassung nötig ist. Ein unmittelbarer Berufszugang im Bereich der reglementierten Berufe ist für Unions- bzw. EWR-BürgerInnen durch eigene Richtlinien geregelt. Darüber hinaus besteht der „**Befähigungsnachweis**" bei der Gleichwertigkeit der fachlichen Qualifikationen, um ein Gewerbe selbständig ausführen zu können, die „**Anerkennung der fachlichen Qualifikationen/Eignung**" –

2008 errechneten Wert von 17,7% für gesamt Österreich beziehungsweise von 17,6% für Wien sehr genau. Es kann in Wien also kein verstärktes Nostrifikationsverhalten festgestellt werden.

Allerdings ist dieser Befund bei einem Blick auf die Herkunftsgruppen zu differenzieren. Weit über dem Wert von 17% liegt den Befragungsergebnissen zufolge die Quote von Anerkennungsanträgen bei Personen aus den Herkunftsgruppen Iran und China, aber auch ImmigrantInnen aus dem Arabischen Raum, Afrika und dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien stellen überdurchschnittlich häufig Anträge zur Ausbildungsanerkennung (vgl. Abbildung 52 bzw. Tabelle 247).

Zwar ist der Geschlechterunterschied im Nostrifikationsverhalten insgesamt verschwindend, aber bei einer Analyse nach Ländergruppen und Geschlecht fällt doch auf, dass bei vielen Herkunftsgruppen Frauen zu deutlich höheren Anteilen Nostrifikationsansuchen stellen: Zumindest doppelt so hohe Ansuchensquoten bei Frauen als bei Männern finden sich in den Ländergruppen Philippinen (Frauen 22%, Männer 4%), Sonstiges Europa (22% versus 7%) und Sonstiges Asien (28% versus 11%), aber auch – wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau – in Deutschland (10% versus 4%) und der Türkei (11% versus 5%).

Abbildung 52: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1250, n miss = 15: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

---

das ist die Feststellung der Gleichwertigkeit der fachlichen Qualifikationen, um einen im Ausland erlernten Beruf in Österreich ausüben zu können, wobei es für jeden Beruf unterschiedliche gesetzliche Regelungen gibt – und die „**Gleichhaltung**", die Gleichsetzung von erworbenen beruflichen Qualifikationen im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes mit einem österreichischen Lehrabschluss. (siehe Beratungszentrum für MigrantInnen, http://www.wequam.at/Default.aspx?tabid=59 [Stand 14.4.2011])

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Antragsquote

Was die Art der zur Nostrifikation eingebrachten Bildungsabschlüsse betrifft, bestehen nur geringfügige Unterschiede in den Antragsquoten. Lediglich für Pflichtschulabschlüsse wird nur in wenigen Einzelfällen ein Nostrifikationsverfahren angestrengt, bei sämtlichen anderen Abschlüssen – mittlere wie höhere Ausbildungsstufen – stellt etwa jede/r Fünfte einen Antrag auf Nostrifizierung.

Dieser Anteil von einem Fünftel für die verschiedenen Ausbildungsstufen variiert nicht zwischen den Geschlechtern, allerdings zwischen den Altersgruppen: für Jüngere (bis 24 Jahre) spielt die Anerkennung mittlerer Abschlüsse eine deutlich größere Rolle, beinah die Hälfte der Jungen mit derartigen ausländischen Abschlüssen hat um deren Anerkennung angesucht. Ältere (ab 46 Jahre) hingegen streben vor allem die Anerkennung höherer Abschlüsse, insbesondere tertiärer Ausbildungen an – der Anteil entsprechender Anträge ist in dieser Altersgruppe etwa doppelt so hoch wie für mittlere Ausbildungen (vgl. Tabelle 248f).

Ein Blick auf die weiteren Umstände der konkreten Beschäftigungssituation (siehe Übersicht 25) zeigt, dass eine Nostrifikation für Befragte in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten eine relativ geringe Rolle spielt. Mit Abstand am häufigsten wird der Antrag auf Anerkennung von Personen auf FacharbeiterInnenniveau gestellt – 39% haben hier eine Nostrifikation angestrengt. Auf den höheren Tätigkeitsebenen bestehen Antragsquoten von 21% bzw. 25%, liegen also etwa bei den für die verschiedenen Bildungsabschlüsse festgestellten Anteilswerten. Es erweist sich also das Tätigkeitsniveau – konkret die mittlere Tätigkeit – von größerem Einfluss als der anzuerkennende Bildungsanschluss an sich. Damit in Verbindung stehend ist das Ergebnis zu sehen, dass mit fehlenden beruflichen Entwicklungsperspektiven, also eine sehr oder eher schlechte Einschätzung der Aufstiegs- und Karrierechancen sowie der Möglichkeiten, (mehr) Kompetenzen und Aufgabenbereiche übernehmen zu können, geringere Antragsquoten (11%) einhergehen.

Wie in Kapitel 6.3 dargestellt, stuft sich ein Drittel der MigrantInnen als überqualifiziert ein, aber wie ebendort auch dargestellt, besteht hier kein signifikanter Zusammenhang mit einer Nostrifikation: Die Antragsquote von Überqualifizierten liegt mit 15% auf dem durchschnittlichen Level. Einschränkend ist bei der Bewertung dieses Befundes zu berücksichtigen, dass nicht unterschieden werden kann, ob eine Anerkennung der Ausbildung bereits erfolgt ist und dennoch eine Überqualifikation besteht, oder ob aufgrund der Beschäftigung unter Qualifikationsniveau aktuell ein Anerkennungsverfahren läuft.

Auffällig sind auch hohe Anteile von Nostrifikationsansuchen in bestimmten Berufsbereichen: einerseits im Gesundheits-, Lehr- und Kulturbereich – hier haben 42% der Beschäftigten ein Nostrifikationsansuchen gestellt. In knapp der Hälfte dieser Fälle handelt es sich dabei konkret um die am Arbeitsmarkt stark nachgefragten Berufe der Krankenpflege (vor allem aus den Herkunftsgruppen des Ehemaligen Jugoslawien/ Albanien, den EU-NMS, Deutschland, China und Philippinen), sowie zu einem guten Teil auch um SozialarbeiterInnen. Andererseits ist auch im technischen Berufsfeld die Antragsquote mit 31% hoch, vergleichsweise häufig sind dies TechnikerInnen im Bereich der Datenverarbeitung. In beiden Bereichen (wie auch in allen anderen Berufsbereichen, siehe Tabelle 250) bestehen dabei keine geschlechtsspezifischen Differenzen bei der Antragsstellung, allerdings hat der Bereich der Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe für Frauen (siehe Kapitel 6.1.2) große quantitative Bedeutung. Mit

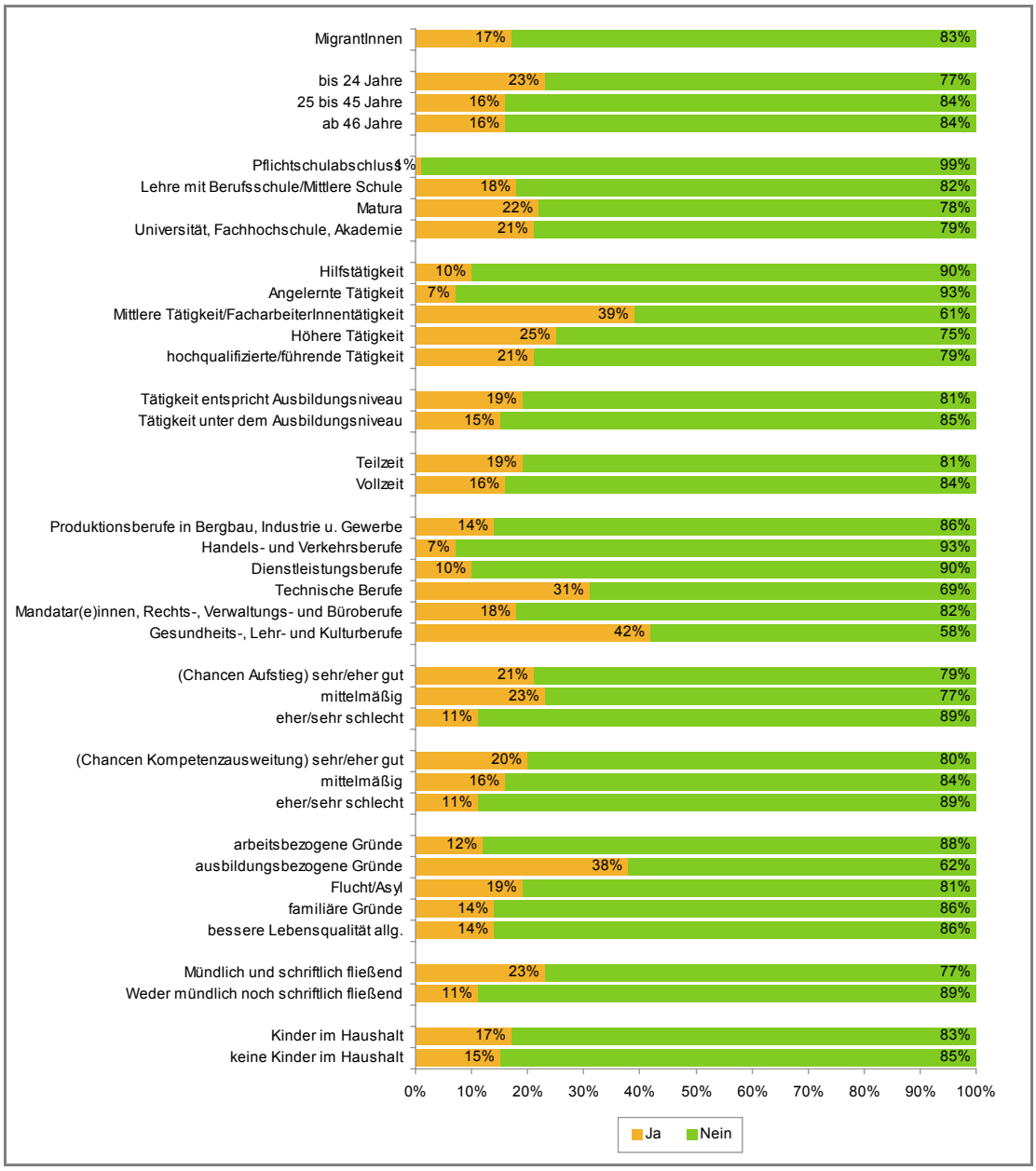
Ausnahme deutscher Frauen weisen die Frauen dieser Herkunftsgruppen daher auch alle überdurchschnittlich hohe Ansuchensraten auf (siehe Abbildung 52).

Jedenfalls ohne Auswirkungen auf das Nostrifikationsverhalten erweisen sich das Arbeitszeitausmaß und die Betreuungspflichten für Kinder, auch unabhängig deren Alters. Die mögliche Einschränkung von Zeitressourcen durch diese Faktoren kann damit den vorliegenden Ergebnissen zu Folge nicht als strukturell hinderlich für das Nostrifikationsverhalten gesehen werden.

Auch sprachliche Barrieren spielen als expliziter Grund für das Unterlassen einer Nostrifikation nur für rund 6% (derer ohne Nostrifikation) – und damit eine relativ kleine Gruppe – eine Rolle (vgl. weiter unten in diesem Kapitel zu Gründen, warum keine Nostrifikation vorgenommen wird, ab S. 142). Dennoch wird evident, dass jene Personen, die ihre Deutschkenntnisse als schlecht einstufen und deutsch weder schriftlich noch mündlich fließend beherrschen, nur halb so hohe Ansuchensquoten aufweisen als jene, die fließend deutsch sprechen und schreiben können.

Schließlich suchen – erwartungsgemäß – auch jene Personen, die aus Ausbildungsgründen nach Österreich immigriert sind, zu überdurchschnittlich hohen Anteilen um eine Anerkennung ihrer im Heimatland erworbenen Ausbildungen an, da diese vermutlich in den meisten Fällen die Grundlage ihrer weiteren Ausbildung(en) in Österreich darstellen – wenngleich verschiedene ausländische Abschlüsse auch ohne Anerkennungsverfahren Gültigkeit besitzen (beispielsweise deutsches Abitur).

Übersicht 25: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach ausgewählten Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1250: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs; nach Alter n miss = 15; nach Tätigkeitsniveau n miss = 19; nach Überqualifikation n miss = 88; nach Arbeitszeit n miss = 22; nach Berufsgruppe n miss = 20; nach Aufstiegschancen n miss = 117; nach Chancen Kompetenzenausweitung n miss = 119; nach Immigrationsgründen n miss = 76; nach Deutschkenntnissen n miss = 17; nach Ausreichenden Deutschkenntnissen n miss = 170; nach Altersgruppen Kinder n = 707, n miss = 19; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Multivariate Analyse von Einflussfaktoren auf das Nostrifikationsverhalten

Zur ergänzenden und über die Verteilungsdeskription hinaus gehenden Analyse der Frage, unter welchen Rahmenbedingungen Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen um eine Anerkennung ihrer Ausbildung in Österreich ansuchen, wurde eine Diskriminanzanalyse durchgeführt. Dabei wurde auf MigrantInnen fokussiert, die einen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss im Ausland erworben haben.[45] Diese Analyse ergänzt und bestätigt die Ergebnisse, die oben deskriptiv bereits dargestellt wurden.

Als Faktoren mit sehr hoher Erklärungskraft für ein Nostrifikationsansuchen wurden dabei die beiden oben angesprochenen beiden *Berufsbereiche* identifiziert: Bei Beschäftigten im Bereich der Gesundheits-, Lehr und Kulturberufe sowie im technischen Berufsbereich ist es sehr wahrscheinlich, dass diese ihre Ausbildung anerkennen lassen. Auf der anderen Seite wirkt eine Tätigkeit im Feld der Handels- und Verkehrsberufe der Wahrscheinlichkeit einer Nostrifikation entgegen. Die Wichtigkeit beziehungsweise Erklärungskraft der Berufsbereiche für das Nostrifikationsverhalten deutet auf anerkennungsbezogene Berufsspezifika – möglicherweise ist es in den beiden erstgenannten Berufsbereichen nicht nur notwendig(er), ausländische Abschlüsse anerkennen zu lassen, sondern auch routinierter und vergleichsweise stärker forciert, sodass es in Summe zu höheren Ansuchensquoten kommt.

Der oben festgestellte Zusammenhang von Nostrifikation mit ausbildungsbezogenen *Einwanderungsgründen* ist ebenfalls ein stark erklärender Faktor. Personen, die mit einem Ausbildungswunsch nach Österreich kamen, lassen sehr viel wahrscheinlicher ihre im Heimatland erlangten Qualifikationen anerkennen. Es kann, angenommen werden, dass dies in vielen Fällen die Grundlage für eine weitere Ausbildung in Österreich (beispielsweise Studium) darstellt. Auf der anderen Seite machen primär arbeitsbezogene Immigrationsgründe eine Nostrifikation unwahrscheinlicher: Wenn die Erwerbstätigkeit das zentrale Motive der Einwanderung darstellt, verlieren (aus- und auch weiter-)bildungsbezogene Momente an Bedeutung (siehe auch Kapitel 7.4 zur Weiterbildungsteilnahme).

Von den beschäftigungsbezogenen Faktoren besitzt das *Tätigkeitsniveau* die stärkste Erklärungskraft – sowohl für als auch gegen eine Anerkennung der Ausbildung. Demnach erhöht die Tatsache, in einer mittleren beziehungsweise FacharbeiterInnentätigkeit beschäftigt zu sein, die Wahrscheinlichkeit einer Nostrifikation deutlich, während eine Tätigkeit auf der Ebene von Hilfs- und angelernten Tätigkeiten diese Chance sehr stark einschränkt. Interessant ist, dass die formale schulische Ausbildung an sich keinen Eingang in das Modell gefunden hat. Die Un-

[45] In die Berechnung wurden neben den Herkunftsgruppen Sozialmerkmale wie Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Schulbildung und Kinderbetreuung im Haushalt, beschäftigungsbezogene Merkmale wie Tätigkeitsniveau, Überqualifikation, Arbeitszeitausmaß, Berufsbereiche, Wahrnehmung beruflicher Perspektiven, Erwerbseinkommen und die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, sowie die migrationsspezifischen Faktoren der Immigrationsgründe und der Deutschkenntnisse einbezogen und auf ihren Zusammenhang mit dem Nostrifikationsverhalten geprüft. Das resultierende Modell konnte rund 78% der gruppierten Fälle korrekt klassifizieren, das heißt einer der beiden Gruppen (Nostrifikationsansuchen oder kein Antrag auf Nostrifikation) zuordnen. Dieser Wert ist weit höher als eine rein zufallsbedingte Zuordnung (50%) und besitzt eine zufriedenstellende Erklärungskraft (siehe Tabelle 251).

terscheidung, ob es sich dabei also um einen mittleren oder höheren Abschluss handelt, besitzt demnach keine eigenständige Erklärungskraft, sondern wird von anderen Faktoren – insbesondere vom Tätigkeitsniveau – überlagert.

Positiv in Richtung einer Nostrifikation wirkt schließlich auch ein niedriges *Alter* (bis 24 Jahre), was in Relation zu der hohen Bedeutung ausbildungsbezogener Immigrationsgründe und der relativ hohen Bildungsniveaus in dieser Altersgruppe zu sehen ist.

Interessant ist der Einfluss der Wahrnehmung *beruflicher Entwicklungsperspektiven* auf das Nostrifikationsverhalten. Sowohl wenn die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten nämlich sehr/eher schlecht, als auch wenn diese sehr/eher gut eingeschätzt werden, verringert sich die Wahrscheinlichkeit einer Nostrifikation. Explizit schlechte Aussichten also – und dies trifft vor allem auf MigrantInnen mit geringen Tätigkeitsniveaus zu – lassen die Betroffenen von einer Anerkennung absehen, möglicherweise weil sie sich keine konkreten Effekte davon erhoffen (können). Aber auch explizit gute Aussichten machen eine Anerkennung unwahrscheinlicher, hier dürfte die formale Anerkennung keine Voraussetzung für die guten Entwicklungsmöglichkeiten darstellen.

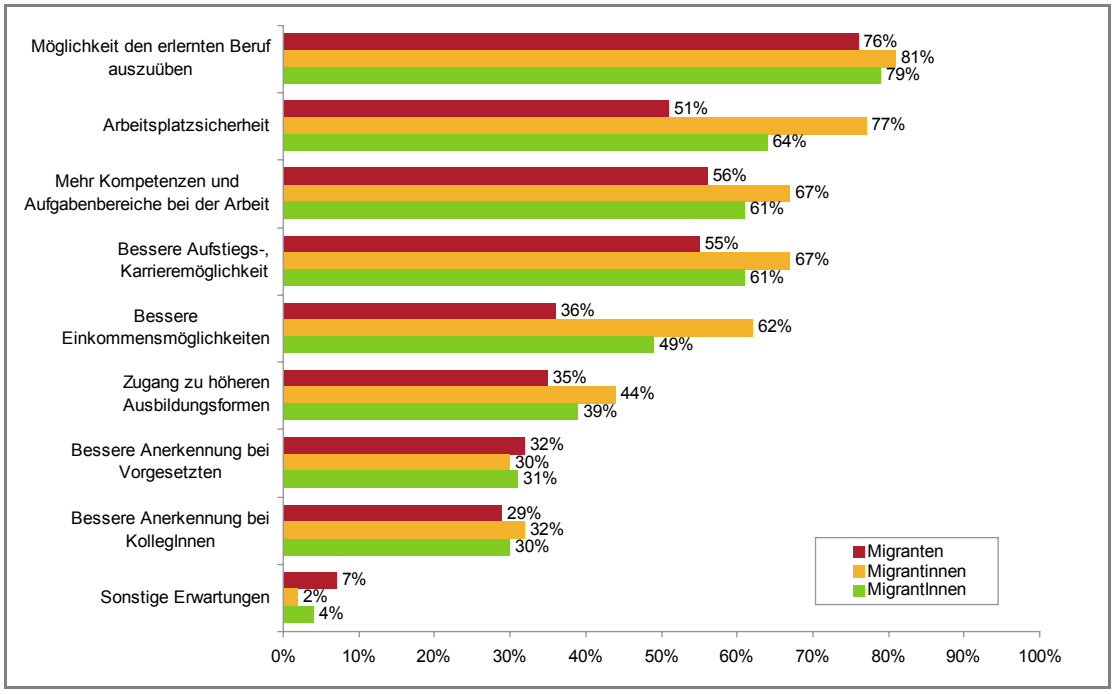
Auch zwei *Herkunftsländer* sind in diesem Modell wirksam, das heißt abseits der genannten Merkmale zeigt die Zugehörigkeit zu diesen spezifischen Herkunftsgruppen an sich einen Zusammenhang mit dem Nostrifikationsverhalten. Wie auch bereits die deskriptive Darstellung gezeigt hat, sind dies auf der einen Seite MigrantInnen aus dem Ehemaligen Jugoslawien: sie – Männer wie Frauen – streben überdurchschnittlich häufig eine Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Ausbildung an. Auf der anderen Seite stehen Beschäftigte mit einem deutschen Migrationshintergrund einer Nostrifikation distanziert gegenüber, und die Herkunft aus Deutschland wirkt einer Nostrifikation entgegen. Hierbei wird die gegebene Anerkennung beispielsweise des deutschen Abiturs in Österreich eine wesentliche Rolle spielen.

Einige der in die Berechnung einbezogenen Faktoren wurden nicht in das Modell aufgenommen, da sie keinen eigenständigen Erklärungswert besitzen und/oder von anderen Faktoren überlagert werden. Konkret ist erwähnenswert, dass das Geschlecht keinen Einfluss auf das Nostrifikationsverhalten nimmt, der Umstand von Kinderbetreuung im Haushalt und – wie bereits angesprochen – der formale schulische Bildungsabschluss ebenso wenig. Hier erweist sich das Tätigkeitsniveau in seinen verschiedenen Ausprägungen als wesentlich erklärungsstärker. Auch der Aspekt der subjektiv empfundenen Überqualifizierung hat keine Erklärungskraft hinsichtlich des Nostrifikationsverhaltens. Und schließlich wurden auch die Deutschkenntnisse als Erklärungsmotiv ausgeschieden – schlechte Deutschkenntnisse (im Sinne nicht fließender Sprachbeherrschung) haben keine an sich negative Auswirkung auf das Nostrifikationsverhalten, sondern werden offenbar durch andere Faktoren wie geringe Tätigkeitsniveaus oder Berufsbereiche überlagert.

Erwartungen an eine Nostrifikation

Bei den Personen, die eine Nostrifikation ihrer Ausbildung beantragt haben, zeigt sich eine je nach anzuerkennendem Bildungsabschluss und Alter differierende Erwartungshaltung. Einen Überblick über die gesamte quantitative Relevanz der verschiedenen Erwartungen gibt Abbildung 53: Die am häufigsten genannte ist demnach die Möglichkeit, mittels der Nostrifikation den erlernten Beruf in Österreich ausüben zu können (79%). Die Arbeitsplatzsicherheit steht (mit 64%) an zweiter Stelle, knapp vor den beiden Erwartungen, auf Basis der nostrifizierten Ausbildung mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit übertragen zu bekommen sowie die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zu verbessern (je 61%). Knapp die Hälfte (49%) verbindet mit der Anerkennung bessere Einkommensmöglichkeiten, für 39% soll diese den Zugang zu höheren Ausbildungsformen ermöglichen. Die mit jeweils rund 30% am relativ seltensten genannten Erwartungen betreffen eine bessere Anerkennung bei Vorgesetzten und KollegInnen, letzteres Motiv spielt jedoch vor allem für Personen in Produktionsberufen eine verstärkte Rolle.

Abbildung 53: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation; als „Sonstige Erwartungen" genannt: Selbstbestätigung und allg. gesellsch. Anerkennung; von ArbeitgeberIn verlangt / initiiert; Notwenigkeit für Visum.

Sämtliche dieser genannten Erwartungen werden von Frauen relativ häufiger zum Ausdruck gebracht als von Männern[46], und mit Blick auf die Herkunftsgruppen fallen MigrantInnen aus Afrika sowie aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien durch

[46] Einzige Ausnahme ist die erwartete bessere Anerkennung bei Vorgesetzten (Männer 32%, Frauen 30%)

eine durchwegs erhöhte Erwartungshaltung auf (in diesen beiden Ländergruppen bestehen auch überdurchschnittlich hohe Nostrifikationsquoten; vgl. Übersicht 26). Diese Personengruppen – Frauen generell sowie MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien und Afrika – knüpfen an die Anerkennung ihrer Ausbildung also insgesamt deutlich mehr Erwartungen beziehungsweise erwarten sie von einer Nostrifikation in überdurchschnittlichem Maß Verbesserungen ihrer beruflichen Situation.

Die Erwartungen variieren in Abhängigkeit von verschiedenen persönlichen Merkmalen (vgl. Tabelle 254ff). So ist deutlich abzulesen, dass für Personen, die ihre mittleren Abschlüsse – also der Lehre oder der berufsbildenden mittleren Schule vergleichbare Zeugnisse – anerkennen lassen, vor allem die beiden „fachinhaltlich" motivierten Argumente des Zugangs in den gelernten Beruf und der Übernahme von mehr Kompetenzen und Arbeitsaufgaben von Bedeutung sind. Für derartige Ausbildungen erscheint die Nostrifikation wesentliches Instrument des Zugangs zu vergleichbarer, qualifizierter Arbeit.

Bei höheren Abschlüssen stehen diese „fachinhaltlichen" Erwartungen etwas im Hintergrund. Vor allem die Anerkennung einer ausländischen Matura ist mit relativ geringen Erwartungen besetzt. Aber auch für tertiäre Abschlüsse spielt der Zugang in den Beruf eine untergeordnete Rolle. In diesen Fällen stehen eher Karriereperspektiven im Zentrum: Personen, die einen universitären oder vergleichbaren Abschluss nostrifizieren lassen, erwarten davon insbesondere bessere Aufstiegschancen sowie bessere Einkommensmöglichkeiten. In den Arbeitsfeldern der AkademikerInnen geht es also weniger um den Nachweis fachlicher Kompetenzen, sondern um die formalen Voraussetzungen beruflicher Weiterentwicklung in Österreich.

Aber auch mit dem Alter verändern sich die Erwartungen an die Ausbildungsanerkennung. Jüngere nehmen eine Nostrifizierung mit Blick auf ihre beruflichen Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten vor: Neben besseren Aufstiegs- und Einkommenschancen (letzteres ist für 85% ein Argument und damit die am häufigsten genannte Erwartung in der jüngsten Altersklasse) erwarten sie auch mehr Anerkennung durch Vorgesetzte und KollegInnen, vor allem aber auch den Zugang zu höheren Ausbildungsformen: dies ist für 79% der unter-25-Jährigen ein Motiv. Personen im Haupterwerbsalter erwarten von der Anerkennung ihrer Ausbildung neben dem Zugang in den gelernten Beruf vor allem auch eine Arbeitsplatzsicherheit. Hier spielen also eher Momente der Sicherheit eine Rolle. Ältere RespondentInnen äußern sämtliche Argumente seltener – die Erwartungshaltung bezüglich einer beruflichen Verbesserung durch eine Nostrifikation ist in der höchsten Altergruppe also deutlich bescheidener, was mit der Perspektive auf ein mehr oder weniger absehbares Ende des Arbeitslebens erklärbar ist.

Beschäftigte, die in ihrer Arbeitsstelle sehr oder eher gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorfinden, verzichten zwar häufig auf eine Nostrifikation (siehe oben; Diskriminanzanalyse), wenn sie aber ein Ansuchen stellen, setzen sie verstärkte Erwartungen in diese – die meisten Erwartungen werden von ihnen häufiger zum Ausdruck gebracht als von jenen mit mittleren oder schlechten Perspektiven. Insbesondere bessere Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, somit das Nutzen der wahrgenommenen Entwicklungsmöglichkeiten, sind dann eine explizite Erwartung, die an die Nostrifikation geknüpft wird (gut zwei Drittel versus 50% bis 55% bei jenen mit mittleren oder schlechten Perspektiven).

Übersicht 26: Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger Nennung* von den jeweiligen mit der Nostrifikation der Ausbildung verbundenen Erwartungen, Mehrfachantworten möglich

Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	Arbeitsplatzsicherheit	Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	Bessere Einkommensmöglichkeiten	Zugang zu höheren Ausbildungsformen	Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	Bessere Anerkennung bei KollegInnen
Ø 79%	Ø 64%	Ø 61%	Ø 61%	Ø 49%	Ø 39%	Ø 31%	Ø 30%
■ Ex-YU, Albanien (84%)	■ Afrika (80%)	■ Afrika (72%)	■ Afrika (74%)	■ Afrika (65%)	■ Iran (71%)	■ Afrika (53%)	■ Afrika (49%)
	■ Ex-YU, Albanien (73%)	■ Ex-YU, Albanien (66%)	■ EU-NMS (70%)	■ EU-NMS (51%)	■ Afrika (53%)	■ Ex-YU, Albanien (38%)	■ Ex-YU, Albanien (40%)
				■ Ex-YU, Albanien (50%)	■ Ex-YU, Albanien (46%)	■ Iran (33%)	■ Iran (33%)
					■ Arab. Raum (40%)		

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt, das heißt Ländergruppen mit weniger als 25 Ansuchen um Nostrifikation scheinen nicht auf. *Lesehilfe*: „Ø 79%": 79% aller MigrantInnen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation nennen als Erwartung an die Nostrifikation „Möglichkeit, den erlernten Beruf auszuüben". In der Ländergruppe Ex-YU wird diese Erwartung überdurchschnittlich häufig genannt.

Erfüllung der Erwartungen

Insgesamt sind diese Erwartungen an die Nostrifikation für die Befragten bislang etwa zur Hälfte in Erfüllung gegangen. Allerdings kann auf Basis der Befragungsdaten nicht unterschieden werden, ob eine Anerkennung tatsächlich erfolgte oder nicht. In Anlehnung an die Ergebnisse der AKE 2008 kann angenommen werden, dass ein Anteil von etwa 13% derer, die einen Antrag auf Anerkennung der Ausbildung stellten, eine Ablehnung erhalten haben oder noch im Verfahren stehen (vgl. ebd.:193)[47].

Wenngleich die Unterschiede in der Erfüllung der verschiedenen Erwartungshaltungen insgesamt letztlich gering sind – der „Erfüllungsgrad" bewegt sich im Bereich zwischen 44% (bessere Einkommensmöglichkeiten) und 56% (Möglichkeit, den erlernten Beruf auszuüben; vgl. Tabelle 259ff) – werden die „fachinhaltlichen" Erwartungen am vergleichsweise besten durch die Nostrifikation realisiert. Für Männer erfüllte die Nostrifikation am relativ besten die Erwartung, mehr Kompetenzen in der Arbeit zu erlangen, für Frauen die Möglichkeit, den erlernten Beruf auszuüben.[48] Geschlechterunterschiede bestehen also zum Teil (vgl. Abbildung 54). Auffällig ist dabei zweierlei: Zum einen stellt sich die erhoffte Einkommensverbesserung für Frauen in merklich geringerem Ausmaß voll ein als für Männer, und tendenziell bringt die Nostrifikation für Frauen auch seltener ein Mehr an Kompetenzen und Arbeitsplatzsicherheit. Zum anderen erfüllen sich für Frauen aber ihre Erwartungen auf der sozia-

[47] Dieser Anteil könnte in der vorliegenden Studie mit den Antwortenthaltungen auf die Frage nach der Erfüllung ihrer Erwartungen an die Nostrifikation großteils übereinstimmen („weiß nicht", siehe Abbildung 54).

[48] Diesbezügliche berufsspezifische Auswertungen sind aufgrund geringer Fallzahlen in den meisten Berufsgruppen nicht möglich. Für den quantitativ wichtigen Berufsbereich der Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe zeichnet sich aber eine stark überdurchschnittliche Erfüllung der Zugangserwartung ab (siehe Tabelle 260)

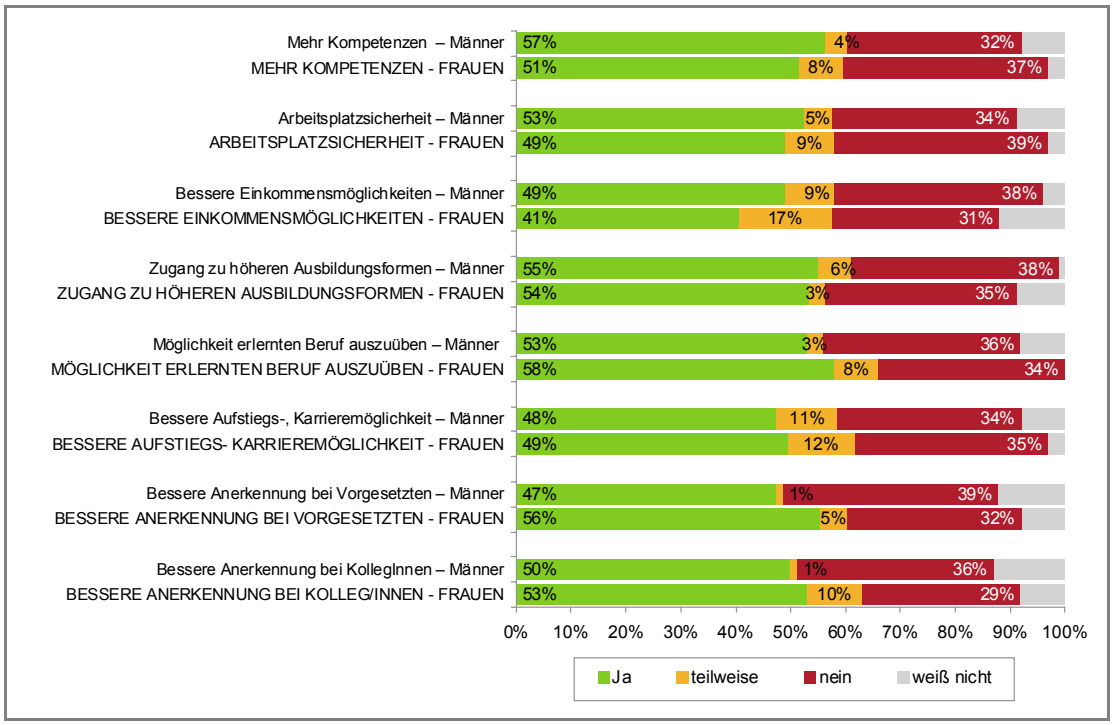
len Ebene – Anerkennung durch Vorgesetzte und KollegInnen – in höherem Ausmaß als für Männer.

Die Erwartung beruflicher, primär innerbetrieblicher Entwicklungsmöglichkeiten bzw. deren Erfüllung kann auch im Lichte der Einschätzung der diesbezüglichen Rahmenbedingungen erfolgen (vgl. Kapitel 6.7, sowie Tabelle 261f). Bei der Analyse diese Zusammenhangs wird deutlich, dass die Nostrifikation die Erwartung besserer Aufstiegsmöglichkeiten und der Übernahme von mehr Kompetenzen und Aufgabenbereichen dann besser erfüllt, wenn diesbezüglich sehr oder eher gute Chancen im Betrieb wahrgenommen werden: wenn dies der Fall ist, werden von gut 60% die diesbezüglichen Erwartungen erfüllt. Nicht zu vernachlässigen ist aber der Umstand, dass bei gut einem Viertel der Personen, die die betrieblichen Chancen zwar gegeben sehen, ihre diesbezüglichen Erwartungen an die Nostrifikation nicht erfüllt werden – das heißt die Anerkennung ihrer Ausbildung ihnen nicht auf den bestehenden innerbetrieblichen Karrierepfaden weiterhilft.

Trotz der Unschärfe bezüglich allenfalls noch nicht abgeschlossener oder negativ beschiedener Nostrifikationsverfahren ist insgesamt festzuhalten, dass sich etwa die Hälfte der Erwartungen an eine Nostrifikation nicht erfüllt. Auch wenn diese Quote mangels Referenzdaten – sei dies österreichweit oder international – schwer einzuschätzen ist, erscheint sie doch eher hoch, da es sich hier nicht um „Wünsche“ sondern um faktische „Erwartungen“ handelt, die mit der Ausbildungsanerkennung verbunden werden und auf deren Grundlage ein Nostrifikationsverfahren angestrengt wird. Über drei Viertel derer mit Nostrifikationsansuchen haben einen Zugang in ihren erlernten Beruf erwartet, für 44% von ihnen bleibt der Zugang in ihren erlernten Beruf aber trotz Nostrifikation(santrag) versperrt.

Dass eine formale Nostrifikation einen adäquaten Arbeitsmarktzugang nicht garantieren kann und zum Teil auch mit zu vielen Erwartungen versehen wird, wird auch im Diskurs um Anerkennung von formalen Qualifikationen und informell erworbenen Kompetenzen thematisiert (vgl. beispielsweise Fassmann/Biffl 2007). Auch wenn es sich also um ein wesentliches Instrument handelt, geht mit einer Anerkennung nicht zwangsläufig eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation einher. In der Praxis wiegen oftmals die vorherigen oder Erstbeschäftigungen in Österreich mehr als formale Bildungsabschlüsse, was den Blick wieder auf die Problematik der Überqualifizierung lenkt (siehe Kapitel 6.3).

Abbildung 54: Erfüllung der jeweiligen Erwartung an Nostrifikation der Ausbildung, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Basis jeweils jene, die jeweilige Erwartung haben: Möglichkeit erlernten Beruf auszuüben (n=175), Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit (n=143), Mehr Kompetenzen (n=138), Arbeitsplatzsicherheit (n=144), Bessere Einkommensmöglichkeiten (n=119), Zugang zu höheren Ausbildungsformen (n=106), Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten (n=74), Bessere Anerkennung bei KollegInnen (n=73)

Zu den Argumenten gegen eine Beantragung einer Nostrifikation

Welche Gründe halten MigrantInnen davon ab, ihren ausländischen Bildungsabschluss in Österreich anerkennen zu lassen?[49] Dass das Verfahren zu **zeitaufwändig** sei, machen 18% geltend, 6% sehen aufgrund **hoher Kosten** davon ab – beide Argumente werden von türkischen Männern sowie von Frauen und Männern aus dem Arabischen Raum in überdurchschnittlicher Häufigkeit genannt (vgl. Abbildung 55 und Übersicht 27 sowie Tabelle 263f). Das Argument des Zeitaufwands steht dabei in keinem signifikanten Zusammenhang mit den unmittelbaren persönlichen Zeitressourcen (vor allem Kinderbetreuung), allenfalls Schicht- und TurnusarbeiterInnen bringen dieses Argument etwas häufiger zur Sprache. Die hohen Kosten spielen erwartungsgemäß für Personen mit geringen persönlichen Erwerbseinkommen eine etwas wichtigere Rolle (9%).

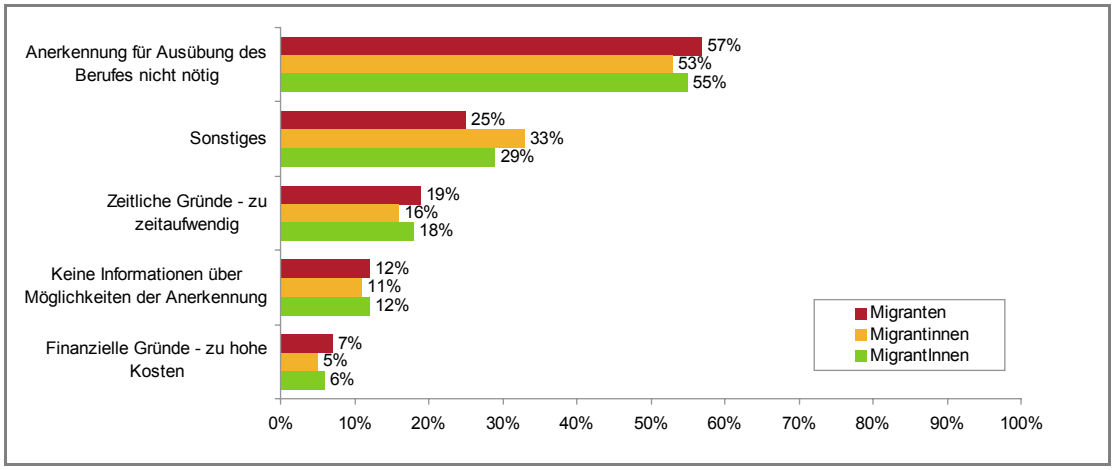
12% der Befragten **fehlt die Information** über die Möglichkeiten der Anerkennung. Dies ist in den bereits genannten Herkunftsgruppen (Türkei, Arabischer Raum) verstärkt ein Thema, aber auch für Personen aus Afrika, den EU-NMS sowie dem Sonstigen Asien – dies vor dem Hintergrund, dass gerade in ersteren beiden Ländergruppen aber ein durchaus überdurchschnittliches Qualifikationsniveau gegeben ist. Einhöheres Bildungsniveau geht somit nicht zwangsläufig mit einer guten Informati-

[49] Die folgenden Prozentwerte sind auf die Gruppe jener MigrantInnen bezogen, die eine Ausbildung außerhalb Österreichs abgeschlossen haben (mind. Pflichtschule) und keine Nostrifikation beantragt haben.

onssituation einher. Entlang verschiedener Sozial- und Beschäftigungsmerkmale zeigt sich zwar ein Informationsdefizit am relativ häufigsten bei Personen in Hilfstätigkeiten (21%). Aber mit rund 15% hat diese Problematik auch für relativ viele MaturantInnen. Darüber hinaus werden Informationslücken auch verstärkt von Beschäftigten in Dienstleistungs- und Produktionsberufen sowie von jenen mit nicht fließenden Deutschkenntnissen (mündlich und schriftlich) angegeben.

Die insgesamt mit Abstand häufigste Begründung dafür, eine Ausbildung nicht anerkennen zu lassen, liegt jedoch in einer fehlenden Notwendigkeit: 55% geben an, dass eine Anerkennung ihrer Ausbildung **für die Ausübung ihres Berufes nicht nötig** ist. Dies gilt erwartungsgemäß bei Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen (62% derer mit Pflichtschulabschluss). Ausschlaggebender ist jedoch das berufliche Tätigkeitsniveau: So ist interessant, dass dieses Argument gerade auch für MigrantInnen in mittleren und höheren Tätigkeiten eine ausgeprägte Bedeutung hat: während ‚nur' rund die Hälfte von jenen in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten so argumentiert, meinen 65% bis 70% derer in mittleren, höheren und hochqualifizierten Tätigkeiten, dass eine Anerkennung für ihre Tätigkeit nicht nötig ist. Dies kann bei Letzteren als relative Zufriedenheit mit der erreichten beruflichen Tätigkeit gedeutet werden.

Abbildung 55: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1007; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und ohne Beantragung einer Nostrifikation.

Von speziellem Interesse ist, welche Gründe konkret für Überqualifizierte relevant sind, ihre Ausbildung nicht anerkennen zu lassen. Dass eine Nostrifikation für die Ausübung ihres Berufs nicht nötig ist, geben in dieser Subgruppe deutlich weniger an, aber immerhin noch 40% der Überqualifizierten sind dieser Ansicht (versus 65% bei jenen mit qualifikatorischer Passung). Alle anderen Gründe werden in dieser Teilgruppe jedoch verstärkt genannt: der Zeitaufwand (27% versus 10%), die fehlenden Informationen (18% versus 7%) und auch die finanziellen Gründe (10% versus 2%). So lässt sich zwar kein spezifisches Bild der Hinderungsgründe in dieser Teilgruppe zeichnen, diese jeweils höheren Anteile deuten jedoch auf einen Mix erschwerter struktureller Rahmenbedingungen in dieser Gruppe hin.

Rund 30% derer ohne Nostrifikationsantrag führen noch weitere als die bislang genannten Gründe ins Rennen (vgl. Abbildung 56). An erster Stelle innerhalb dieser

Begründungen steht das Argument, dass die vorhandene Ausbildung international oder in Österreich als solche anerkannt ist – wie es beispielsweise bei einem deutschen Abitur der Fall ist. Der zweite Aspekt ist die Einschätzung, dass keine „anerkennenswerte“ Ausbildung vorliegt, was insbesondere gering Qualifizierte ansprechen. Häufig ist weiters – vor allem für Frauen – das Fehlen persönlicher Ressourcen ausschlaggebend: Sie haben kein Interesse, keine Energie und keine Motivation, eine formale Anerkennung anzustreben. Auch sprachliche Barrieren sind hier schließlich ein Thema. Alle dieser „sonstigen“ Gründe werden – auf die Gruppe aller ohne Nostrifikationsantrag bezogen – von etwa 5 bis 7% genannt.

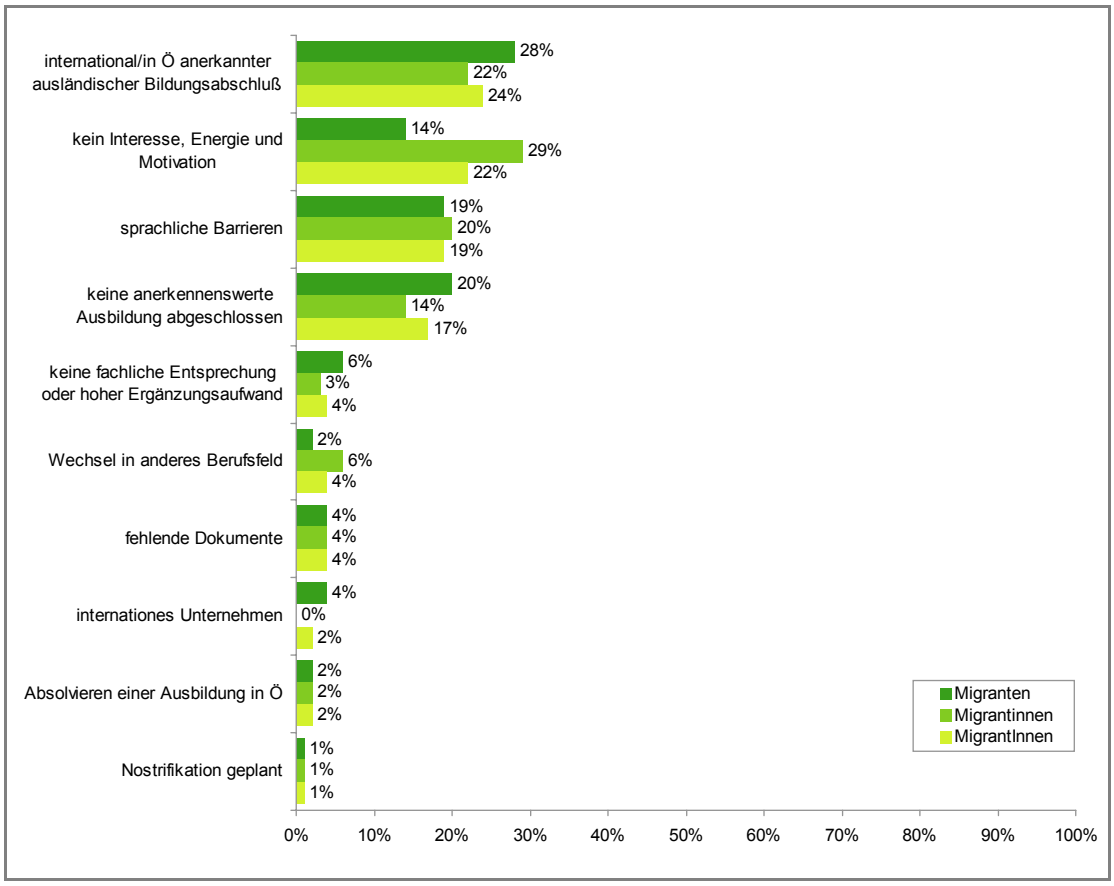
Eine besondere Konstellation innerhalb der Kategorie der „Sonstigen Gründe“ sind fehlende Dokumente, was insbesondere bei Personen mit einer Flucht- bzw. Asylbiographie zum Tragen kommt, quantitativ mit insgesamt etwas über 1% aber keine Rolle spielt. Weitere Einzelnennungen im Feld der „Sonstigen Gründe“ enthalten die Einschätzung, dass es in Österreich keine fachliche Entsprechung der Ausbildung gibt beziehungsweise ein sehr hoher Ergänzungsaufwand besteht sowie der Umstand, dass die Person mittlerweile den Beruf gewechselt hat. Aber auch die Beschäftigung in einem internationalen Unternehmen, die aktuelle Absolvierung einer Ausbildung in Österreich oder eine für später geplante Nostrifikation werden hier angeführt.

Übersicht 27: Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufigerer Nennung* der jeweiligen Gründe für Nicht-Beantragung der Nostrifikation, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht

Anerkennung für Ausübung des Berufes nicht nötig	Sonstiges	Zeitliche Gründe - zu zeitaufwändig	Keine Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung	Finanzielle Gründe - zu hohe Kosten
MigrantInnen				
Ø 55%	Ø 29%	Ø 18%	Ø 12%	Ø 6%
Sonst. Europa (64%)	Philippinen (62%)	Türkei (34%)	Türkei (29%)	Türkei (17%)
EU-NMS (60%)	Sonst. Asien (56%)	Iran (23%)	Afrika (24%)	Arab. Raum (12%)
Ex-YU, Albanien (59%)	Arab. Raum (52%)	Ex-YU, Albanien (21%)	EU-NMS (18%)	Iran (11%)
Deutschland (59%)	Iran (49%)	Sonst. Europa (21%)	China (18%)	Afrika (10%)
	Afrika (45%)	Arab. Raum (21%)	Arab. Raum (15%)	Philippinen (9%)
	Deutschland (43%)		Sonst. Asien (14%)	
	China (42%)			
Migranten				
Ø 57%	Ø 25%	Ø 19%	Ø 12%	Ø 7%
EU-NMS (72%)	Philippinen (70%)	Türkei (35%)	Türkei (27%)	Türkei (20%)
Sonst. Europa (69%)	Sonst. Asien (58%)	Ex-YU, Albanien (23%)	Afrika (21%)	Afrika (16%)
Deutschland (62%)	Arab. Raum (55%)	Iran (20%)	EU-NMS (15%)	Arab. Raum (13%)
Ex-YU, Albanien (62%)	Iran (48%)	Arab. Raum (19%)	Arab. Raum (14%)	Sonst. Europa (8%)
	Afrika (42%)		Sonst. Asien (13%)	Philippinen (8%)
	Deutschland (42%)			
Migrantinnen				
Ø 53%	Ø 33%	Ø 16%	Ø 11%	Ø 5%
Sonst. Europa (62%)	Philippinen (55%)	Arab. Raum (26%)	Afrika (29%)	Philippinen (10%)
Deutschland (56%)	Sonst. Asien (51%)	Sonst. Europa (25%)	EU-NMS (20%)	Arab. Raum (9%)
Ex-YU, Albanien (56%)	Afrika (50%)	Ex-YU, Albanien (19%)	Arab. Raum (19%)	
	Deutschland (44%)	EU-NMS (16%)	Sonst. Asien (17%)	
	China (43%)		China (16%)	
	Arab. Raum (41%)		Philippinen (13%)	

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1007; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und ohne Beantragung einer Nostrifikation; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt; *Lesehilfe*: „Ø 55%“: 55% aller MigrantInnen ohne Abschluss in Ö und ohne Beantragung einer Nostrifikation nennen als Grund für die Nicht-Beantragung „Anerkennung für Ausübung des Berufes nicht nötig“. In den Ländergruppen Sonst. Europa, EU-NMS, Ex-YU und Deutschland wird diese Begründung überdurchschnittlich häufig genannt.

Abbildung 56: „Sonstige Gründe“ für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 394; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs, ohne Beantragung einer Nostrifikation und Nennung „Sonstiges“ als Grund für keine Beantragung einer Nostrifikation

7.4 Weiterbildungsaktivität

Das Schlagwort des lebenslangen Lernens ist zu einem zentralen Angelpunkt im Diskurs zu Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit geworden. Die raschen Entwicklungen in den verschiedensten Fachgebieten verändern die Anforderungen der Arbeitswelt an die ArbeitnehmerInnen, und eine einmal erworbene Qualifikation ist keine sichere Basis für langfristige Beschäftigung mehr. Weiterbildung wird damit zu einer beständigen Herausforderung. Für die Gruppe der MigrantInnen wird verschiedentlich eine relativ geringere Weiterbildungsteilnahme konstatiert, weshalb in dieser Studie ausführlich auf die Weiterbildungsaktivitäten eingegangen wurde und vertiefende Analysen zur Frage der Weiterbildungsteilnahme beziehungsweise den Faktoren der Nicht-Teilnahme angestellt wurden (siehe Kapitel 7.4.1). In den folgenden Abschnitten geht es um die Arten beziehungsweise Inhalte der Weiterbildungen, die die befragten MigrantInnen absolviert haben, sowie um die Rahmenbedingungen der Weiterbildungsteilnahme von Seiten der ArbeitgeberInnen, bevor zuletzt auf die künftigen Weiterbildungsambitionen eingegangen wird.

7.4.1 Weiterbildungsteilnahme und Nicht-Teilnahme

Als Vergleichsreferenz bezüglich der Weiterbildungsteilnahme kann der Mikrozensus AKE 2009 dienen, wenngleich aufgrund methodischer Differenzen keine unmittelbare Vergleichbarkeit gegeben ist. Die AKE weist die Teilnahme an non-formaler beruflicher Aus- und Weiterbildung aus, wobei non-formale Weiterbildung als „Teilnahme in den letzten vier Wochen vor der Befragung an Ausbildungsaktivitäten außerhalb des regulären Schul- und Hochschulwesens, sei es zur beruflichen oder auch zur privaten Weiterbildung“ definiert wird. Formale Weiterbildungen – betreffend insbesondere tertiäre Ausbildungen – sind im Mikrozensus demnach ausgeschlossen.

Diese Definition ist auf die Befragungsdaten dieser Studie nicht direkt umzulegen, da zum einen auf berufliche und arbeitsmarktbezogene Aus- und Weiterbildung fokussiert wurde und auch keine strenge Abgrenzung zwischen formaler und non-formaler Weiterbildung gezogen wurde. So weit aus den Angaben der InterviewpartnerInnen eindeutig erkennbar, wurden akademische/tertiäre Weiterbildungen (konkret vor allem Master, Doktorat und Post-Doc) aber ausgeschlossen bzw. nicht als Weiterbildungsteilnahme gewertet, um die Vergleichbarkeit der Daten zu verbessern. Faktisch sind diese Personen aber durchaus weiterbildungsaktiv, mitunter unter hohen persönlichen Aufwänden, da es sich um berufsbegleitende Masterstudiengänge und dergleichen handeln kann. In der Befragung von vornherein explizit ausgenommen und nicht als berufliche Aus- und Weiterbildung kodiert sind AMS-Kursmaßnahmen. Die Interviewerfahrungen zeigen, dass hier mit geringen Unschärfen zu rechnen ist, da InterviewpartnerInnen in Einzelfällen AMS-Kurse eher den Bildungsträgern zuordneten und nicht als AMS-Maßnahme klassifizierten, was nicht in allen Einzelfällen endgültig klärbar war.

Insgesamt kommt hier aber – ebenso wie im Mikrozensus (AKE 2008, AKE 2009) ein sehr breiter Weiterbildungsbegriff zum Einsatz. So belegen die Daten aus der AKE 2009 beispielsweise eine große Variation bezüglich des zeitlichen Umfangs von Aus- und Weiterbildungen: Es werden 2-stündige Kurzschulungen ebenso in den Weiterbildungsbegriff eingeschlossen wie mehrmonatige Ausbildungslehrgänge.

Teilnahmequoten nach Herkunft und Geschlecht

Vorweg kann festgehalten werden, dass MigrantInnen eine geringere Weiterbildungsteilnahme aufweisen als Personen ohne Migrationshintergrund. Die AKE 2009 gibt für Gesamtösterreich für die Gruppe der MigrantInnen (unselbstständig Erwerbstätige) eine Weiterbildungsteilnahme von 4,7% an, für Personen ohne Migrationshintergrund von 8%[50]. Die entsprechenden Anteilswerte in der vorliegenden Befragung liegen mit 6% für MigrantInnen und 14% für Nicht-MigrantInnen höher, weisen aber eine ähnliche Relation auf (Weiterbildungsteilnahme in den letzten vier Wochen, vgl. Abbildung 57). Dieses insgesamt höhere Niveau der Weiterbildungsquote wird vorwiegend auf die urbane Region zurückzuführen sein, ein geringer Teil aber auch auf die oben beschriebenen Erhebungsunschärfen bzw. unterschiedlichen Definitionsmethoden. Mit Abstand die weiterbildungsaktivsten Herkunftsgruppen – mit Quoten, die jenen der Nicht-MigrantInnen entsprechen – sind Deutschland und Afrika. Die niedrigste Teilnahmequote liegt bei MigrantInnen aus der Türkei vor.

Die Art der Weiterbildungsteilnahme, auf die bei dieser Erhebung fokussiert wurde, waren berufs- und arbeitsmarktbezogene Aus- und Weiterbildungen (ohne AMS-Kurse). Aufgrund der für ZuwandrerInnen aus Drittstaaten seit 2003 verpflichtenden Absolvierung von Deutschkursen (Integrationsvereinbarung) und der damit verbundenen Verzerrung von Aussagen zur Weiterbildungsteilnahme wurde in einem eigenen Analyseschritt die Weiterbildungsteilnahme „ohne Deutschkurse“ ermittelt. Dies verringert die Weiterbildungsquote bei MigrantInnen in unterschiedlichem Ausmaß. Bestehen bleiben die zentralen Befunde der hohen Integration in das Weiterbildungssystem von ZuwandrerInnen aus Deutschland und Afrika und die geringe bzw. gänzlich fehlende Teilnahme von Personen aus der Türkei.

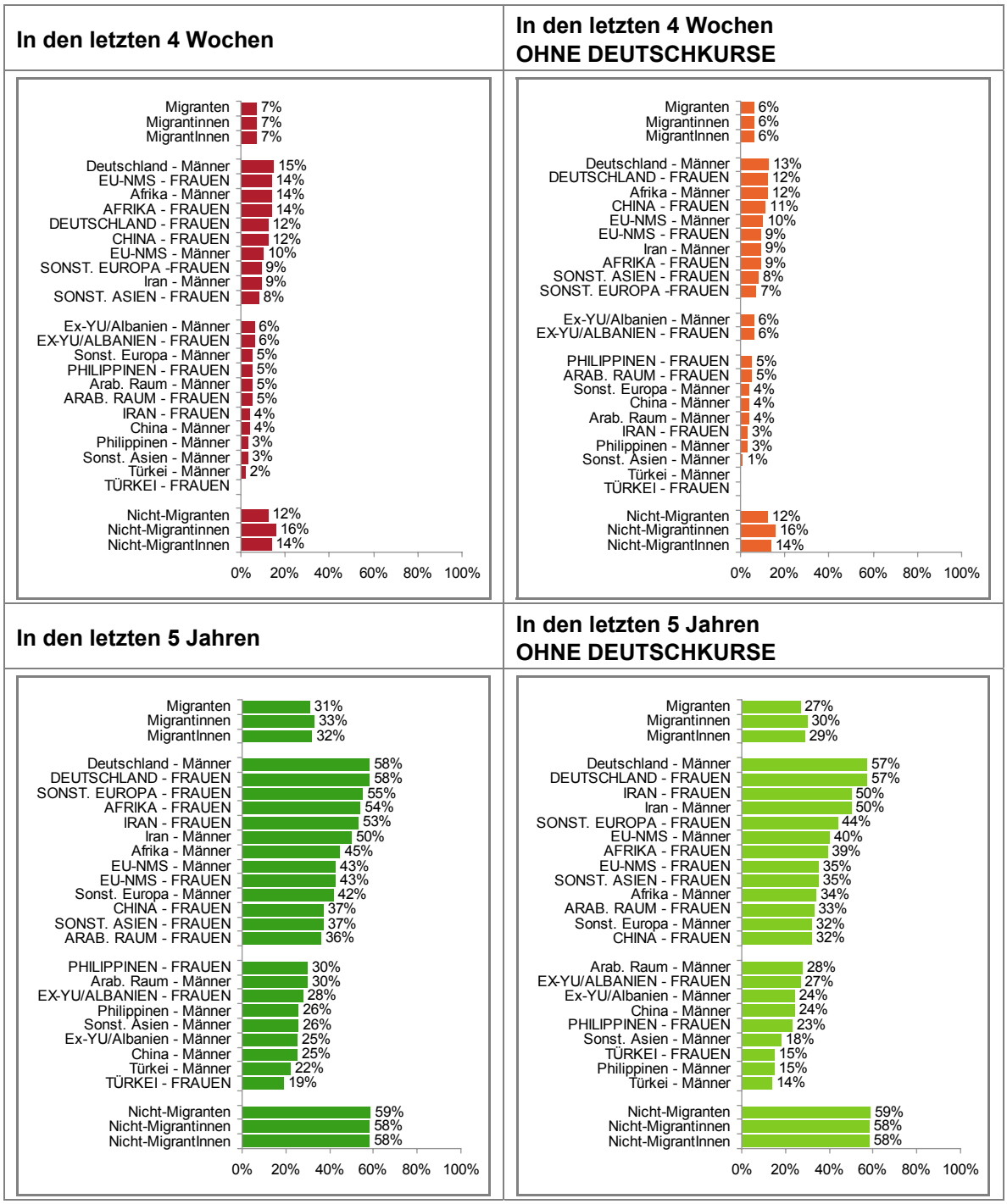
Neben dem Indikator der Weiterbildungsteilnahme während der letzten vier Wochen wurde die Weiterbildungsaktivität auch in einer längeren zeitlichen Perspektive erhoben, respektive während der letzten fünf Jahre (vgl. ebenfalls Abbildung 57). Analog zur kürzlichen Weiterbildung (4 Wochen) bestehen – erwartungsgemäß – ähnlich starke Differenzen zwischen MigrantInnen und der Vergleichsgruppe: MigrantInnen erweisen sich zu einem nur halb so hohen Anteil als weiterbildungsaktiv wie Nicht-MigrantInnen (29% versus 58%, ohne Deutschkurse). Einzig Personen aus Deutschland verzeichnen hier wiederum Anteile in der Höhe der Nicht-MigrantInnen (57%). Neben Deutschland sind es auch vor allem die Herkunftsgebiete Iran (50%), Sonstiges Europa (39%), EU-NMS (37%) sowie wiederum Afrika (36%), die sich durch überdurchschnittliche Weiterbildungsanteile auszeichnen, während auf der anderen Seite Personen mit türkischem Migrationshintergrund (14%) die geringste Weiterbildungsaktivität aufweisen.

Auf Gesamtebene der MigrantInnen wie auch in der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen bestehen kaum relevante Geschlechterdifferenzen in der Weiterbildungsteilnahme. Lediglich innerhalb einzelner Herkunftsgruppen unterscheidet sich die Weiterbildungsaktivität von Frauen und Männern, aber auch hier jeweils in nicht signifikantem Maße: In den Herkunftsgruppen Sonstiges Europa, China, Philippinen und Sonstiges Asien sind Frauen etwas weiterbildungsaktiver als Männer, während bei Personen aus EU-NMS die Männer etwas höhere Weiterbildungsquoten haben.

---

[50] Gemäß obiger Definition der Teilnahme an non-formaler beruflicher Weiterbildung zu vorwiegend beruflichen Zwecken innerhalb der letzten vier Wochen.

Abbildung 57: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, jeweils n miss =14;
L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011; Interviews n gesamt = 305

Die Weiterbildungsteilnahme wird von verschiedenen Faktoren positiv oder negativ beeinflusst – so spielen das Alter, das Bildungsniveau oder die berufliche Tätigkeit eine entscheidende Rolle. Grundlage der weiteren Analysen zur Weiterbildungsteilnahme ist der Indikator einer Teilnahme an beruflicher Aus- oder Weiterbildung in

den letzten fünf Jahren, ohne Berücksichtigung von Deutschkursen – diese werden in einem eigenen Abschnitt getrennt behandelt (siehe ab S.165).[51]

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsbeteiligung steht wesentlich in Zusammenhang mit verschiedensten Faktoren. Zunächst nehmen soziostrukturelle Merkmale wie Alter und Bildungsniveau Einfluss auf die Teilnahmequote[52] (vgl. Übersicht 28 sowie Übersicht 29): Insgesamt am weiterbildungsaktivsten erweisen sich MigrantInnen im Haupterwerbsalter, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern; am relativ geringsten mit jeweils rund 20% ist die Beteiligungsquote unter den jungen männlichen (bis 24 Jahre) sowie unter den älteren weiblichen MigrantInnen (ab 46 Jahre). In der Referenzgruppe bestehen andere Zusammenhänge zwischen Alter und Geschlecht in der Weiterbildungsteilnahme – so sind Frauen im Haupterwerbsalter unterdurchschnittlich weiterbildungsaktiv, in höherem Alter hingegen überdurchschnittlich, während bei Männern geringere Differenzen in der Weiterbildungsquote bestehen.

Das altersspezifische Teilnahmeverhalten der MigrantInnen variiert dabei stark in den Herkunftsgruppen (vgl. Tabelle 277f): Die angesprochene relativ höchste Weiterbildungsaktivität im Haupterwerbsalter findet sich bei den MigrantInnen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, dem Iran, dem Sonstigen Europa, der Türkei (wenn auch auf insgesamt deutlich niedrigerem Niveau) sowie unter den Männern der Referenzgruppe. Ein Anstieg der Teilnahmequoten von der jüngsten hin zur ältesten Gruppe besteht bei Deutschland und den EU-NMS, die gegenteilige Entwicklung, also die relativ höchste Weiterbildungsaktivität in der jüngsten Altersgruppe, die mit dem Alter abnimmt, zeigt sich in den Ländergruppen des Arabischen Raums, des Sonstigen Asiens und der Philippinen.

Der vermutbare Zusammenhang der Weiterbildungsteilnahme mit der Betreuung von Kindern im Haushalt lässt sich hier nicht nachweisen, und zwar weder bei Frauen noch bei Männern, weder bei MigrantInnen noch bei Nicht-MigrantInnen, und auch nicht in Abhängigkeit des Alters der Kinder (vgl. Tabelle 280f). Von Relevanz ist sich die häusliche Kinderbetreuung jedoch hinsichtlich der künftigen Weiterbildungswünsche (siehe Kapitel 7.4.4).

Neben dem Alter ist der formale Bildungsabschluss der zweite relevante personenbezogene Faktor hinsichtlich der Weiterbildungsaktivität: Weiterbildungsteilnahme ist bildungsabhängig. Die Teilnahmequoten der MigrantInnen steigen von 9% unter gering Qualifizierten auf rund 27% unter jenen mit mittleren Abschlüssen und Matura bis auf 56% unter AkademikerInnen. Ein ähnlich starker Zusammenhang von Formalbildung und Weiterbildungsteilnahme wird von der AKE 2009 auch für die Beschäftigten Österreichs ausgewiesen.[53]

Neben den persönlichen Merkmalen sind vor allem Merkmale der Beschäftigung wesentlich bei der Weiterbildungsteilnahme. So steht etwa Tätigkeitsniveau in einem starken Zusammenhang mit Weiterbildung: MigrantInnen mit mittleren, höheren und

---

[51] Einzig im Abschnitt „Zu den Argumenten gegen eine Weiterbildungsteilnahme“ gelten Deutschkurse als Weiterbildungsteilnahme.

[52] Bezugsrahmen ist jeweils die Weiterbildungsteilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in den letzten fünf Jahren, ohne Berücksichtigung von Deutschkursen

[53] vgl. ebd.:128. In der hier befragten Referenzgruppe von Nicht-MigrantInnen zeigt sich kein so signifikanter Zusammenhang mit dem Bildungsniveau.

hochqualifizierten Tätigkeiten nehmen überdurchschnittlich, jene in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten unterdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teil. Da höhere Tätigkeiten mit höheren Erwerbseinkommen einher gehen, zeigt sich auch ein klarer Zusammenhang der Weiterbildungsteilnahme mit dem persönlichen Einkommen.

Die Teilnahmequote steigt dabei schrittweise von einer Tätigkeitsebene zur nächsten an. In der Referenzgruppe erreichen hingegen bereits Beschäftigte in mittleren und höheren Tätigkeiten die hohen Weiterbildungsquoten von AkademikerInnen. Dass Personen in niedrigen Tätigkeiten und mit geringen Erwerbseinkommen maßgeblich geringere Teilnahmequoten aufweisen, deutet auf einen eingeschränkten Zugang oder auch auf ein geringeres Bewusstsein für die Wichtigkeit von Weiterbildung. In diese Richtung verweist auch der Umstand, dass Personen in geringen Qualifikationsniveaus überdurchschnittlich häufig andere persönliche Prioritäten und fehlende Informationen als Gründe für ihre Nicht-Teilnahme angeben (siehe nächster Abschnitt ab S. 157). Zunehmend höhere Tätigkeitsniveaus sind für Personen mit Migrationshintergrund jedenfalls mit einer starken Zunahme der Weiterbildungsaktivität verbunden, und das wesentlich ausgeprägter als in der Referenzgruppe.

Wenn das Tätigkeitsniveau als der Ausbildung unangemessen erlebt wird – also eine Überqualifizierung besteht – sinkt die Weiterbildungsteilnahme signifikant: MigrantInnen, die sich in ihrer Tätigkeit als überqualifiziert erleben, nehmen erheblich seltener an Weiterbildungen teil als jene, die eine Passung ihrer Qualifikation empfinden (21% versus 34%[54]) – dieser Zusammenhang ist vor allem vor dem Hintergrund der quantitativen Bedeutung von Überqualifizierung (33% der MigrantInnen geben an, unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt zu sein, siehe Kapitel 7.2) von Relevanz.

Das Arbeitszeitausmaß sowie die Beschäftigungsform zeigen einen (schwachen) Zusammenhang mit der Weiterbildungsteilnahme, sowohl bei den MigrantInnen als auch in der Referenzgruppe: Beschäftigte in Teilzeit nehmen etwas seltener an Weiterbildungen teil als jene in Vollzeit (25% versus 30%[55]), und Beschäftigte in anderen als Standardverhältnissen seltener als Standardbeschäftigte (23% versus 30%[56]) – MigrantInnen in geringfügigen und Leiharbeitsverhältnissen betrifft dies aber in besonderem Maß (jeweils 18%). Stärker als mit der Weiterbildungsquote an sich korrelieren Arbeitszeit und Beschäftigungsform aber mit der Förderung der Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn: Hinsichtlich der Frage, ob Weiterbildung im Rahmen der regulären Tätigkeit absolviert oder finanziell durch DienstgeberInnen unterstützt wird, erfahren Vollzeitbeschäftigte sowie Standardbeschäftigte deutlich stärkere Förderungen als Beschäftigte in Teilzeit oder in Nicht-Standardbeschäftigung (vgl. Kapitel 7.4.3).

Mit der Teilnahmequote selbst in stärkerem Zusammenhang als die Arbeitszeit steht das betriebsspezifische Merkmal der Arbeitsstättengröße: Je mehr Beschäftigte an der Arbeitsstätte, desto höher die Weiterbildungsquote. Es kann angenommen werden, dass es sich hierbei vor allem um Differenzen in den Angebotsstrukturen handelt, dass also größere Unternehmen eher Weiterbildungsangebote setzen und in die

---

[54] Dieser Zusammenhang besteht in schwacher Form auch in der Referenzgruppe: Weiterbildungsquoten bei Überqualifizierten 50%, bei ausbildungsangemessener Tätigkeit 58%.

[55] Der Umstand, ob die Teilzeittätigkeit das gewünschte Arbeitszeitausmaß darstellt oder eine Präferenz für eine Vollzeitbeschäftigung besteht, wirkt sich nicht maßgeblich auf die Teilnahmequote aus (siehe Tabelle 279).

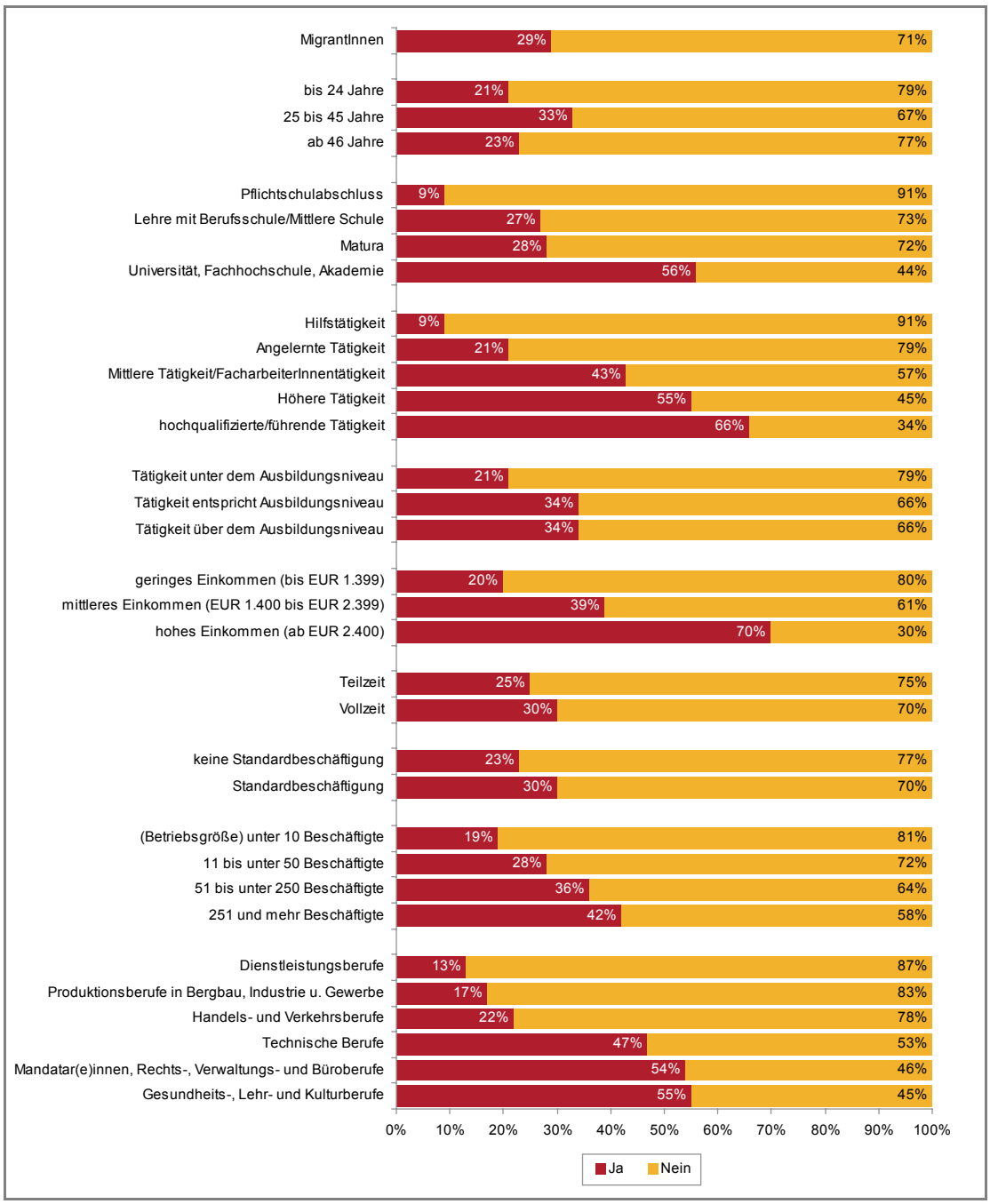
[56] Entsprechende Anteile in der Referenzgruppe: 46% versus 63%; 50% versus 60%. Zu den einzelnen neuen Erwerbsformen kann in der Referenzgruppe aufgrund kleiner Fallzahlen keine Aussage gemacht werden.

Fortbildung ihrer MitarbeiterInnen investieren (können) als Kleinst- und Kleinunternehmen, was auf Seiten der MitarbeiterInnen zu höheren Teilnahmequoten führt. In der Referenzgruppe ist dieser Zusammenhang ebenfalls nachweisbar, wenn auch weniger ausgeprägt.

Interessant und sehr plausibel ist die enge Verknüpfung der Weiterbildungsbeteiligung mit den wahrgenommenen Entwicklungsperspektiven im Betrieb, die ebenfalls zum Teil mit der Arbeitsstättengröße in Zusammenhang stehen (siehe Kapitel 6.7): MigrantInnen, die ihre Aufstiegs- und Karriereoptionen oder auch die Chance auf eine Ausweitung ihrer Arbeitsaufgaben und Kompetenzen sehr gut einschätzen, sind in doppelt so hohem Maße weiterbildungsaktiv als jene, die diese persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten nicht gegeben sehen (vgl. Tabelle 275).

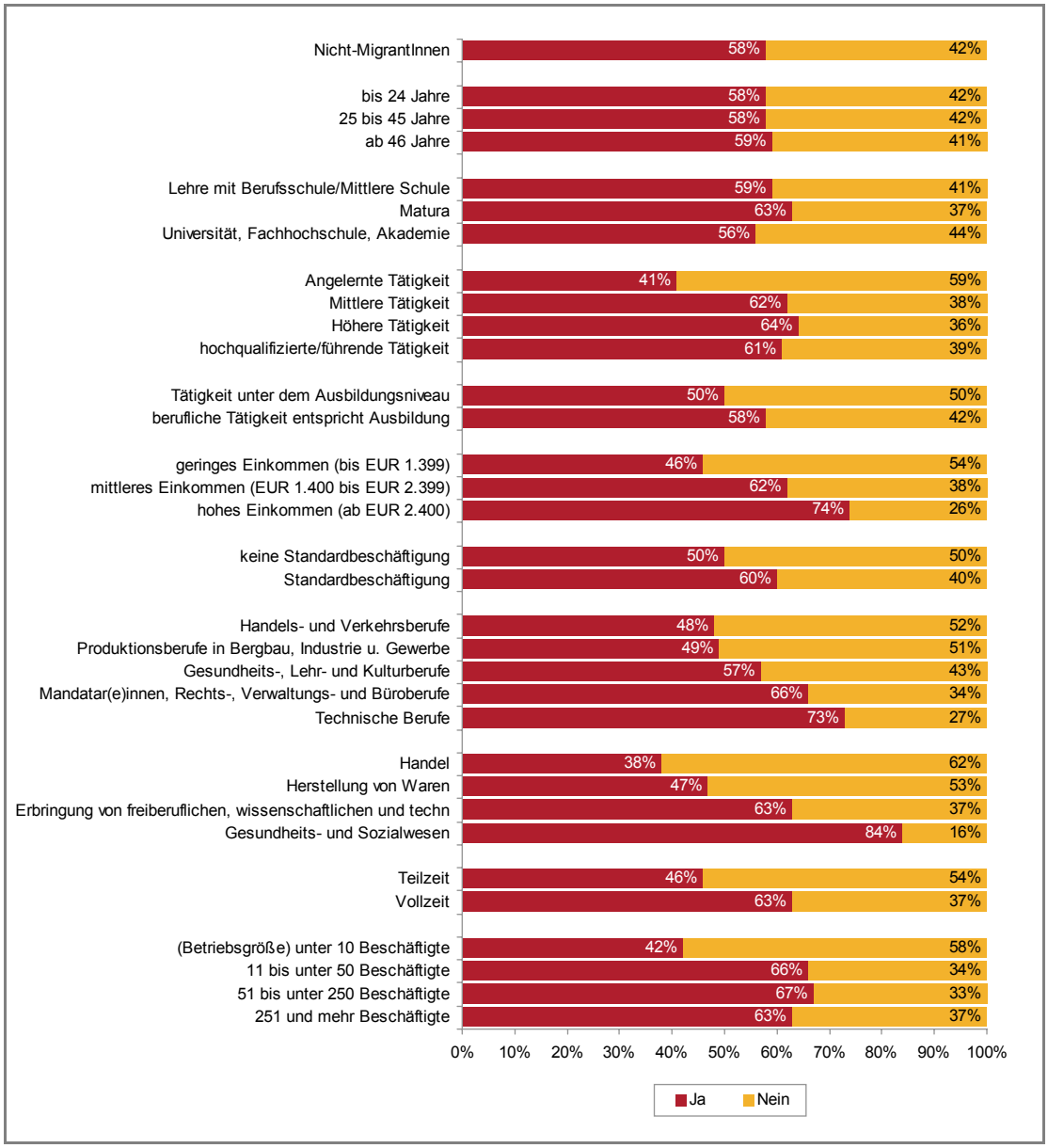
Die Weiterbildungsteilnahme ist zu einem gewissen Grad auch als Berufsspezifikum zu sehen. Die drei Berufsbereiche der Dienstleistung, der Produktion und des Handels zeichnen sich durch deutlich unterdurchschnittliche Weiterbildungsaktivität ihrer Beschäftigten aus, sowohl in der Gruppe der MigrantInnen wie der Nicht-MigrantInnen. Demgegenüber nehmen Berufstätige in den Feldern der technischen Berufe, der Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe, sowie vor allem auch der Gesundheits- und Lehrberufe markant häufiger an Weiterbildungsangeboten teil. Diese berufsspezifischen Weiterbildungsquoten spiegeln beziehungsweise verstärken sich auf Ebene der Wirtschaftsabschnitte. Die hohe Weiterbildungsaktivität im Gesundheits- und Sozialwesen, der öffentlichen Verwaltung und bei Erziehung und Unterricht deutet einen Unterschied in der Implementierung berufsfachlicher Weiterbildung der Beschäftigten zwischen öffentlichen und privaten ArbeitgeberInnen an. Die ebenfalls weit überdurchschnittlichen Quoten in den Branchen Information und Kommunikation sowie der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen dürften eher auf eine hohe Anpassungsnotwendigkeit in diesen sich inhaltlich rasch verändernden Arbeitsfeldern zurück zu führen sein.

Übersicht 28: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; nach Altersgruppen n miss = 7; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 24; nach Tätigkeitsniveau n miss = 17; nach Überqualifizierung n miss = 139; nach Beschäftigungsform n miss = 88; nach Berufsgruppen n miss = 15; nach Arbeitszeit n miss = 20; nach MitarbeiterInnenzahl Arbeitsstätte n miss = 109; nach Einkommen n = 1324, n miss = 114 (nur Vollzeiterwerbstätige, netto, monatlich); Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Übersicht 29: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)

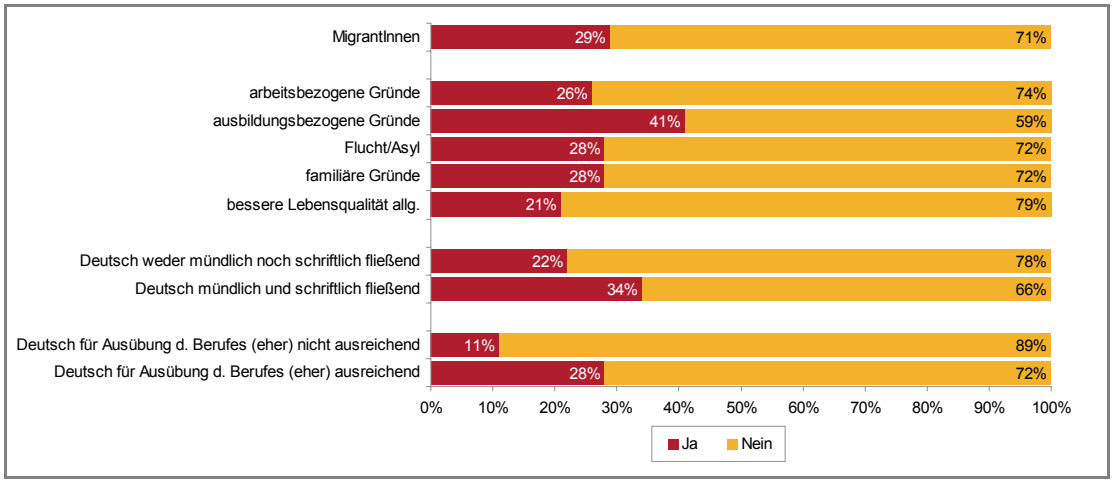


Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews jeweils n gesamt = 305; nach Altersgruppen n miss = 1; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 1; nach Tätigkeitsniveau n miss = 2; nach Überqualifizierung n miss = 11; nach Beschäftigungsform n miss = 9; nach Berufsgruppen n miss = 1; nach Wirtschaftsabschnitten n miss = 1; nach Arbeitszeit n miss = 1; nach MitarbeiterInnenzahl Arbeitsstätte n miss = 2; nach Einkommen n = 209, n miss = 14 (nur Vollzeiterwerbstätige, netto, monatlich); Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Als eventuelle weitere beeinflussende Faktoren kommen neben Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen auch diverse Migrationsfaktoren infrage (vgl. Übersicht 30). So zeigen sich ZuwandrerInnen, die aus ausbildungsbezogenen Gründen nach Österreich kamen, deutlich weiterbildungsaktiver als andere. Hinsichtlich der Aufenthaltsdauer bestehen keine starken Zusammenhänge, ein wichtiger Faktor sind jedoch die Deutschkompetenzen der Befragten. Mangelnde Deutschkenntnisse erschweren den Zugang zu Weiterbildung maßgeblich, wie an den folgenden beiden Indikatoren

sichtbar wird: Personen, die – laut Selbsteinschätzung – Deutsch weder mündlich noch schriftlich fließend beherrschen, sind mit 22% deutlich weniger weiterbildungsaktiv als MigrantInnen ohne diese sprachlichen Einschränkungen. Noch größer ist der Unterschied in der Weiterbildungsteilnahme in Abhängigkeit davon, ob die eigenen Deutschkenntnisse als für die Ausübung des Berufs ausreichend eingeschätzt werden: ist dies nicht der Fall, liegt die Weiterbildungsteilnahme mit 11% bei nur knapp einem Drittel jener, die über ausreichende Deutschkenntnisse für ihren beruflichen Alltag verfügen.

Übersicht 30: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach verschiedenen Migrationsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; nach Deutschkenntnissen, n miss = 10; nach Ausreichende Deutschkenntnisse für Berufsausübung n miss = 222; nach Gründen für Immigration (nur 1.Generation) n = 1794, n miss = 7.

Multivariate Analyse von Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsteilnahme

Zur ergänzenden Klärung und Abschätzung der Wirksamkeit der jeweiligen Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsteilnahme bzw. Nicht-Teilnahme wurde – wie bereits im Kontext der Überqualifizierung sowie der Nostrifikation – auch hier eine Diskriminanzanalyse vorgenommen.[57] Diese ergänzende Ergebnisperspektive soll über die Deskription der Zusammenhänge hinaus abschätzen, welche Voraussetzungen eine Weiterbildungsteilnahme wahrscheinlicher machen als andere, und welche Faktoren geringen Erklärungswert besitzen.

Als die Faktoren mit der stärksten Erklärungskraft werden in diesem Modell die beiden niedrigen *Tätigkeitsniveaus* einer Hilfs- und angelernten Tätigkeit identifiziert. Diese beiden Umstände wirken einer Weiterbildungsteilnahme sehr stark entgegen, und zwar deutlich stärker als ein geringes formales *Qualifikationsniveau* an sich, das gemeinhin mit einer ‚Bildungsferne' der Betroffenen verbunden wird. Zwar wirkt auch ein solches negativ auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme, jedoch mit deutlich geringerer Stärke als das Tätigkeitsniveau. Dies ist jedoch kein migrantInnenspezifisches Phänomen, denn auch in der Referenzgruppe hat die Beschäftigung in einer angelernten Tätigkeit eine hohe Erklärungskraft für eine fehlende Weiterbildungsteilnahme.

Sehr migrantInnenspezifisch ist hingegen, dass die *Immigrationsgründe* in spezieller Weise auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit wirksam sind: Wenn ZuwanderInnen vorrangig aus arbeitsbezogenen Gründen immigriert sind, nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme deutlich ab – wenn also das Arbeits- und Einkommensmotiv bei der Migration im Vordergrund standen, wird Weiterbildung eher hintangestellt. Die Zugehörigkeit zur 1. oder 2. Generation besitzt hingegen keine Zuordnungskraft.

Von ähnlich starker Vorhersagekraft für eine fehlende Weiterbildungsteilnahme wie arbeitsbezogene Immigrationsgründe erweist sich die *Arbeitsstättengröße* – dies gilt aber auch wieder für die Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen: Wenn weniger als zehn Beschäftigte an der Arbeitsstätte der Befragten arbeiten, wird eine Weiterbildungsteilnahme der ArbeitnehmerInnen weitaus unwahrscheinlicher, und zwar unabhängig des Migrationshintergrunds.

In der Referenzgruppe geht auch die *Teilzeitbeschäftigung* als erklärender Faktor der Nicht-Teilnahme in das Modell ein, während dies bei der Gruppe der Migran-

[57] In das Modell flossen neben den Herkunftsgruppen sämtliche der thematisierten Variablen ein, das heißt Geschlecht, Alter und Qualifikationsniveau, das Tätigkeitsniveau und die Passung von Qualifikations- und Tätigkeitsniveau (Überqualifizierung), die Berufsbereiche und Wirtschaftsabschnitte, die Arbeitsstättengröße, das Arbeitszeitausmaß, die Beschäftigungsform und das Einkommen, die Beurteilung der beruflichen Entwicklungsperspektiven im Betrieb, die Kinderbetreuung (Kinder im Alter von 0-3, 4-6 oder 7-12 Jahren) sowie migrationsspezifische Faktoren wie die Immigrationsgründe, die Zugehörigkeit zur ersten oder zweiten Generation und zu einer ethnischen Minderheit sowie die Deutschkenntnisse (siehe Tabelle 283). Dieses Modell konnte rund 74% der Fälle in der Gruppe der MigrantInnen und 68% der Fälle bei den Nicht-MigrantInnen richtig einer der beiden Gruppen (Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an arbeitsmarkt-/berufsbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in den letzten fünf Jahren) zuordnen. Dieser Wert ist deutlich höher als eine rein zufallsbedingte Zuordnung und hat somit zufriedenstellende Erklärungskraft. Es kann damit also die Frage nachgegangen werden, inwieweit diese Faktoren – abseits einer deskriptiven Analyse der Weiterbildungsteilnahme – das Teilnahmeverhalten der MigrantInnen sowie der Nicht-MigrantInnen insgesamt erklären

tInnen nicht aufgenommen wurde. Wenn MigrantInnen also in Teilzeitjobs beschäftigt sind, wirkt dieser Umstand nicht so stark hemmend auf eine Weiterbildungsteilnahme als es bei Nicht-MigrantInnen der Fall ist.

Sämtliche der bislang genannten Faktoren wirken stärker auf die Nicht-Teilnahme zurück als die Beschäftigung in einem bestimmten Beruf oder Wirtschaftsabschnitt. Diese Faktoren wirken in positiver Richtung, das heißt in bestimmten Ausprägungen erhöhen sie maßgeblich die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme. Hier kristallisieren sich weiterbildungsintensive Arbeitsbereiche heraus, die stärkste Erklärungskraft besitzt in beiden Gruppen der *Wirtschaftsabschnitt* des Gesundheits- und Sozialwesens: Wenn Personen – gleich ob mit oder ohne Migrationshintergrund – in dieser Branche beschäftigt sind, ist die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme äußerst hoch. Die weiteren Wirtschafts- und Berufsbereiche, die eine Weiterbildungsteilnahme von MigrantInnen deutlich begünstigen, sind Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe und die Wirtschaftsabschnitte Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Information und Kommunikation.

Ganz maßgeblich für die Teilnahme an Weiterbildung in der Gruppe der MigrantInnen – aber nicht in jener der Nicht-MigrantInnen – ist ein hohes formales *Qualifikationsniveau* auf der Ebene tertiärer Abschlüsse, und – wenn auch von geringerem Einfluss – ein hohes Tätigkeitsniveau. Somit kann bei gering Qualifizierten nicht unbedingt von einer (Weiter-)Bildungsferne gesprochen werden, sehr deutlich aber von einer großen Bildungsnähe von hoch Qualifizierten.

Sehr aufschlussreich ist das Analyseergebnis zur Beurteilung der *beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten* im Betrieb. Eine positive Einschätzung der Möglichkeiten zur Ausweitung der Kompetenzen und Aufgabenbereiche, steht in stark positiver Weise in Zusammenhang mit einer Weiterbildungsteilnahme der MigrantInnen, während in der Referenzgruppe dieser Faktor keine Erklärungskraft besitzt. Für MigrantInnen fungiert die realistische Aussicht auf eine inhaltliche Vertiefung in der Arbeit also als relativ starker Motivator für eine Weiterbildungsteilnahme.

Ein weiterer, migrationsspezifischer Faktor sind die *Deutschkenntnisse*. Die Einschätzung der eigenen Deutschkenntnisse als für die Berufsausübung ausreichend macht eine Weiterbildungsteilnahme etwas wahrscheinlicher. Hier kann die Sprachkompetenz in einer Art Gatekeeper-Funktion interpretiert werden. Zwar wirken mangelnde/fehlende Deutschkenntnisse nicht unmittelbar weiterbildungshemmend, wenn jedoch ein gewisses Level, nämlich das der ausreichenden Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufs erreicht wird, wirkt sich dies in positiver Weise auf die Weiterbildungsteilnahmewahrscheinlichkeit der MigrantInnen aus.

Als weitere erklärende Faktoren wurden durch das Modell schließlich das *Alter* sowie ein Aspekt der *Kinderbetreuung* identifiziert, beides ausschließlich in der Gruppe der MigrantInnen: Demnach ist die Zugehörigkeit zur Altersgruppe der 25-45-Jährigen ein Umstand, der die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von Personen mit Migrationshintergrund erhöht, nicht jedoch in der Referenzgruppe. Die Betreuung von Kleinkind(ern) ist interessanterweise nicht als hemmender, sondern als förderlicher Faktor aus der Diskriminanzanalyse hervorgegangen, das heißt wenn MigrantInnen Kind(er) im Alter von 0-3 Jahren haben, ist die Weiterbildungswahrscheinlichkeit zwar nicht sehr stark aber in geringem Maße erhöht – was für Frauen und für Männer in gleicher Weise gilt (siehe auch Tabelle 282). MigrantInnen mit Kleinkindern nutzen diese Zeit also scheinbar verstärkt für eine berufliche Weiterbildung.

Interessant ist der Umstand, dass die Diskriminanzanalyse auch zwei *Herkunftsgruppen* als wesentlich zur Vorhersage von Weiterbildungsteilnahme identifiziert hat, was bedeutet, dass diese über die anderen genannten Faktoren hinaus an sich als Einflussfaktor wirksam sind. So ist die Zugehörigkeit zur Herkunftsgruppe Türkei der Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme deutlich abträglich, die Herkunft aus Deutschland erhöht die Weiterbildungswahrscheinlichkeit. Unabhängig von den spezifischen Bildungs- Tätigkeits- und Migrationsstrukturen in diesen Herkunftsgruppen bleibt die Weiterbildungsteilnahme ein Stück weit von der Zugehörigkeit zu diesen Herkunftsgruppen bestimmt. Dies muss als Teil spezifischer Lebenswelten interpretiert werden, und es scheint, dass die formale Weiterbildung in der beruflichen Sphäre für die Alltagsrealität von Personen mit türkischem bzw. deutschem Migrationshintergrund einen auf die faktische Weiterbildungsteilnahme wirksamen Stellenwert einnimmt.

Abschließend sollen auch jene Faktoren thematisiert werden, die von dem Modell mit fehlendem Erklärungswert ausgeschieden wurden. Sowohl in der Gruppe der MigrantInnen wie der Nicht-MigrantInnen spielen interessanterweise Sozialmerkmale keine erklärende Rolle: Das Geschlecht fließt gar nicht ein, und von den Altersgruppen zeigt lediglich in der Gruppe der MigrantInnen das Haupterwerbsalter eine leicht positive Wirkung, keineswegs wirken aber Altersrandgruppen im Sinne einer systematischen Chancenverminderung einer Weiterbildungsteilnahme. Andere Faktoren wie die Überqualifizierung sowie die Teilzeitbeschäftigung oder Beschäftigungsformen abseits der Standardbeschäftigung werden aus dem Erklärungsmodell ausgeschieden beziehungsweise durch andere Faktoren überlagert.

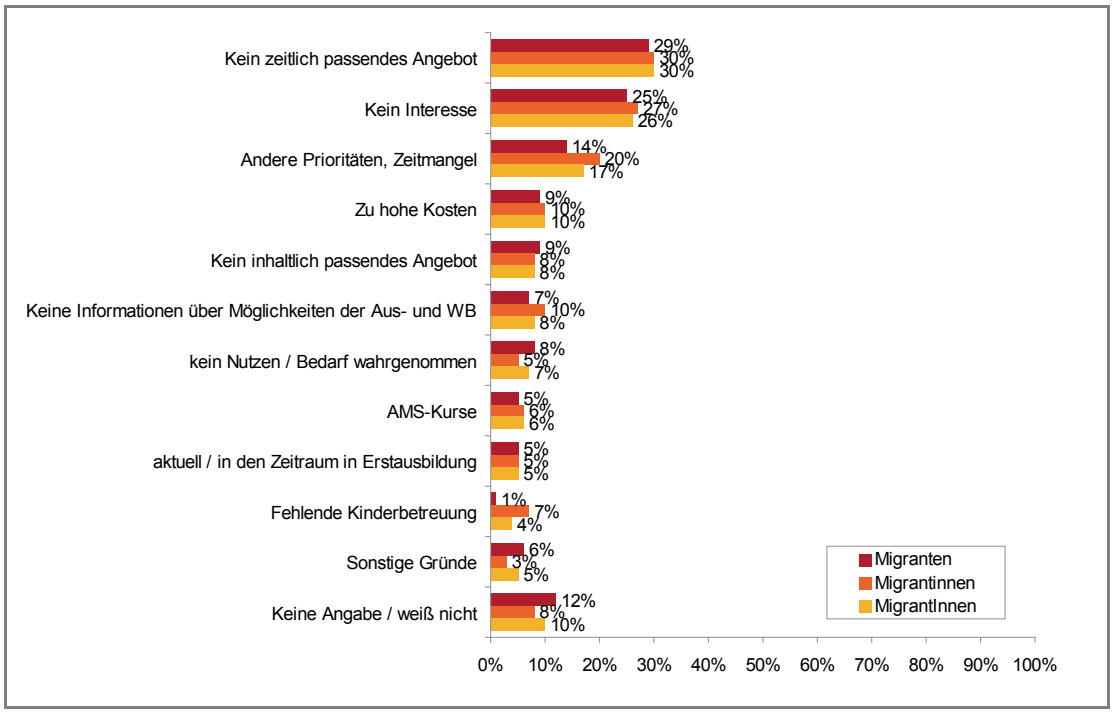
Zu den Argumenten gegen eine Weiterbildungsteilnahme

Die Gründe, warum Befragte in den letzten Jahren an keiner Aus- oder Weiterbildung teilgenommen haben, sind vielfältig. Vor allem zeitliche Rahmenbedingungen spielen eine zentrale Rolle (vgl. Abbildung 58 sowie Tabelle 285ff). **Fehlende zeitlich passende Weiterbildungsangebote** sind in jeder der untersuchten Herkunftsgruppen an erster Stelle zu reihen (siehe Themenprofil am Ende des Kapitels) und werden von insgesamt 30% der Befragten ohne Weiterbildungsteilnahme als Begründung genannt. Bei näherer Analyse zeigt sich, dass zeitlich adäquate Angebote insbesondere für Personen mit speziellen Arbeitszeitregelungen fehlen: vor allem bei Schicht- und Turnusdiensten, aber auch bei geteilter Arbeitszeit hat dieses Argument wesentlich größeren Stellenwert, als wenn diese Arbeitszeitregelungen nicht gegeben sind (43% beziehungsweise 36%). Es sind auch vor allem Personen in Dienstleistungsberufen, die diese fehlenden zeitlich passenden Angebote häufig kritisieren (36%), das heißt in diesem Berufsbereich scheint die zeitliche Abstimmung der (mitunter speziellen) Arbeitszeiten mit einer Weiterbildungsteilnahme besonders schwierig. Dafür spricht auch der Befund, dass vor allem Männer aus den Herkunftsgruppen China, Philippinen und Arabischer Raum – die überdurchschnittlich häufig in Dienstleistungsberufen beschäftigt sind – diese Begründung vorbringen. Als andere Rahmenbedingung, die das Finden zeitlich passender Angebote erschwert, wirkt auch die Betreuung von Kind(ern) im Haushalt: Personen mit Kinderbetreuungsaufgaben nennen dieses Argument ebenfalls etwas gehäuft (34%).

Im Gegensatz zum Argument fehlender zeitlich passender Angebote hat die Argumentation mangelnder persönlicher Zeitressourcen eine merklich geschlechterdiffe-

rente Ausformung: Frauen sprechen die Thematik eines allgemeinen **Zeitmangels und anderer Prioritäten** häufiger an als Männer (20% versus 14%). Sie werden vor allem mit der Notwendigkeit des Geldverdienens („Geldverdienen hat Priorität", „muss arbeiten", „wenig Zeit wegen Familie und Kindern" etc.) begründet. Dies deutet auf eine erhöhte Vereinbarkeitsproblematik zwischen den Polen der Erwerbstätigkeit, privatem Lebensbereich und einer eventuellen Weiterbildungsteilnahme, speziell bei Migrantinnen, und insbesondere bei Türkinnen (40%, vgl. Übersicht 31). In der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen ist das Argument fehlender persönlicher Zeitressourcen hingegen kaum von Bedeutung (3%) und es besteht hier auch keine Geschlechterdifferenz. Weitere Faktoren sind auch das Bildungs- und Tätigkeits-niveau – mit sinkenden Niveaus wird Weiterbildung in der Prioritätensetzung zunehmend hintangereiht, und das Argument des Zeitmangels und anderer Prioritäten hält gering Qualifizierte sowie in Hilfstätigkeiten Beschäftigte weitaus häufiger von einer Weiterbildungsteilnahme ab als beispielsweise AkademikerInnen (27% versus 8%). Und wieder spielen auch spezielle Arbeitszeitregelungen, insbesondere Schicht-, Turnusarbeit, hier eine verstärkende Rolle (18% versus 5% wenn keine Schicht-, Turnusarbeit).

Abbildung 58: Gründe für keine Teilnahme an Aus- und Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1232; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Ein **fehlendes Interesse** wird von insgesamt etwa jeder vierten Person als Grund dafür angegeben, in den letzten fünf Jahren an keiner berufsbezogenen Weiterbildung teilgenommen zu haben. Dieser Anteil variiert kaum in den Herkunftsgruppen, am relativ häufigsten wird es von MigrantInnen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/ Albanien genannt. In der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen hat dieses Argument allerdings deutlich mehr Gewicht, bzw. wird stärker als explizite Begründung

ausgesprochen[58] (35%). Deutlich ist jedoch der Zusammenhang des geringen Interesses mit dem Alter: MigrantInnen im Haupterwerbsalter bringen am seltensten ein fehlendes Interesse an Weiterbildung zum Ausdruck, während Ältere (vor allem Frauen: 37%) sowie Jüngere (vor allem Männer: 36%, vgl. Tabelle 293) der beruflichen Weiterbildung häufig weniger Interesse entgegen bringen. Im ersteren Fall kann davon ausgegangen werden, dass ein mehr oder weniger absehbares Ende der Erwerbstätigkeit das Interesse an einer Investition in Weiterbildung schmälert, im zweiteren Fall könnte die Nähe zu Erstausbildung entsprechend wirken. In der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen ist das fehlende Interesse vor allem in der ältesten Gruppe noch wesentlich ausgeprägter: von ihnen interessierten sich 52% nicht für eine Weiterbildungsteilnahme.

Die weiteren Begründungen haben mit einem Anteil von 10% und weniger insgesamt geringeres Gewicht. Zu ihnen zählt das Problem zu **hoher Kosten** von Weiterbildung, dieses führen 10% der befragten MigrantInnen an, in der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen sind es mit 5% nur halb so viele. Im Vergleich der Ländergruppen sind es vor allem ZuwandrerInnen beiderlei Geschlechts aus Afrika (21%) und China (20%), die diesen Faktor thematisieren. Erwartungsgemäß wird dieses Argument vermehrt von MigrantInnen angesprochen, die über geringe finanzielle Spielräume verfügen, resp. deren Einkommen unter 1.400 EUR liegt (11% versus 7%). Auf die Rolle finanzieller Unterstützungen von Weiterbildungen von Seiten der ArbeitgeberInnen wird in Kapitel 7.4.3 noch näher eingegangen.

Keine passenden inhaltlichen Angebote sprechen 8% der Befragten ohne Weiterbildungsteilnahme an, was insbesondere für MigrantInnen aus Deutschland – für Frauen wie für Männer – ein Thema ist. Interessanteweise lassen sich hier keine Unterschiede zwischen den Berufsgruppen feststellen. Ebenso viele (8%) hatten **keine Informationen** über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, vor allem Personen aus dem Arabischen Raum und China fühlen sich hier weniger informiert (18% bzw. 13%). Der Zugang zu Informationen wird dabei auch von ‚erwartbaren' Einflussgrößen bestimmt: Befragte mit fließenden Sprachkenntnissen führen Informationsdefizite nur zu 5% (und damit im Ausmaß der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen) an, auch für MigrantInnen der 2. Generation ist dieser Aspekt beinahe gar kein Thema. Schulisch gering qualifizierte Teilgruppen hingegen bringen mit 13% deutlich häufiger ein Informationsdefizit zum Ausdruck.

Eine **fehlende Kinderbetreuung** erweist sich für 4% der Befragten als Hindernis der Weiterbildungsteilnahme, aufgrund der überwiegenden Übernahme der Kinderbetreuungsaufgaben durch Frauen zeigen sich weibliche Migrantinnen hiervon deutlich stärker betroffen als Männer (7% versus 1%). In der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen hat dieses Argument ein vergleichbares Ausmaß, von diesem der Weiterbildungsteilnahme hinderlichen Faktor sind demnach MigrantInnen in gleicher Weise betroffen wie Nicht-MigrantInnen.

Darüber hinaus kristallisierten sich noch einige weitere Faktoren heraus, die die Befragten von einer Weiterbildungsteilnahme abhalten. Zum einen sehen 7% keinen Nutzen beziehungsweise keinen Bedarf an einer Weiterbildungsteilnahme, 6% führen die Teilnahme an AMS-Maßnahmen als Grund für keine darüber hinausgehende Weiterbildungsaktivität an, und 5% haben in dem Referenzzeitraum der letzten fünf

[58] Das Argument des fehlenden Interesses darf nicht unmittelbar auf ein fehlendes künftiges Weiterbildungsinteresse umgelegt werden, wie die Analysen zu den Weiterbildungsperspektiven in Kapitel 7.4.4 zeigen.

Jahre erst ihre Erstausbildung absolviert und daher an keiner Weiterbildung teilgenommen. In der „Restkategorie“ der „Sonstigen Gründe“ werden schließlich sprachliche Barrieren thematisiert (36% der sonstigen Gründe, auf die Gruppe aller Nicht-TeilnehmerInnen gerechnet entspricht das einem Anteil von knapp 2%) oder beispielsweise vor dem Referenzzeitraum von fünf Jahren absolvierte Aus- oder Weiterbildungen (vgl. Tabelle 298).

Übersicht 31: Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger Nennung* der jeweiligen Gründe für keine Teilnahme an Aus-/Weiterbildung in letzten 5 Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht

Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	Keine Informationen Aus-, Weiterbildung	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	aktuell / in dem Zeitraum Erstausbildung	Fehlende Kinderbetreuung
MigrantInnen									
Ø 30%	Ø 26%	Ø 17%	Ø 10%	Ø 8%	Ø 8%	Ø 7%	Ø 6%	Ø 5%	Ø 4%
China (41%)	Ex-YU, Albanien (31%)	Türkei (36%)	Afrika (21%)	Deutschland (16%)	Arab. Raum (18%)	EU-NMS (11%)	Sonst. Europa (17%)	Deutschland (23%)	EU-NMS (6%)
Arab. Raum (37%)	EU-NMS (27%)		China (20%)	Ex-YU, Albanien (10%)	China (13%)	Philippinen (9%)	Iran (13%)	Iran (17%)	Ex-YU, Albanien (5%)
Sonst. Europa (36%)			Türkei (12%)	Sonst.Europa (10%)	EU-NMS (11%)	Arab. Raum (9%)	Sonst. Asien (13%)	Afrika (14%)	Sonst. Asien (5%)
EU-NMS (35%)			Sonst.Europa (11%)	Arab. Raum (10%)	Philippinen (11%)		Afrika (12%)	Sonst. Europa (12%)	China (4%)
Philippinen (33%)			Ex-YU, Albanien (10%)	Sonst. Asien (10%)	Türkei (9%)		Arab. Raum (11%)	China (11%)	
Ex-YU, Albanien (32%)			Arab. Raum (10%)	Iran (9%)	Afrika (9%)			Arab. Raum (11%)	
								Sonst. Asien (10%)	
								EU-NMS (8%)	
Migranten									
Ø 29%	Ø 25%	Ø 14%	Ø 9%	Ø 9%	Ø 7%	Ø 8%	Ø 5%	Ø 5%	Ø 1%
China (58%)	EU-NMS (30%)	Türkei (33%)	China (26%)	Deutschland (14%)	Arab. Raum (18%)	EU-NMS (14%)	Sonst. Europa (21%)	Deutschland (23%)	
Philippinen (41%)	Ex-YU, Albanien (28%)	Philippinen (19%)	Afrika (22%)	Arab. Raum (11%)	EU-NMS (12%)	Ex-YU, Albenaien (10%)	Afrika (15%)	Sonst. Europa (11%)	
EU-NMS (40%)	Iran (27%)	Afrika (15%)	Türkei (13%)	Sonst. Asien (11%)	Philippinen (10%)	Philippinen (9%)	Sonst. Asien (13%)	Afrika (10%)	
Arab. Raum (40%)	China (27%)		Arab, Raum (10%)	Iran (9%)	Afrika (8%)		Arab. Raum (11%)	Sonst. Asien (10%)	
Sonst.Europa (37%)							Iran (8%)	EU-NMS (8%)	
Türkei (32%)							Ex-YU, Albanien (6%)	Arab. Raum (6%)	
Migrantinnen									
Ø 30%	Ø 27%	Ø 20%	Ø 10%	Ø 8%	Ø 10%	Ø 5%	Ø 6%	Ø 5 %	Ø 7%
Ex-YU, Albanien (38%)	Ex-YU, Albanien (33%)	Türkei (40%)	Afrika (20%)	Deutschland (18%)	China (21%)	Arab. Raum (11%)	Iran (18%)	Iran (32%)	Sonst. Asien (13%)
Sonst.Europa (35%)			China (13%)	Ex-YU, Albanien (11%)	Arab. Raum (17%)	Sonst. Asien (11%)	Sonst. Europa (14%)	Arab. Raum (25%)	Afrika (10%)
EU-NMS (32%)			Sonst.Europa (12%)	Sonst.Europa (11%)	Türkei (12%)	EU-NMS (9%)	Sonst. Asien (13%)	Deutschland (23%)	EU-NMS (10%)
Arab. Raum (31%)			Ex-YU, Albanien (12%)	Iran (9%)	Philippinen (12%)	Philippinen (8%)	Arab. Raum (11%)	Afrika (23%)	Ex-YU, Albanien (8%)
Deutschland (31%)			Philippinen (11%)		Afrika (11%)	Deutschland (7%)	Afrika (8%)	China (18%)	
						Afrika (7%)	EU-NMS (8%)	Sonst. Europa (13%)	
						Iran (6%)		Sonst. Asien (9%)	
Nicht-MigrantInnen									
19%	35%	3%	5%	12%	6%	8%	3%	12%	3%
Nicht-Migranten									
27%	44%	3%	5%	13%	5%	10%		8%	
Nicht-Migrantinnen									
12%	28%	4%	4%	11%	6%	7%	5%	17%	7%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1232; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 126; jeweils nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren; *Lesehilfe*: „Ø 30%": 30% aller befragten MigrantInnen ohne Weiterbildungsteilnahme nennen als Grund für keine Teilnahme „kein zeitlich passendes Angebot". In den Ländergruppen China, Arab. Raum, Sonstiges Europa, EU-NMS, Philippinen und Ex-YU wird diese Begründung überdurchschnittlich häufig genannt.

7.4.2 Arten der Aus- und Weiterbildung

Die folgenden Analysen zu Arten und Rahmenbedingungen der Weiterbildung beziehen sich immer nur auf die erfolgten Weiterbildungsteilnahmen. Sie stellen also eine innere Differenzierung der Weiterbildungsaktivität innerhalb von Subgruppen dar, sozusagen das innere „Portfolio“ der erfolgten Aus- und Weiterbildungen.

Abbildung 59 zeigt, dass der inhaltliche Schwerpunkt der absolvierten Weiterbildungen in der Mehrzahl in **berufsspezifischen Bereichen** liegt: 61% der WeiterbildungsteilnehmerInnen haben spezifische Fachkurse, berufsbezogene Schulungen, fachliche Fortbildungen etc. besucht. Aufgrund der großen Bandbreite der Berufsfelder der Befragten reichen diese Weiterbildungen in unterschiedlichste Felder, von beispielsweise „Beschwerdemanagement“ über „Buchhaltungs-“, „Schweißer-“ und „Softwarekurs“ bis zum „Staplerschein“[59]. Geschlechtsspezifisch ungleich verteilt sich dieser Schwerpunkt bei MigrantInnen aus dem Iran, dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien sowie dem Sonstigen Europa (vgl. Tabelle 300): In jenen Herkunftsgruppen haben die fachspezifischen Weiterbildungen für Frauen ein relativ stärkeres Gewicht als für Männer.

Deutlich tritt hier ein bildungs- bzw. tätigkeitsabhängiger Zugang zu dieser Art der Fortbildung zutage, das heißt je höher die fachliche Spezialisierung (höhere Bildungs- oder Tätigkeitsniveaus), desto eher wurden fachspezifische Kurse als Weiterbildung absolviert (vgl. Tabelle 305ff): Von den gering qualifizierten bzw. in Hilfstätigkeiten beschäftigten WeiterbildungsteilnehmerInnen besuchte weit weniger als die Hälfte berufsspezifische Angebote, unter den hoch qualifizierten beziehungsweise in höheren/führenden Tätigkeiten waren es hingegen rund 70 bis 80%. Ein ähnlicher Zusammenhang des Zugangs zu fachspezifischen Angeboten mit dem Bildungs- bzw. Tätigkeitsniveau zeichnet sich in der Referenzgruppe ab. Auch spielen berufsspezifische Fortbildungen in den technischen, Gesundheits- und Lehr-, sowie in den Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufen eine stärkere Rolle, in Berufgruppen also, in denen eine hohe Weiterbildungsaktivität gegeben ist. In der Folge finden sich jedenfalls in den Herkunftsgruppen mit relativ hohen Bildungs- und Tätigkeitsniveaus auch wesentlich mehr TeilnehmerInnen fachspezifischer Weiterbildungen, insbesondere gilt das für Deutschland (70%) und den Iran (67%, vgl. Übersicht 32).

Gleichzeitig lässt sich aber auch ein altersabhängiger Zugang zu fachlicher Weiterbildung nachzeichnen (vgl. Tabelle 308): Unter den MigrantInnen (insbesondere der 1. Generation) steigt der Anteil fachlicher Fortbildung im Weiterbildungsportfolio mit dem Alter stark an: Die Weiterbildung von „nur“ 42% der jüngsten, 60% der mittleren und 76% der ältesten Altersgruppen spielen sich im Feld derartiger fachlicher Schulungen ab. In der Referenzgruppe machen diese Fortbildungen bereits im Haupterwerbsalter den hohen Anteil von knapp 70% aus. Dies darauf hin, dass MigrantInnen tendenziell eher etwas später Zugang zu berufsspezifischen Weiterbildungen finden, wobei auch der Faktor eines möglicherweise späteren Einstiegs in die Berufstätigkeit in Österreich zu berücksichtigen ist.

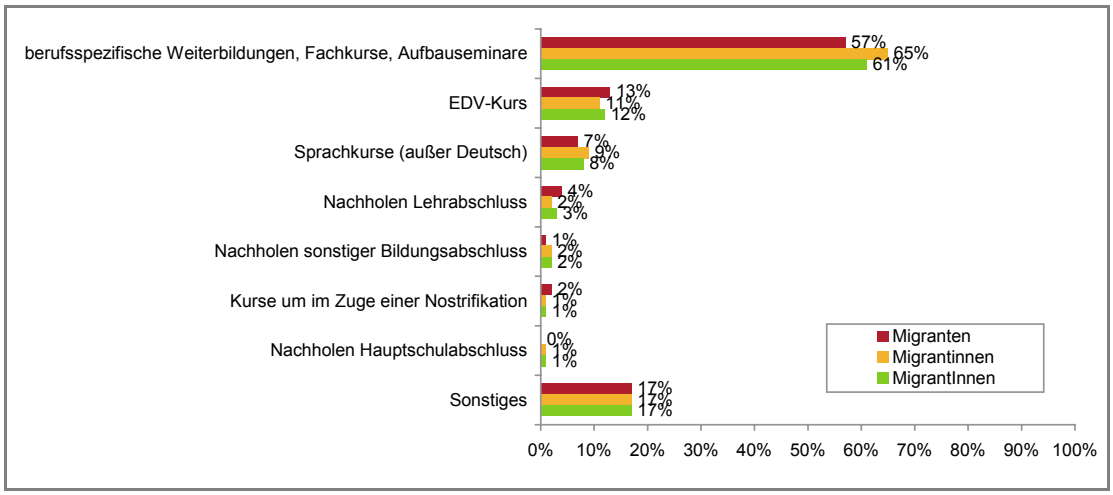
EDV-Kurse und die Verbesserung der Kompetenzen im Umgang mit Neuen Medien – eine wesentliche Kompetenz in vielen Jobs – war der Bildungsinhalt bei etwa 12%

---

[59] Es sei noch einmal darauf verwiesen, dass das zur Anwendung kommende Verständnis von Weiterbildung sehr breit ist, und Bildungsaktivitäten auch ganz unterschiedlichen zeitlichen Umfangs berücksichtigt.

der WeiterbildungsteilnehmerInnen. Etwas größeres Gewicht hat dieser Weiterbildungsinhalt in den Herkunftsgruppen EU-NMS, China und Afrika. Insgesamt bestehen dabei nur relativ geringe geschlechtsspezifische Unterschiede, die Teilnahme von Frauen fällt etwas geringer aus als die von Männern. Ausgeprägter ist diese geschlechtertypische Differenz allerdings gerade in den überdurchschnittlich an EDV-Kursen teilnehmenden Herkunftsgruppen EU-NMS und Afrika, sowie Ehemaliges Jugoslawien/Albanien und Iran.

Abbildung 59: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse)

Die Teilnahme an **Sprachkursen (außer Deutsch)** (insgesamt 8%) weist einen umgekehrten, ebenfalls geschlechtertypischen Zusammenhang auf und spielt im Weiterbildungsportfolio von Frauen eine größere Rolle. Der Zugang zu Sprachkursen ist in der Gruppe der MigrantInnen sehr stark von Bildungsfaktoren abhängig: Nur vereinzelte derartige Weiterbildungen finden sich bei geringen und mittleren Bildungsniveaus, 10% und mehr machen sie hingegen bei höheren formalen Abschlüssen aus. In der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen ist dieser Zusammenhang wesentlich schwächer ausgeprägt. Das Erlernen oder Verbessern von Sprachkompetenzen basiert in der Gruppe der MigrantInnen also stärker auf Bildungsnähe denn in der Referenzgruppe.

Das **Nachholen** (bzw. im Zusammenhang mit Nostrifikationen das Ergänzen) verschiedener Bildungsabschlüsse fällt in der Zusammensetzung der Weiterbildungsinhalte wenig ins Gewicht, wobei die Quoten im Wesentlichen jenen in der Vergleichgruppe der Nicht-MigrantInnen entsprechen: Einen Lehrabschluss holten demnach etwa 3% der MigrantInnen nach (vorwiegend Personen der jüngsten Altersgruppe), etwa 1% war mit dem Nachholen eines Hauptschulabschlusses befasst – innerhalb der gering qualifizierten WeiterbildungsteilnehmerInnen macht dieser Bildungsinhalt allerdings 9% aus. Kurse im Zuge eines Nostrifikationsverfahrens absolvierte insgesamt 1% der weiterbildungsaktiven MigrantInnen, in der Gruppe der AkademikerInnen beläuft sich dieser Anteil auf 3%. Das Nachholen sonstiger Bildungsabschlüsse umfasst tertiäre Abschlüsse ebenso wie höhere und mittlere Bildungsabschlüsse (vor allem Matura) und macht insgesamt 2% aus.

Die als „**sonstige Weiterbildungen**“ gefassten Inhalte sind vorwiegend betriebsbezogene Fortbildungen (17%, vgl. Abbildung 60), wie etwa Produkt- oder Verkaufsschulungen, Ausbildungen zu Erste-Hilfe- oder Brandschutzbeauftragten, Betriebsratskurse oder Führungskräfteschulungen. Sie werden vor allem – unter den MigrantInnen ebenso wie in der Vergleichsgruppe – von Jüngeren (bis 24 Jahre) sowie von Personen mit mittleren Bildungs- und Tätigkeitsniveaus absolviert. Daneben spielen hier auch vollständige Berufsausbildungen eine Rolle, die häufig einer Umschulung gleichkommen (vor allem im Sozialbereich, beispielsweise Ausbildung zum/zur PflegehelferIn, dipl. KrankenpflegerIn, KindergartenhelferIn etc., aber auch FremdenführerIn, Coaching-Ausbildung etc.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich das „Weiterbildungsportfolio“ in der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen sehr ähnlich darstellt, die Anteile der jeweiligen Bildungsinhalte also nur wenig abweichen. Der Anteil sonstiger Weiterbildungen ist dabei mit 24% etwas höher (MigrantInnen 17%), und auch jener berufsspezifischer Weiterbildungen ist mit 66% geringfügig erhöht (MigrantInnen 61%). Insgesamt unterscheidet sich die Art der Weiterbildung, die MigrantInnen absolvieren, aber nicht signifikant von jener der Referenzgruppe.

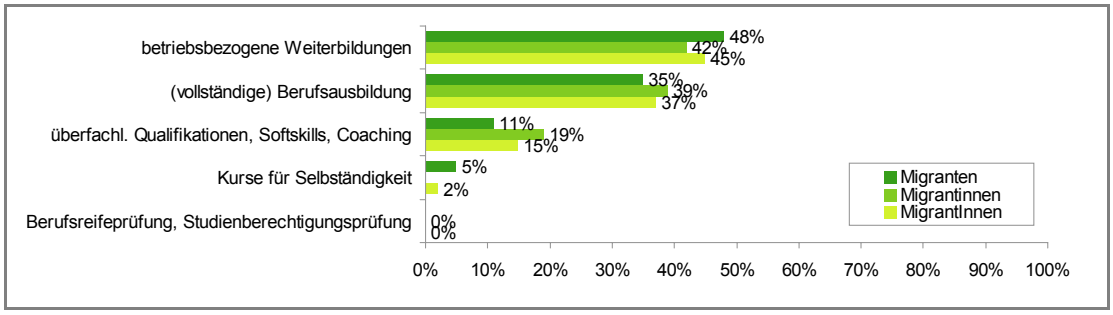
Übersicht 32: Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger Nennung* der jeweiligen Art der Aus- und Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht

berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	Nachholen Lehrabschluss	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Kurse um eine im Ausland erworbene Ausbildung anzuerkennen (Nostrifikation)	Nachholen Hauptschulabschluss	Sonstiges
MigrantInnen							
Ø 61%	Ø 12%	Ø 8%	Ø 3%	Ø 2%	Ø 1%	Ø 1%	Ø 17%
■ Deutschland (70%)	■ EU-NMS (19%)	■ EU-NMS (19%)	■ Afrika (5%)	■ Sonst. Europa (21%)	■ Philippinen (7%)	■ Sonst. Asien (3%)	■ Sonst. Asien (31%)
■ China (68%)	■ China (15%)	■ China (18%)	■ Ex-YU, Albanien (4%)	■ Philippinen (18%)	■ EU-NMS (3%)	■ Ex-YU, Albanien (2%)	■ Afrika (27%)
■ Iran (67%)	■ Afrika (18%)	■ Sonst. Europa (12%)	■ Sonst. Asien (4%)	■ Deutschland (4%)	■ Iran (2%)		■ Arab. Raum (25%)
■ Sonst. Europa (64%)		■ Deutschland (10%)		■ Arab. Raum (3%)	■ Arab. Raum (3%)		■ Ex-YU, Albanien (19%)
■ Ex-YU, Albanien (62%)				■ Sonst. Asien (4%)			■ Philippinen (17%)
Migranten							
Ø 57%	Ø 13%	Ø 7%	Ø 4%	Ø 1%	Ø 2%	Ø 0%	Ø 17%
■ Deutschland (69%)	■ EU-NMS (21%)	■ EU-NMS (20%)	■ Afrika (7%)	■ Sonst. Europa (23%)	■ Arab. Raum (4%)	■ Arab. Raum (1%)	■ Arab. Raum (25%)
■ Iran (63%)	■ Afrika (21%)	■ Deutschland (9%)	■ Ex-YU, Albanien (6%)	■ Deutschland (4%)	■ EU-NMS (3%)		■ Afrika (20%)
	■ Arab. Raum (18%)				■ Iran (3%)		
	■ Ex-YU, Albanien (15)				■ Ex-YU, Albanien (3%)		
Migrantinnen							
Ø 65%	Ø 11%	Ø 9%	Ø 2%	Ø 2%	Ø 1%	Ø 1%	Ø 17%
■ Iran (71%)	■ EU-NMS (18%)	■ EU-NMS (18%)	■ Afrika (3%)	■ Sonst. Europa (20%)	■ EU-NMS (3%)	■ Ex-YU, Albanien (3%)	■ Afrika (37%)
■ Deutschland (70%)	■ Afrika (14%)	■ Sonst. Europa (14%)		■ Deutschland (4%)			■ Ex-YU, Albanien (22%)

berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	Nachholen Lehrabschluss	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Kurse um eine im Ausland erworbene Ausbildung anzuerkennen (Nostrifikation)	Nachholen Hauptschulabschluss	Sonstiges
■ Sonst. Europa (68%)		■ Deutschland (10%)					
		■ Afrika (10%)					
Nicht-MigrantInnen							
66%	13%	6%	1%	3%	-	-	24%
Nicht-Migranten							
59%	15%	9%	1%	4%	-	-	32%
Nicht-Migrantinnen							
73%	11%	4%	1%	2%	-	1%	17%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =178; jeweils nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt; *Lesehilfe*: „Ø 61%": 61% aller befragten MigrantInnen mit Weiterbildungsteilnahme nennen „berufsspezifische Weiterbildungen" als Art der Aus- und Weiterbildung. In den Ländergruppen Deutschland, China, Iran, Sonstiges Europa und Ex-YU wird diese Art überdurchschnittlich häufig genannt.

Abbildung 60: „Sonstige" Arten der beruflichen Aus- oder Weiterbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 120; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse) und Nennung „Sonstige Art der WB".

Exkurs: Deutschkurse

Eine eigene Rolle kommt im Rahmen der Weiterbildungsaktivitäten von MigrantInnen Deutschkursen zu. Diese Form der Weiterbildung wurde bei den Analysen zur Teilnahme und den Rahmenbedingungen beruflicher Aus- und Weiterbildung aus zwei Gründen ausgenommen. Zum einen ist – mit Referenz auf die von der AKE 2008 errechneten Teilnahmequoten an Weiterbildung von gut 40% der MigrantInnen mit einer Aufenthaltsdauer von weniger als fünf Jahren (vgl. AKE 2008:170) – aufgrund der Frageanordnung im Interview im Rahmen dieser Studie von einer Untererfassung auszugehen: Die übergeordnete Filterfrage fragte nach der „Teilnahme an berufs- bzw. arbeitsmarktbezogenen Aus- und Weiterbildungen – ohne AMS-Kurse", und erst bei Bejahung dieser Frage wurden Deutschkurse thematisiert. Sowohl bei einer Zuordnung von Deutschkursen als nicht unmittelbar „berufliche Aus- und Weiterbildung", als auch bei einer durch die mögliche (teilweise) Förderung von Deutschkursen durch das AMS plausiblen Klassifizierung als AMS-Maßnahme, gaben die Befragten den Besuch von Deutschkursen somit nicht an. Zum zweiten ist der Besuch eines Deutsch-Integrationskurses im Kontext der Integrationsvereinbarung für Zu-

wandrerInnen seit 2003 verpflichtend vorgesehen, insofern haben sich die Voraussetzungen also maßgeblich verändert haben, was ebenfalls zu einer Verzerrung der Ergebnisse zur Weiterbildungsteilnahme führen könnte.

Diejenigen Personen, die einen Deutschkurs als Teil ihrer beruflichen Weiterbildungsaktivität angegeben haben, werden im Folgenden kurz dargestellt. Dabei ist eine Einschränkung der relevanten Bezugsgruppe vorzunehmen, denn die Frage nach Deutschkursen ist primär für ZuwandrerInnen der 1. Generation relevant, weshalb die 2. Generation in Folge von den Analysen ausgeschlossen wird; ebenso wie MigrantInnen aus Deutschland. Derart berechnet beläuft sich die Teilnahmequote an Deutschkursen auf 20% der weiterbildungsaktiven MigrantInnen[60], das heißt bei jeder fünften Weiterbildungsteilnahme handelte es sich demnach um einen Deutschkurs. Erwartungsgemäß werden Deutschkurse größtenteils kurz nach der Zuwanderung besucht: Bei Personen, die erst während der letzten fünf Jahre immigrierten, liegt der entsprechende Anteil im Weiterbildungsportfolio bei 49%, bei einer Aufenthaltsdauer zwischen sechs und zehn Jahren sinkt der Anteil von Deutschkursen auf etwa die Hälfte ab, und bei einer länger als zehnjährigen Anwesenheit in Österreich liegt er unter 10%. In der Folge sind die Teilnahmen an Deutschkursen in jenen Herkunftsgruppen klar unterdurchschnittlich, von denen der Großteil der (weiterbildungsaktiven) MigrantInnen schon viele Jahre in Österreich lebt – das gilt vor allem für die Gruppen Iran, Arabischer Raum, Ehemaliges Jugoslawien/Albanien sowie China (siehe Tabelle 311f).

Der Geschlechterunterschied ist insgesamt gering ausgeprägt, tendenziell nehmen Männer Deutschkurse etwas stärker in Anspruch als Frauen. Deutlicher fällt hingegen das formale Bildungsniveau ins Gewicht: In der Gruppe der gering Qualifizierten machen Deutschkurse über 40% ihrer Weiterbildungsinhalte aus und bilden damit neben berufsspezifischen Fachausbildungen den zweiten Schwerpunkt der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten dieser Teilgruppe.

7.4.3 Rahmenbedingungen der Weiterbildungsteilnahme

Die vergleichsweise geringe Weiterbildungsbeteiligung von unselbstständig beschäftigten Migranten und Migrantinnen steht in spezifischen sozialen, ökonomischen und persönlichen Rahmenbedingungen. Wenn diese förderliche Voraussetzungen schaffen, ist von einer höheren Bildungsteilnahme auszugehen als wenn sie für die Personen Konflikte verschiedenster Art verursachen.

Nutzung einer Karenzphase für Weiterbildung

Zum einen stellt sich die Frage, ob für die Weiterbildung eine Karenzphase genutzt wurde, also ob die Bildungsaktivität während eines Kinderbetreuungsgeldbezugs stattfand. Der Bezug von Kinderbetreuungsgeld spielt den Ergebnissen zufolge als Rahmenbedingung für die Weiterbildungsaktivitäten eine relativ geringe Rolle, und dabei unterscheidet sich die Gruppe der MigrantInnen nicht maßgeblich von der Referenzgruppe (vgl. Tabelle 332ff). Die (erwartbare) Geschlechterdifferenz fällt dabei unter MigrantInnen größer aus als in der Referenzgruppe: Der Anteil der Migrantinnen, deren Weiterbildungsteilnahme in eine Phase eines Kinderbetreuungsgeldsbe-

[60] „Weiterbildungsaktiv“ ist hier nun auf eine Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren inkl. Deutschkurse bezogen.

zuges fiel, ist mit 10% deutlich höher als jener der Männer (3%) (Geschlechterdifferenz in der Referenzgruppe: 6% der Frauen, 4% der Männer). Am relativ häufigsten bringen MigrantInnen von den Philippinen, aus dem Ehemaligen Jugoslawien/ Albanien sowie dem Sonstigen Europa ihre Weiterbildungsaktivität im Rahmen eines Kinderbetreuungsgeldbezugs unter, wenngleich diese Anteilswerte aufgrund der insgesamt sehr kleinen Fallzahlen und der Streuungsbreite nicht über-interpretiert werden sollten.

Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit

Eine zentrale Rolle spielt die Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn – in Form der Ermöglichung von Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit oder auch durch Kostenübernahme. Laut AKE 2009 finden non-formale berufliche Aus- und Weiterbildungen auf Ebene aller österreichischer unselbstständig Beschäftigter (25-64 Jahre) zu rund 58% gänzlich während der Arbeitszeit statt, während 30% in der privaten Freizeit absolviert werden. Die Befragungsergebnisse für Wien[61] entsprechen bei MigrantInnen mit 57% bzw. 27% dem österreichweiten Wert. Nicht-MigrantInnen erfahren hingegen eine bessere Unterstützung durch ArbeitgeberInnen: Befragte der Referenzgruppe absolvierten ihre Aus- und Weiterbildungen zu 67% während und zu 14% außerhalb der Arbeitszeit. [62]

Abbildung 61 macht die Differenzen in der Weiterbildungsteilnahme während der bezahlten Arbeitszeit sichtbar – zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, zwischen Frauen und Männern, sowie zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen – wenngleich hier auch andere, beschäftigungsbezogene Faktoren maßgeblich zu berücksichtigen sind: Die Weiterbildung während der Arbeitszeit ist stark vom Tätigkeitsniveau abhängig, denn Personen mit geringen Tätigkeitsniveaus nehmen signifikant seltener an Angeboten während der Arbeitszeit teil als Beschäftigte in höheren, hochqualifizierten und führenden Tätigkeiten (vgl. Tabelle 315 siehe dazu auch näher folgender Abschnitt ab S.149).

Insgesamt absolvieren MigrantInnen ihre Aus- oder Weiterbildung jedenfalls seltener im Rahmen ihrer regulären Arbeitszeit als Nicht-MigrantInnen. Der Geschlechterunterschied ist zwar insgesamt und innerhalb der einzelnen Herkunftsgruppen nicht signifikant, tendenziell ist die Weiterbildungsaktivität von Frauen aber stärker außerhalb der Arbeitszeit verortet als jene der Männer, die sich – sowohl in der Gruppe der MigrantInnen wie in der Referenzgruppe – häufiger gänzlich oder im Wesentlichen während ihrer Arbeitszeit weiterbilden. Stark differiert die zeitliche Unterstützung der Weiterbildung durch ArbeitgeberInnen auch zwischen den Herkunftsgruppen, wobei

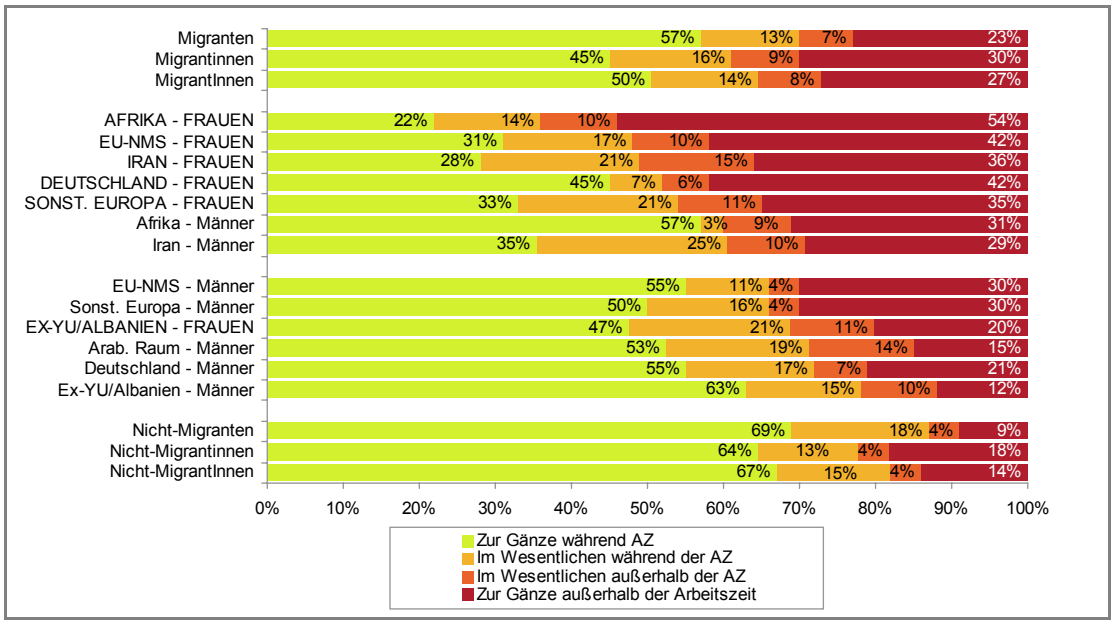
---

[61] Diese Analysen sind wieder auf Aus- und Weiterbildung während der letzten fünf Jahre, ohne Deutschkurse, bezogen. Der Besuch von Deutschkursen erfährt wesentlich seltener eine Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn, er findet überwiegend gänzlich außerhalb der Arbeitszeit statt (61%) und in gut drei Viertel der Fälle ist der/die ArbeitgeberIn finanziell nicht beteiligt. Insgesamt findet die Teilnahme an Deutschkursen zu nur 8% die volle zeitliche und finanzielle Förderung durch ArbeitgeberInnen (vgl. Tabelle 316, Tabelle 321sowie Tabelle 331).

[62] Als ein Aspekt ist bei dieser Differenz zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen auch der Anteil derer zu thematisieren, die hier keine Angaben machen – dieser beträgt in der Gruppe der MigrantInnen rund 7%, in der Referenzgruppe ist es weniger als 1%. Selbiges gilt für die folgende Frage der finanziellen Beteiligung von ArbeitgeberInnen an der Weiterbildung. Es kann angenommen werden, dass bei fehlender Angabe über die Bezahlung der Weiterbildung von einer Finanzierung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder anderen Förderstellen ausgegangen werden kann, jedenfalls aber nicht durch den/die TeilnehmerIn. Unter dieser Prämisse ist der Anteil der Weiterbildungsteilnahme im Rahmen der regulären Arbeit bei den MigrantInnen mitunter etwas höher zu veranschlagen.

MigrantInnen vor allem aus dem Sonstigen Asien (56%) und Afrika (51%) klar überdurchschnittlich Weiterbildung (im Wesentlichen beziehungsweise zur Gänze) außerhalb ihrer Arbeitszeit absolvieren.

Abbildung 61: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 47; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 178; jeweils nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

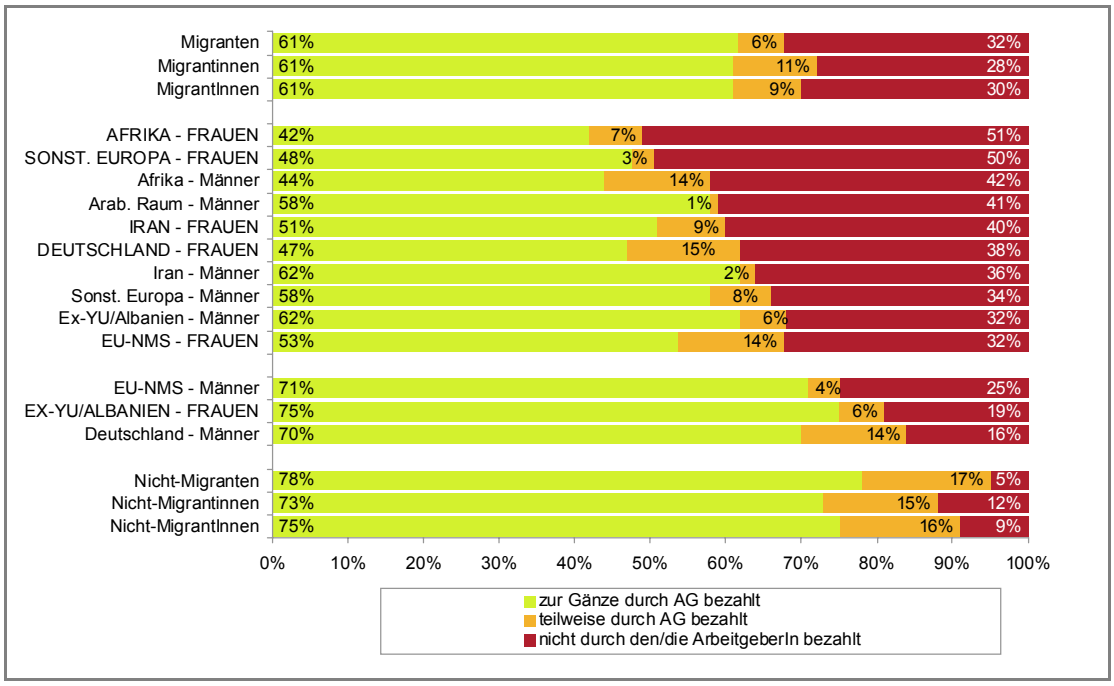
Kostenübernahme durch ArbeitgeberIn

Neben der Freistellung von MitarbeiterInnen während ihrer Arbeitszeit können ArbeitgeberInnen Aus- und Weiterbildung auch durch eine finanzielle Beteiligung unterstützen (vgl. Abbildung 62). Dabei zeigen sich ähnliche Relationen wie bei der Teilnahme in der bezahlten Arbeitszeit, denn die berufliche Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund wird seltener von dem/der ArbeitgeberIn finanziell unterstützt als jene von Nicht-MigrantInnen. Wiederum unterscheiden sich auch hier die Herkunftsgruppen hinsichtlich des Grades ihrer Förderung, und wiederum sind es vor allem Personen aus Afrika, dem Sonstigen Asien (jeweils 46%) sowie dem Sonstigen Europa (45%), deren Weiterbildungen in geringerem Ausmaß von ArbeitgeberInnen finanziell getragen werden. Geschlechtsspezifisch treten hier keine signifikanten Unterschiede hervor.

Erfolgt keine gänzliche Kostenübernahme durch den/die ArbeitgeberIn, ist in 27% dieser Fälle bei MigrantInnen und in 17% der Fälle bei Nicht-MigrantInnen ein anderer Fördergeber wie die Arbeiterkammer (bei 6% dieser Fälle), der WAFF (bei 11%) oder sonstige Förderstellen (bei 10%, vor allem Gewerkschaften und Stadt Wien, in Einzelfällen auch Wirtschaftskammer/wifi oder gemeinnützige Organisationen) an den Weiterbildungskosten beteiligt (vgl. Tabelle 319f). Berufliche Weiterbildung findet für die befragten MigrantInnen im Vergleich zur Referenzgruppe also etwas weniger

zur Gänze im Rahmen der regulären Arbeit statt (in der Arbeitszeit, vom Arbeitgeber finanziert), im Gegenzug werden aber häufiger andere Förderstellen genutzt.

Abbildung 62: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn bezahlt, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss=45; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=178; jeweils nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Unterstützung von Weiterbildungsteilnahme von ArbeitgeberInnen-Seite

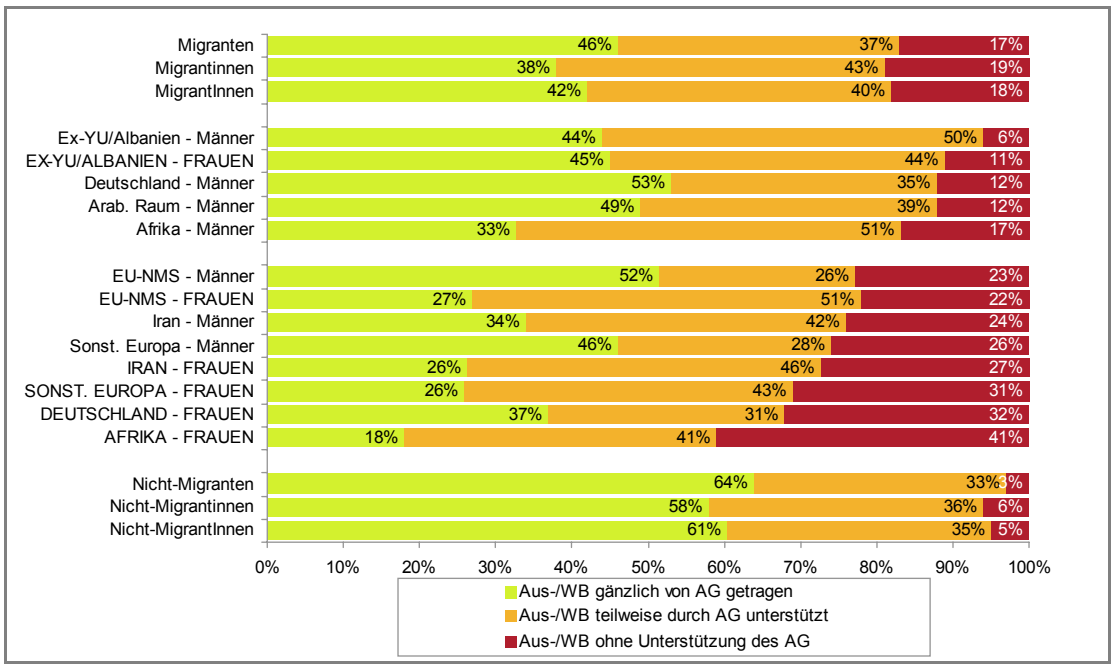
Kombiniert man die Informationen zu diesen beiden Formen der Unterstützung beruflicher Aus- und Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn – also erstens die Freistellung während der Arbeitszeit und zweitens die Übernahme der Weiterbildungskosten – zeigen die beiden eine deutliche Korrelation, sie sind jedoch nicht deckungsgleich. So erfolgt etwa bei knapp einem Drittel der in der Privatzeit besuchten Weiterbildungen eine finanzielle Beteiligung durch den/die ArbeitgeberIn, während gleichzeitig von den arbeitgeberfinanzierten Weiterbildungen etwa 14% überwiegend oder gänzlich außerhalb der Arbeitszeit stattfindet (vgl. Tabelle 323).

So lässt sich feststellen, dass die finanziellen und zeitlichen Aufwendungen bei 42% der absolvierten Aus- und Weiterbildungen von MigrantInnen gänzlich bei dem/der ArbeitgeberIn liegen, bei etwa eben so vielen bestehen partielle Beteiligungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in finanzieller oder zeitlicher Hinsicht, und bei 18% tragen die TeilnehmerInnen alle Aufwände ihrer beruflichen Weiterbildung privat. In der Referenzgruppe liegt vor allem der Anteil der gänzlich von ArbeitgeberInnen getragenen Weiterbildungen höher und jener ausschließlich privat besuchter Angebote niedriger.

Abbildung 63 zeigt die Verteilungen nach Herkunftsgruppen und Geschlecht, in der sich jene Zusammenhänge wiederholen, die zuvor für die beiden einzelnen Unterstützungsformen bereits festgestellt wurden: Der Anteil an Unterstützung ist bei

MigrantInnen geringer als bei Nicht-MigrantInnen, Frauen erfahren in ihrer Weiterbildungsaktivität etwas seltener die Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn als Männer, und Personen aus den Herkunftsgruppen Sonstiges Asien (34%), Sonstiges Europa (30%), Afrika (28%) sowie Iran (26%) besuchen überdurchschnittlich häufig Weiterbildungen ohne Unterstützung durch ArbeitgeberInnen (insgesamt 18%, Referenzgruppe 5%).

Abbildung 63: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 46; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 178, n miss = 1; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt. *Als Unterstützung versteht sich eine (zumindest teilweise) Finanzierung der Aus-, Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder die (zumindest teilweise) Absolvierung während der Arbeitzeit.

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der arbeitgeberInnenseitigen Unterstützung von Weiterbildungsteilnahmen

Bei welchen persönlichen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen fällt nun der Anteil betrieblich unterstützter Aus- und Weiterbildung höher aus? Hierbei erweisen sich dieselben Faktoren von Relevanz, die schon mit dem Zugang zu Weiterbildung an sich maßgeblich korrelieren. Dazu zählen das Alter sowie strukturelle Merkmale der Erwerbstätigkeit, das heißt vor allem die Arbeitszeit, das Tätigkeitsniveau und die Beschäftigungsform, aber auch Charakteristika des Beschäftigerbetriebs wie Wirtschaftsabschnitt und Arbeitsstättengröße. In den beiden Übersichten Übersicht 33 und Übersicht 34 werden verschiedene solcher Faktoren für die befragten MigrantInnen sowie für die Referenzgruppe dargestellt.

Das Alter ist dabei bei MigrantInnen wie bei Nicht-MigrantInnen in ähnlicher Weise wirksam: Je älter die Befragten, umso eher finden ihre Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen der regulären Arbeitstätigkeit statt. Dies kann einerseits als eine Zunahme der Weiterbildungsunterstützung bei längerer Erwerbstätigkeit interpretiert werden, kann aber auch als ein Rückgang von über die reguläre Arbeit hinausgehender beruf-

licher Bildungsaktivitäten mit dem Alter gelesen werden. Anders als beim Zugang zu Weiterbildung überhaupt spielen in der Frage der Beteiligung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin aber weder das formale Bildungsniveau noch das Tätigkeitsniveau eine ausschlaggebende Rolle.

Stark ist der Zusammenhang jedoch mit dem Arbeitszeitausmaß und der Beschäftigungsform: Nicht nur finden Vollzeit- und Standardbeschäftigte in etwas höherem Ausmaß Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, sondern vor allem ist der Anteil der Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin deutlich höher als bei Teilzeit- und nicht-standardbeschäftigten Personen[63]. MigrantInnen mit vollzeitiger Standardbeschäftigung können also am ehesten mit betrieblich geförderter Weiterbildung rechnen. Dieser Zusammenhang mit der Arbeitszeit kann als migrantInnenspezifisch gelten, denn in der Referenzgruppe zeigt sich kein solcher Zusammenhang.

Wieder spielt auch die Arbeitsstättengröße eine wesentliche Rolle: Je größer der Arbeitgeberbetrieb, desto eher erhalten die Weiterbildungsaktivitäten von MigrantInnen die zeitliche und/oder finanzielle Unterstützung von Betriebsseite – Weiterbildungen von Beschäftigen in Kleinstbetrieben finden beinahe zu einem Drittel ohne jegliche Unterstützung des Dienstgebers statt. In der Referenzgruppe lässt sich ein solcher Zusammenhang nicht nachweisen, wenngleich der Weiterbildungszugang in Kleinstbetrieben auch für Nicht-MigrantInnen deutlich geringer ist (vgl. Kapitel 7.4.1).

Die Analyse der Berufsbereiche und Wirtschaftsabschnitte hinsichtlich der Unterstützungsleistungen von ArbeitgeberInnenseite unterstützt den Befund einer berufsspezifisch unterschiedlichen Implementierung von Weiterbildung in den beruflichen Alltag, wie sie in Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung allgemein formuliert wurden: Beschäftigte in den weiterbildungsintensiven Berufsbereichen der technischen oder der Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe erhalten bei ihrer Fortbildung in überdurchschnittlichem Maß Unterstützung von Seiten ihrer ArbeitgeberInnen – dies gilt wiederum für MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen, wenn auch auf unterschiedlichen Niveaus. Diese beruflichen Schwerpunkte spiegeln sich in den Wirtschaftsabschnitten: Im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Informations- und Kommunikationsbranche finden um die 90% der dort auch häufigen Weiterbildungen mit Unterstützung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin statt. Anders formuliert: In jenen Branchen und Berufsfeldern, in denen eine häufige Unterstützung von ArbeitgerInnenseite gegeben ist, verhalten sich die befragten MigrantInnen weiterbildungsaktiver.

In der Branche Erziehung und Unterricht nehmen die dort beschäftigten MigrantInnen zwar überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teil, hier passiert aber ein Anteil von 38% der Weiterbildungen ohne jegliche, und ein ebenso großer Teil mit einer nur partiellen Beteiligung des Dienstgebers. In den Branchen mit einer relativ geringen Weiterbildungsaktivität – wie der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen und Beherbergung und Gastronomie – könnte diese zum Teil auch durch die dort geringe Beteiligung von ArbeitgeberInnenseite zu begründen sein.

Die bezüglich ihres Einflusses auf die Weiterbildungsbeteiligung analysierten Migrationsfaktoren, insbesondere die Deutschkenntnisse, zeigen keinen Zusammenhang mit dem Grad der Beteilung der ArbeitgeberInnen an den Weiterbildungsaktivitäten. Lediglich die Dauer des Aufenthalts in Österreich – die wiederum mit dem Alter in engem Zusammenhang steht – korreliert insofern, als der Anteil der zur Gänze privat

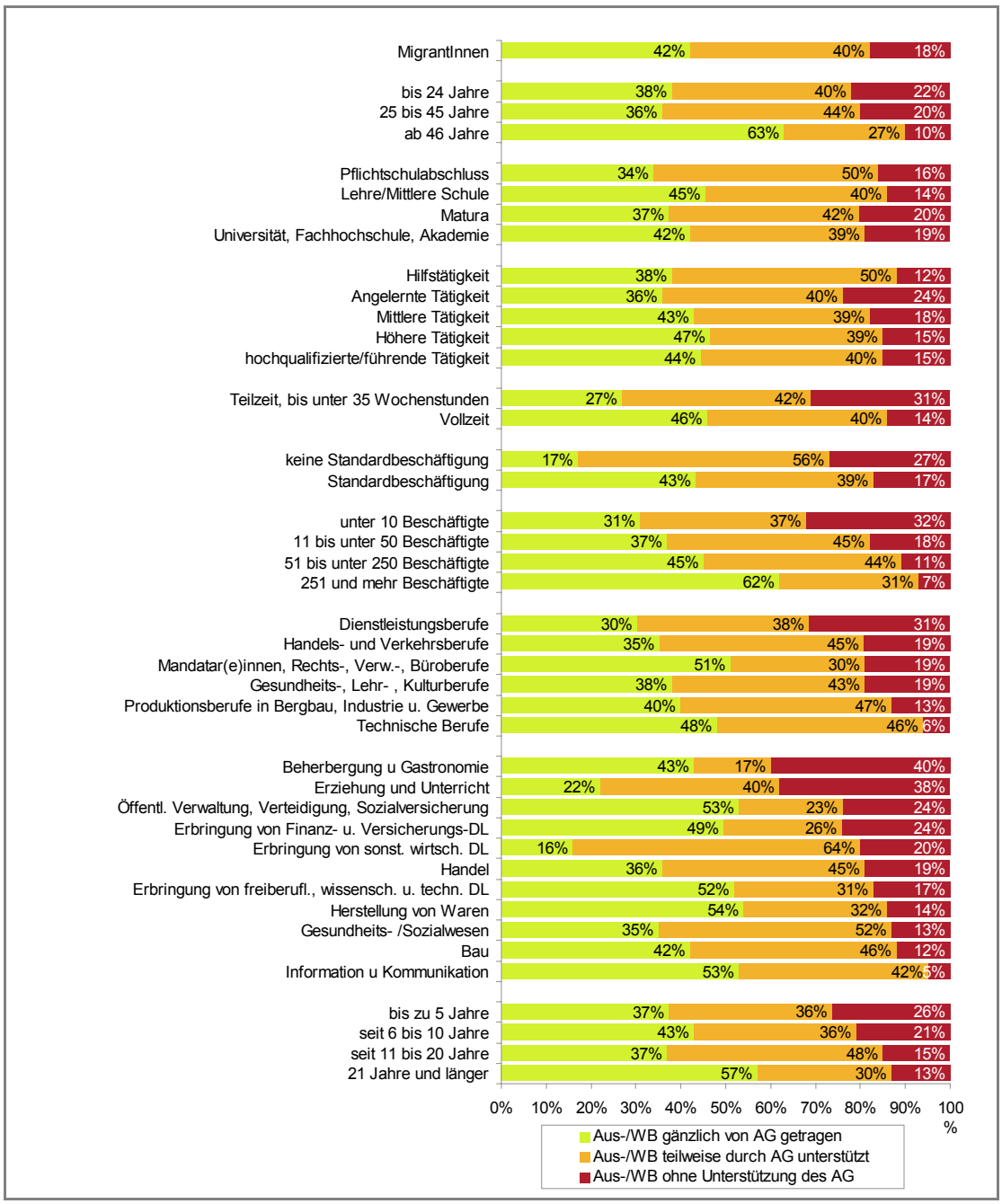
---

[63] Differenzierte Analyse für die einzelnen Neuen Erwerbsformen (Leiharbeit, Geringfügige Beschäftigung, Freie DienstnehmerInnen) können aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht angestellt werden.

bestrittenen Weiterbildungen mit der Aufenthaltsdauer abnimmt und arbeitgeberunterstützte Fortbildungen an Gewicht gewinnen.

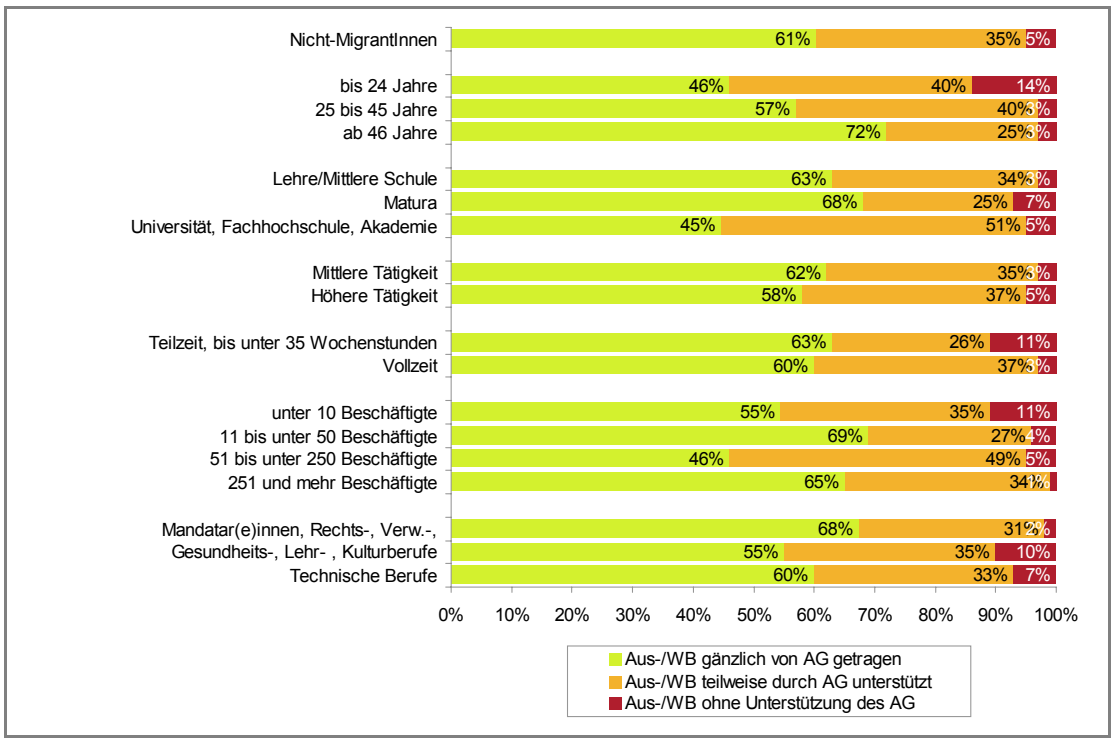
Welche Arten der Weiterbildung vorrangig die Unterstützung von Seiten der ArbeitgeberInnen finden, lässt sich – nicht zuletzt aufgrund relativ kleiner Fallzahlen – nicht wesentlich genauer bestimmen (vgl. Tabelle 330). Soweit Aussagen möglich sind, werden berufsspezifische Weiterbildungen, betriebliche Fortbildungen und EDV-Kurse in relativ ähnlichem Ausmaß von ArbeitgeberInnen gefördert, bei Sprachkursen geht die partielle Förderung zurück und ein deutlich größerer Teil (38%) wird gänzlich privat bestritten. Auffällig aber erwartbar ist, dass das Nachholen von Bildungsabschlüssen tendenziell weit mehr im privaten Umfeld stattfindet.

Übersicht 33: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach ausgewählten Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656; nach Altersgruppen n miss = 46; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 52; nach Tätigkeitsniveau n miss = 49; nach Arbeitszeit (vertraglich vereinbart) n miss = 50; nach Beschäftigungsform n miss = 64; nach Größe der Arbeitsstätte n miss = 76; nach Berufsgruppen n miss = 48; nach Wirtschaftsabschnitten n miss = 49; nach Dauer des Aufenthalts n = 591, n miss = 41; jeweils nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt. *Als Unterstützung versteht sich eine (zumindest teilweise) Finanzierung der Aus-, Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder die (zumindest teilweise) Absolvierung während der Arbeitzeit

Übersicht 34: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 178; nach Altersgruppen n miss = 1; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 1; nach Tätigkeitsniveau n miss = 1; nach Arbeitszeit n miss = 1, nach Größe der Arbeitsstätte n miss = 1; nach Berufsgruppen n miss = 1; jeweils nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt. *Als Unterstützung versteht sich eine (zumindest teilweise) Finanzierung der Aus-, Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder die (zumindest teilweise) Absolvierung während der Arbeitzeit.

7.4.4 Künftiges Weiterbildungsinteresse

Ein Großteil der Befragten – MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen – bringt einen persönliches Interesse an künftiger Weiterbildung zum Ausdruck: Danach befragt, ob sie in Zukunft an berufs- und arbeitsmarktbezogenen Weiterbildungen teilnehmen möchten, antworten 56% der MigrantInnen und 72% der Nicht-MigrantInnen explizit mit „ja", Frauen jeweils etwas stärker als Männer.[64]

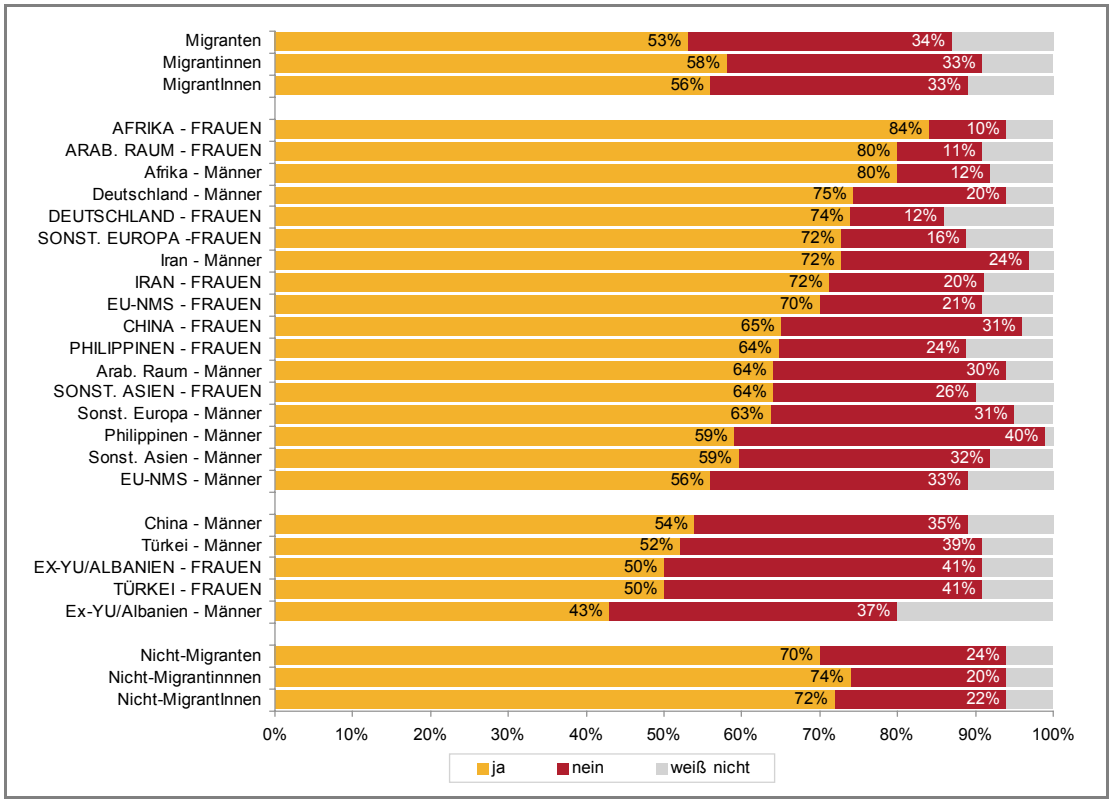
Die Differenz zwischen MigrantInnen und der Referenzgruppe ist dabei wesentlich auf die klar geringere Weiterbildungsmotivation der beiden ‚großen' Herkunftsgruppen des Ehemaligen Jugoslawien/Albanien sowie der Türkei zurückzuführen: In diesen beiden Ländergruppen ist – jeweils bei den Männern wie bei den Frauen – bei ‚nur' rund der Hälfte ein ausdrückliches Weiterbildungsinteresse gegeben, wobei hier auch relativ große Anteile (zwischen 10% und 20%) unentschlossen sind. Mit Ausnahme männlicher Migranten aus China zeigen sich sonst alle anderen Subgruppen

[64] Die Frageformulierung umriss dafür keinen zeitlichen Horizont und unterschied auch nicht zwischen „theoretischen" und „realistisch-konkreten" Wünschen. Es geht hier also in einem sehr breiten Verständnis mehr um eine grundsätzliche künftige Weiterbildungsbereitschaft denn um konkrete Weiterbildungspläne. Analog zur Darstellung der bisherigen Weiterbildungsteilnahme sind Deutschkurse ausgeklammert, da sie nur für eine bestimmte Subgruppe relevant sind (1. Generation, ohne Deutschland), und werden im Kontext der gewünschten Inhalte getrennt behandelt.

überdurchschnittlich weiterbildungsbereit. Insbesondere Personen mit einem afrikanischen, deutschen oder iranischen Migrationshintergrund – allesamt Herkunftsgruppen mit überdurchschnittlich häufigen Weiterbildungsteilnahmen in den letzten fünf Jahren – interessieren sich in einem sehr hohen, das heißt auch in einem über das der Referenzgruppe hinausgehenden Maß für eine berufliche Weiterbildung (vgl. Abbildung 64).

Neben den schon angesprochenen geschlechtsspezifischen Differenzen kann insgesamt festgehalten werden, dass zwar – wie schon bei der tatsächlichen Teilnahme – durchgängige Differenzen zwischen Frauen und Männern bestehen, allerdings auf einem geringen Niveau. In fast allen Herkunftsgruppen ist nicht nur die Teilnahmequote, sondern auch die grundsätzliche Weiterbildungsmotivation bei den Frauen vergleichsweise ein wenig höher. Ausnahmen stellen dabei MigrantInnen aus Deutschland, Iran und Türkei dar, hier sind die Männer und Frauen in gleichem Ausmaß weiterbildungsmotiviert.

Abbildung 64: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001; L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305.

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext des Interesses an künftiger Weiterbildungsteilnahme

Deutliche Unterschiede bestehen in Abhängigkeit verschiedener Sozial- und Beschäftigungsfaktoren. Diese Merkmale beeinflussen also nicht allein die tatsächliche Teilnahme an Weiterbildungsangeboten (siehe Kapitel 7.4.1), sondern auch die

grundsätzliche Fortbildungsbereitschaft, beziehungsweise den Wunsch oder das Interesse an einer Teilnahme an Weiterbildung.

In Übersicht 35 ist mit zunehmendem Alter eine deutliche Abnahme der Weiterbildungsbereitschaft zu beobachten: zeigen sich zwei Drittel der jüngsten Altersgruppe an künftiger Weiterbildung interessiert, ist es in der ältesten Gruppe lediglich die Hälfte. Diese mit dem Alter abnehmende Weiterbildungsorientierung gilt für beide Geschlechter (vgl. Tabelle 337ff). Prägend für das Bildungsinteresse sind auch migrationsspezifische Faktoren: Mangelnde Deutschkenntnisse etwa senken das Weiterbildungsinteresse in relevantem Ausmaß, während ZuwandrerInnen, die aus ausbildungsbezogenen Gründen nach Österreich kamen, erwartungsgemäß ein überdurchschnittliches Interesse an künftiger Weiterbildung zum Ausdruck bringen.

Von eher geringem Einfluss auf die Weiterbildungsintentionen ist die Verantwortung für Kinder: Wenn im Haushalt Kinder versorgt werden, ist der Wunsch nach Weiterbildung mit 53% nur geringfügig geringer als in kinderlosen Haushalten (58%). Im Detail spielt allerdings das Alter des betreuten Kindes/ der Kinder eine Rolle, und auffällig ist dabei, dass Eltern kleiner Kinder mit rund 70% überdurchschnittlich häufig ein Weiterbildungsinteresse zum Ausdruck bringen, das mit steigendem Alter des Kindes/der Kinder abnimmt (siehe Tabelle 343). Ein geschlechtsspezifischer Unterschied besteht dabei bei Eltern von Kindern im Alter zwischen vier und sechs Jahren, denn hier zeigen sich die Frauen deutlich stärker an Weiterbildung interessiert als die Männer – für diese Teilgruppe könnte eine Weiterbildungsteilnahme nach einer Phase der Kinderbetreuung als Mittel zur Festigung der Arbeitsmarktposition besondere Bedeutung haben.

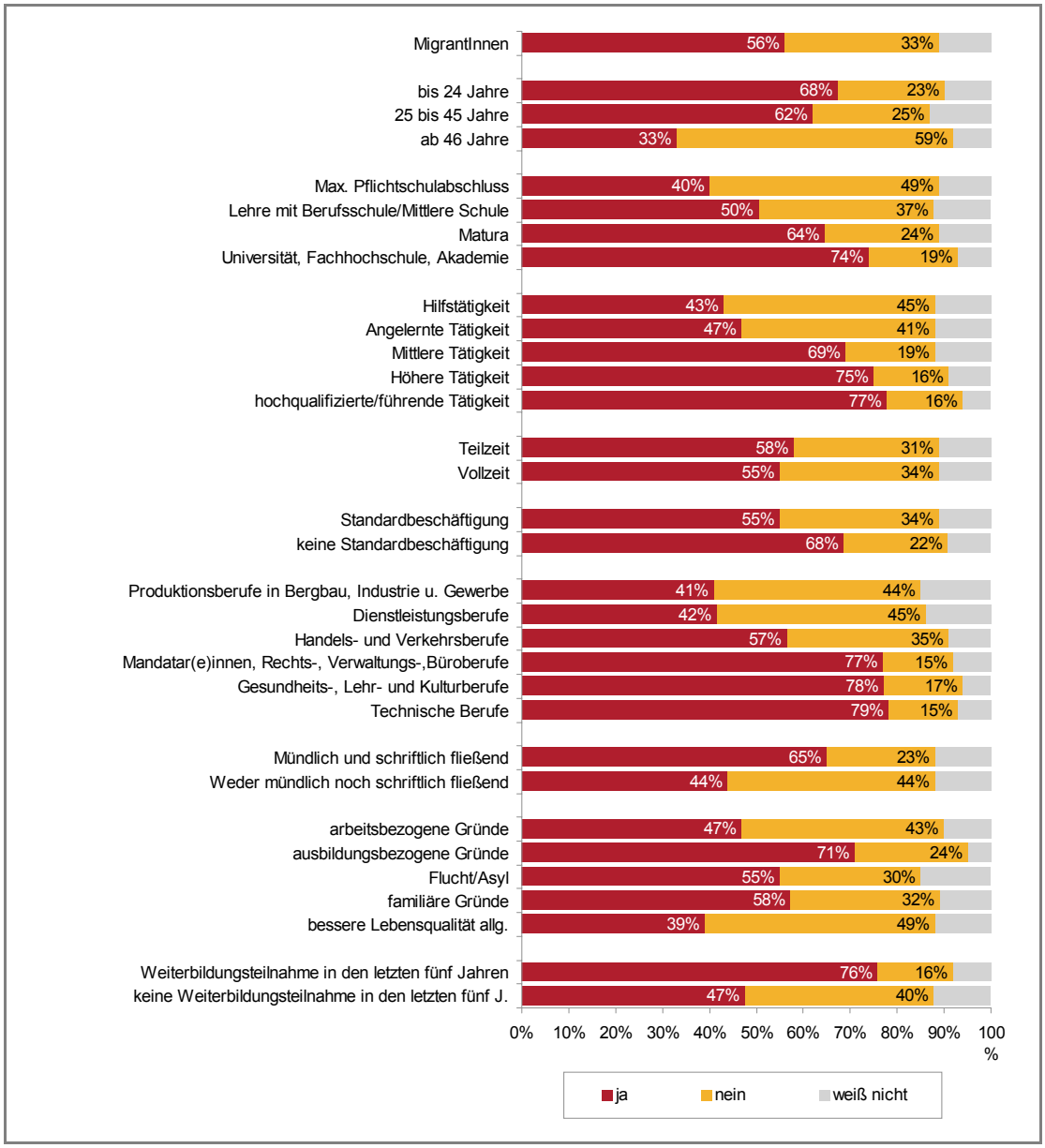
Arbeitsplatzbezogene Charakteristika wie Beschäftigungsform, Arbeitszeitausmaß oder Arbeitsstättengröße stehen in keinem oder nur sehr schwachem Zusammenhang mit der Weiterbildungsorientierung der MigrantInnen. Auch die Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen wirkt sich nicht auf die Weiterbildungsmotivation aus. Stark maßgeblich ist aber der Zusammenhang mit dem Bildungs- und Tätigkeitsniveau: je höher die Tätigkeit und die formale Bildung – und damit verbunden auch: bei höherem Erwerbseinkommen –, desto eher besteht eine Bereitschaft zu weiterer Bildungsteilnahme. Eine gegebenenfalls bestehende Beschäftigung unter Ausbildungsniveau (Überqualifizierung) hat dabei keine signifikante Wirkung auf die Weiterbildungswünsche – die geringere Weiterbildungsteilnahme von Überqualifizierten in der Vergangenheit wirkt sich also nicht nachweislich negativ auf deren Weiterbildungsorientierung aus (vgl. auch Tabelle 338f). So scheint also vor allem die Bildungsnähe von AbsolventInnen höherer Ausbildungen von entscheidendem Einfluss auf ihr Bildungsinteresse – ein Zusammenhang, der sich in der Referenzgruppe nicht in diesem Ausmaß findet (siehe Übersicht 36).

Mit den Tätigkeitsniveaus verbunden zeigen sich unterschiedlich starke Weiterbildungswünsche in den Berufsfeldern. Dabei äußern Beschäftigte in jenen Arbeitsfeldern ein weitaus stärkeres Weiterbildungsinteresse, in denen auch eine überdurchschnittliche Weiterbildungsaktivität statt findet – in denen aber tendenziell auch höhere Tätigkeitsniveaus gegeben sind: Beschäftigte in den Bereichen der Dienstleistung, der Produktion und des Handels haben weitaus weniger Interesse an beruflicher Weiterbildung als Erwerbstätige in den Bereichen der technischen Berufe, der Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe, sowie der Gesundheits- und Lehrberufe. Insofern bekräftigt sich die These einer gewissen Berufsspezifik in der Haltung gegenüber Weiterbildung, und in letzteren Berufsfeldern ist berufliche Weiterbildung für MigrantInnen in einem höheren Maß ‚an der Tagesordnung' wie in ersteren. Interessanterweise

zeigen sich jene Parallelen in der Referenzgruppe nicht: Dort spiegeln sich die variierenden Teilnahmequoten zwischen den Berufsgruppen nicht in einem variierenden Weiterbildungsinteresse.

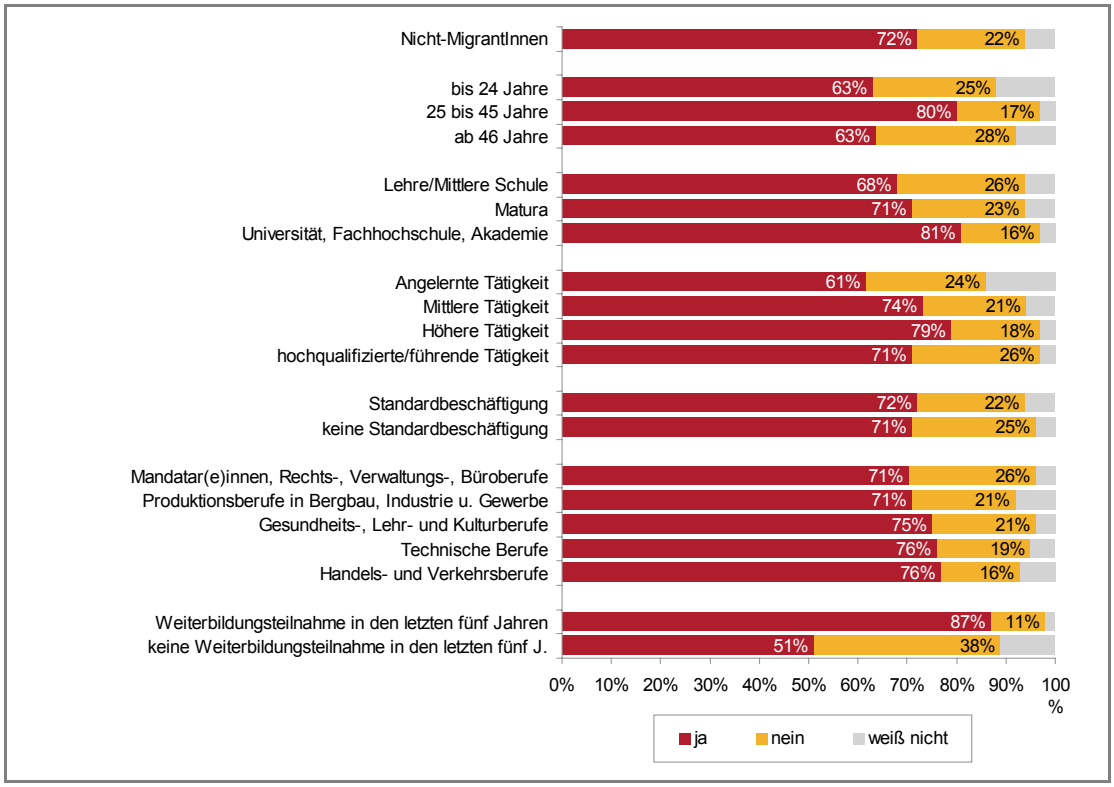
Von Einfluss auf die Weiterbildungsbereitschaft ist auch die Wahrnehmung von beruflichen Verbesserungsmöglichkeiten und persönlichen Entwicklungschancen im Betrieb: Je besser die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten und Chancen zur Ausweitung der Kompetenzen und Aufgabenbereiche eingeschätzt werden, desto größer ist das Weiterbildungsinteresse (vgl. Tabelle 346f)

Übersicht 35: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) nach ausgewählten Sozial-, Beschäftigungs-, Migrations- und Weiterbildungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss=20; nach Tätigkeitsniveau n miss=10; nach Arbeitszeit n miss = 13; nach Beschäftigungsform n miss=81; nach Berufsgruppen n miss=8; nach Gründen für Immigration (nur 1.Generation) n=1794, n miss=68; nach rezenter Weiterbildungsteilnahme n=2001, n miss=7; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Übersicht 36: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach ausgewählten Sozial-, Beschäftigungs- und Weiterbildungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesam=305; nach Tätigkeitsniveau n miss = 1; nach Beschäftigungsform n miss = 1; nach rezenter Weiterbildungsteilnahme n miss=1; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Zur Rolle früherer Weiterbildungsteilnahmen für weiteres Interesse

Wie verhalten sich insgesamt die Weiterbildungsteilnahmen zu den zum Ausdruck gebrachten Weiterbildungsinteressen? Generell hat ein wesentlich größerer Anteil der Befragten Interesse an künftiger Weiterbildung (56%), als an Weiterbildung in den letzten fünf Jahren teilgenommen hat (29%) – ein ähnliches Verhältnis besteht in der Referenzgruppe (Teilnahme 58%, Interesse 72%, siehe auch Kapitel 7.4.1).

Wesentlich ist dabei der Zusammenhang zwischen diesen beiden Merkmalen: Personen, die in den letzten fünf Jahren an einer Aus- oder Weiterbildung teilgenommen haben, äußern mit 76% signifikant häufiger den Wunsch nach künftiger Weiterbildung – während von den zuletzt nicht weiterbildungsaktiven Befragten ‚nur' 47% ein künftiges Bildungsinteresse zum Ausdruck bringen. In einzelnen Herkunftsgruppen – wie insbesondere in jenen mit niedrigen Weiterbildungsquoten wie Ehemaliges Jugoslawien/Albanien und Türkei – sowie auch in der Referenzgruppe ist dieser Zusammenhang noch deutlicher ausgeprägt. (siehe auch Tabelle 337).

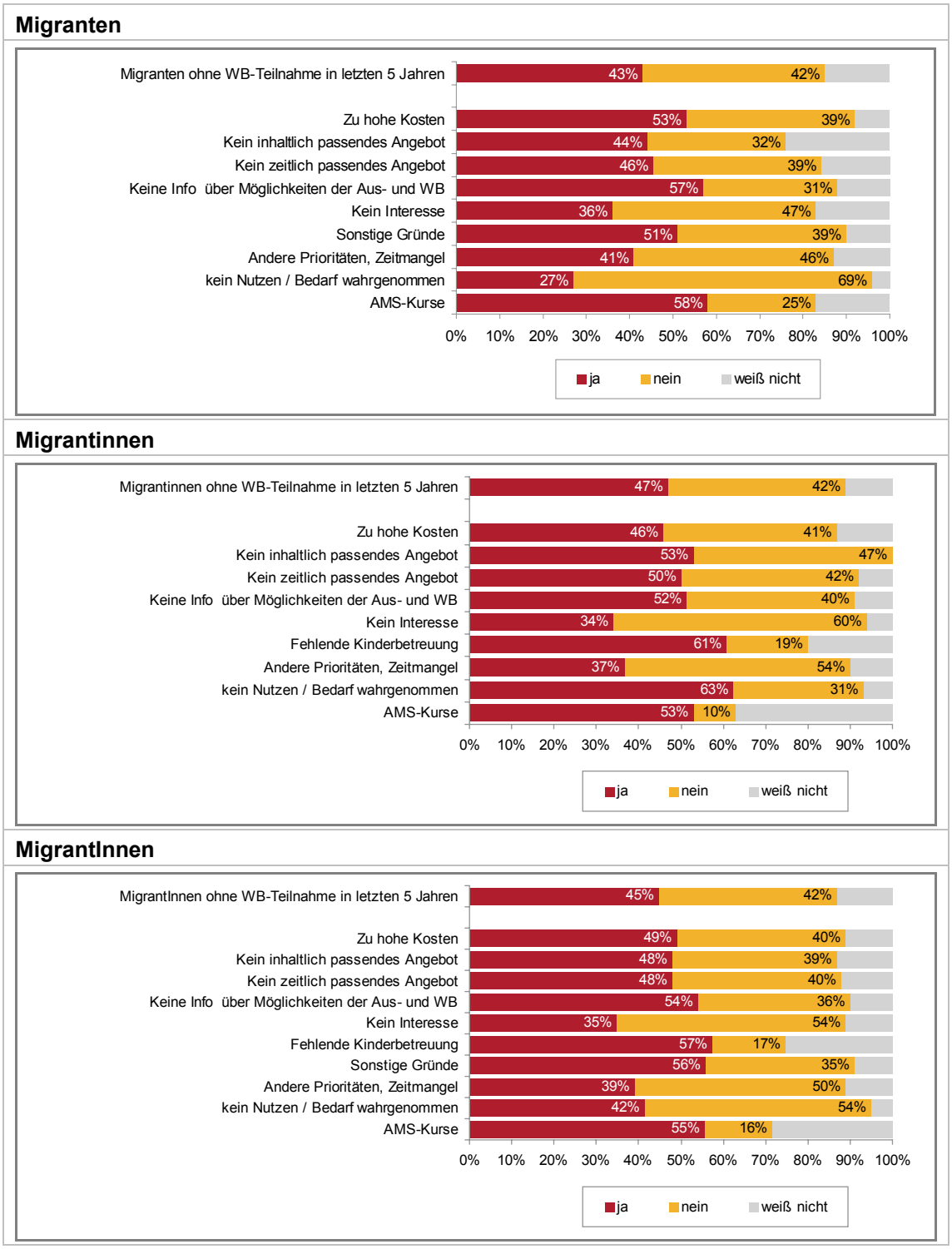
Das Interesse an beruflicher Aus- und Weiterbildung ist also durch unlängst vorangegangene Weiterbildungserfahrungen geprägt. Vor dem Hintergrund alters- und herkunftsspezifisch stark variierender Weiterbildungsinteressen ist für eine nähere Identifikation spezifischer Teilgruppen ein analytischer Vergleich der Verteilung von Weiterbildungsinteresse und Weiterbildungsteilnahme in den Herkunftsgruppen und den

jeweiligen Altersgruppen aufschlussreich. Unter diesem Blickwinkel findet sich unter den MigrantInnen aus den Philippinen und dem Sonstigen Asien eine gute Übereinstimmung dahingehend, als die jüngste Gruppe (bis 24 Jahre) die mit Abstand am stärksten weiterbildungsorientierte und auch -aktivste ist. Gleiches (hohe Weiterbildungsaktivität und -interesse) gilt für die Personen im Haupterwerbsalter aus dem Sonstigen Europa sowie übrigens auch für die Männer der Referenzgruppe.

In verschiedenen anderen Altersgruppen einzelner Herkunftsgruppen zeigen sich allerdings deutliche Diskrepanzen in der Umsetzung der Weiterbildungsorientierung: Mit Blick auf die jüngste Altersgruppe: Junge ZuwandrerInnen aus den EU-NMS äußern mit 84% das im Vergleich der Altersgruppen dieser Herkunftsgruppe größte Interesse an Weiterbildung, sind gleichzeitig aber mit 23% die vergleichsweise am wenigsten aktive Gruppe. Ähnlich große Differenzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit treten in den jüngsten Gruppen mit einem ex-jugoslawischen und auch türkischen Migrationshintergrund zutage. Gerade junge Menschen türkischer Herkunft haben sich in sehr geringem Maße in Weiterbildungsaktivitäten involviert gezeigt (5%), die Frage nach dem Interesse an beruflicher Weiterbildung bejaht allerdings ein vergleichsweise hohen Anteil von 48%. Fokussiert man auf die Gruppen im Haupterwerbsalter, sind es vor allem afrikanische MigrantInnen, die ein hohes Interesse (87%) bei gleichzeitig geringer rezenter Involviertheit (30%).

Was kann schließlich Genaueres über die zuletzt nicht weiterbildungsaktiven Gruppen gesagt werden? In dieser Teilgruppe fällt der Anteil der Weiterbildungsinteressierten – wie beschrieben – mit 47% deutlich geringer aus. Es stellt sich die Frage, ob dieses Interesse in Abhängigkeit von den Gründen für die nicht erfolgte Teilnahme variiert, ob also bei bestimmten Gründen für die Nicht-Teilnahme das künftige Weiterbildungsinteresse zu- oder abnimmt. Ein solches ist nicht der Fall: das künftige Weiterbildungsinteresse bewegt sich unabhängig von den Gründen für die Nicht-Teilnahme im Wesentlichen um die 50% (siehe Abbildung 65). Lediglich jene Personen, die ihre Weiterbildungsabstinenz mit fehlendem Interesse und fehlender Bedarfs- beziehungsweise Nutzenwahrnehmung argumentierten, zeigen eine etwas geringere Weiterbildungsorientierung, doch auch bei ihnen besteht zu rund 40% ein grundsätzliches Interesse an einer künftigen Weiterbildungsteilnahme. Diese Gruppe sollte aufgrund ihrer bisherigen Nicht-Partizipation daher nicht generell sondern eher situativ als weiterbildungs-uninteressiert gelten.

Abbildung 65: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen von nicht rezent weiterbildungsaktiven Personen, nach Gründen für keine Teilnahme in den letzten fünf Jahren (Mehrfachantworten möglich) und Geschlecht (MigrantInnen)



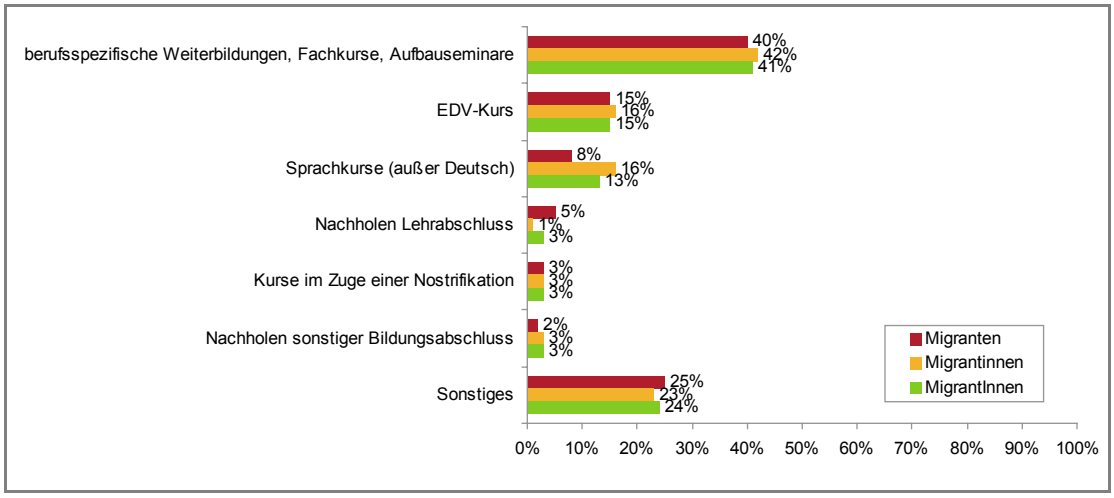
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews Männer n = 580; Interviews Frauen n = 508; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt

Arten der interessierenden künftigen Weiterbildung

Was die inhaltlichen Ausrichtungen der künftigen Weiterbildungen, an denen ein Interesse besteht betrifft, wird im Folgenden wieder eine innere Differenzierung der vorhandenen Weiterbildungswünsche skizziert, das heißt die Prozentwerte beziehen sich jeweils auf die Gruppe der Weiterbildungsinteressierten. Dabei zeigen sich auf Gesamtebene – ähnlich wie bei den absolvierten Weiterbildungen – kaum geschlechtsspezifische Differenzen. Einzig auf Sprachkurse interessieren die weiterbildungsinteressierten Frauen deutlich häufiger als Männer.

Die Reihenfolge der Häufigkeit der verschiedenen Weiterbildungsinhalte entspricht jener bei der Teilnahme: Wieder spielen die **berufsspezifischen Bereiche** die Hauptrolle bei den inhaltlichen Schwerpunkten. 41% der geäußerten Weiterbildungsorientierungen sind dieser Kategorie zuzurechnen. Im inhaltlichen Portfolio der absolvierten Weiterbildungen gehörten 61% dieser Kategorie an, berufsfachliche und aufbauende Fortbildungen haben also auf Ebene der künftigen Weiterbildungsausrichtung etwas weniger Gewicht, vor allem zugunsten vollständiger Berufsausbildungen (in der Kategorie „sonstiger Inhalte“, s.u.). Überdurchschnittlich wichtig sind die fachspezifischen Vertiefungen insbesondere für MigrantInnen beiderlei Geschlechts aus dem Iran, Deutschland und den sonstigen europäischen Staaten (mit einem Anteil von über 50% der Nennungen), in der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen zeigt sich eine noch stärkere Fokussierung auf diesen fachlichen Bereich (70%). Häufig werden diese fachspezifischen Weiterbildungswünsche von Personen aus Subgruppen mit hoher Weiterbildungsaktivität geäußert – beispielsweise aus den Berufsbereichen der Gesundheit, der Technik oder der Verwaltungs- und Büroberufe, oder auch von Personen in höheren schulischen oder beruflichen Tätigkeitsniveaus (siehe Tabelle 353ff).

Abbildung 66: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt =1290; nur Personen mit Weiterbildungswunsch

EDV-Kurse nehmen den zweiten Rang und gleichzeitig auch eine ähnliche Größenordnung wie bei den absolvierten Weiterbildungen ein – 15% der Bildungsinteressen richten sich auf diesen Bereich, ohne Unterschied der Geschlechter. Ein besonderes

Interesse lässt sich bei Frauen mit einem türkischen Migrationshintergrund feststellen (30%, dabei aber auch bei 26% der türkischen Männer), sowie bei Männern und Frauen aus Afrika und den EU-NMS. Überdurchschnittliches Interesse zeigen auch Personen mit geringen Tätigkeitsniveaus, hier kommt einer Weiterbildung im Bereich der neuen Medien ein relativ großes Gewicht – möglicherweise als Investition in eine Verbesserung der beruflichen Situation – zu.

Das **Nachholen** verschiedener Bildungsabschlüsse nimmt im Portfolio der Weiterbildungsinteressen eine geringfügig größere Rolle ein als in jenem der vergangenen Teilnahmen: Insgesamt rund 10% der künftigen Weiterbildungsinteressen richten sich auf das Nachholen von Hauptschul-, Lehr- oder sonstigen Bildungsabschlüssen, oder auch auf Kurse zur Anerkennung einer im Ausland erworbenen Qualifikation. Gerade letzteres ist insbesondere für Frauen und Männer mit afrikanischem Hintergrund von Bedeutung, in diesen Subgruppen beziehen sich rund 10% aller Weiterbildungsinteressen auf künftige Nostrifikationen.

Im Portfolio der gewünschten Weiterbildungen legen Frauen einen deutlich größeren Wert auf **Sprachkurse** (ohne Deutsch) als Männer: 16% der weiblichen gegenüber 8% der männlichen weiterbildungsinteressierten Personen sprechen diesen Bereich an, in besonderem Maß gilt dies für Frauen aus der Türkei und den EU-NMS. Für Frauen besteht hier damit eine relativ große Diskrepanz zu den absolvierten Weiterbildungen in diesem Feld (9%). Analog zu den in diesem Bereich absolvierten Weiterbildungen ist jedoch die Konzentration auf höhere Bildungsschichten: Der Zugang zu Sprachkursen wurde in Kapitel 7.4.1 insofern als bildungsabhängig beschrieben, da er für MigrantInnen erst mit Matura- oder akademischen Abschlüssen eine Rolle spielt – die selbe Konzentration auf höhere Bildungsniveaus findet sich bei den InteressentInnen für Sprachkurse und bestätigt die These, dass das Erlernen weiterer Sprachen in der Gruppe der MigrantInnen stärker auf Bildungsnähe beruht denn in der Referenzgruppe.

Auch **Deutschkurse** finden sich im Portfolio der gewünschten künftigen Weiterbildungen der MigrantInnen: 22% aller Weiterbildungsinteressierten wünschen sich den Besuch von Deutschkursen, umgerechnet auf die gesamte relevante Bezugsgruppe entspricht dies 13%[65]. Überdurchschnittliches Interesse an Deutschkursen besteht bei MigrantInnen aus den Herkunftsgruppen Türkei (insbesondere Frauen: 36%, Männer 25%) und China (21%), aber auch aus Afrika (18%), den EU-NMS, Sonstiges Europa (jeweils 15%) und Sonstiges Asien (14%, jeweils bezogen auf MigrantInnen der 1. Generation). An einen Deutschkurs knüpfen Männer wie Frauen die verschiedensten Erwartungen in überdurchschnittlichem Ausmaß (siehe Tabelle 365f).

Der Wunsch nach Deutschkursen ist dabei erwartungsgemäß vor allem von der Wahrnehmung von Defiziten in der deutschen Sprache abhängig. Die Deutschkenntnisse wiederum stehen in engem erwartbaren Zusammenhang mit der Dauer des Aufenthalts in Österreich – in der Folge ist das Interesse bei jenen, die seit längstens fünf Jahren in Österreich leben, mit 31% doppelt so hoch wie bei jenen mit einer Aufenthaltsdauer zwischen sechs und zehn Jahren (siehe Tabelle 367f). Das Interesse an Deutschkursen in Abhängigkeit der Deutschkenntnisse ist dahingehend interessant, dass die Selbsteinschätzung mangelhafter Deutschkenntnisse zwar wesentlich für das Interesse an dem Besuch eines Deutschkurses ist – im Fall von nicht fließenden mündlichen und schriftlichen Kenntnissen äußern 28% ein solches Interesse.

[65] Bezogen auf MigrantInnen der 1. Generation, ohne Deutschland. Von den MigrantInnen der zweiten Generation äußert eine Person den Wunsch nach einem Deutschkurs.

Wenn aber die Deutschkenntnisse als nicht ausreichend für die Ausübung des Berufes eingestuft werden, liegt das Interesse an Deutschkursen mit 52% noch etwa doppelt so hoch. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Motivation zur Verbesserung der Deutschkenntnisse stark im beruflichen Kontext liegt.

Eine weitere interessante Frage ist jene, ob der Wunsch nach dem Besuch eines Deutschkurses von verschiedenen Faktoren beeinflusst, respektive behindert wird. Arbeitszeitbezogene Faktoren spielen hierbei keine Rolle: Egal ob die Personen in einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung arbeiten, und ob sie von speziellen Arbeitszeitregelungen wie Schichtarbeit oder Abend- und Wochenendarbeit betroffen sind, sind es jeweils zwischen 10% und 15%, die ein Interesse an einem Deutschkurs zum Ausdruck bringen.

Auch eine Situation der Kinderbetreuung kann als limitierender Faktor angenommen werden. Dabei zeigt sich jedoch ein anderer als der erwartete Zusammenhang: Gerade wenn Kinder im Haushalt leben, ist das Interesse an einem Deutschkurs etwas erhöht (16% versus 10%). Differenziert nach dem Alter des Kindes/der Kinder bringen Personen, die kleine Kinder betreuen, ein höheres Interesse an Deutschkursen zum Ausdruck als jene ohne Kinder und als jene mit älteren Kindern. Hierbei dürfte aber das Alter – das wiederum in Zusammenhang mit der Dauer des Aufenthalts in Österreich steht – eine zentrale Rolle spielen, denn MigrantInnen im Haupterwerbsalter (16%) und unter 24 Jahren (10%) haben insgesamt deutlich größeres Interesse an Deutschkursen als über 45-Jährige (8%) (siehe Tabelle 369ff).

Die ‚Restkategorie' der darüber hinaus gehenden „**sonstigen**" **Inhalte** ist im Portfolio der gewünschten Weiterbildungen mit 24% etwas größer als bei den absolvierten (17%), und beinhaltet hier in erster Linie vollständige Berufsausbildungen (siehe Abbildung 67). Vermehrt sind es Personen in niedrigen formalen Bildungs- und geringen Tätigkeitsniveaus, die diese Ausbildungen – im Sinn von Umschulungen und Neuorientierungen – ansprechen. Mit Blick in die Zukunft haben also berufliche Umstiege ein deutlich größeres Gewicht als in der Vergangenheit und verweisen auf gewisse weitergehende Veränderungswünsche von Teilgruppen der MigrantInnen[66], insbesondere für jene mit geringen Bildungs- und Tätigkeitsniveaus (siehe Tabelle 359f). Schließlich spielen in dieser ‚Restkategorie' auch tertiäre Weiterbildungen und der Erwerb überfachlicher Qualifikationen und Soft Skills eine Rolle.

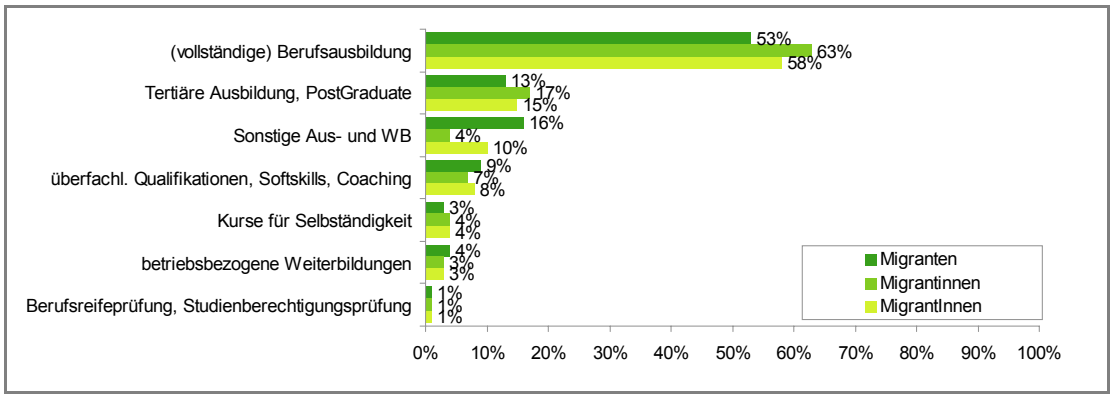
[66] Umgerechnet auf die Gruppe aller weiterbildungsinteressierten MigrantInnen betrifft die Kategorie „(vollständige) Berufsausbildung" rund 14% der Nennungen. In der Referenzgruppe hat diese Perspektive des beruflichen Wechsels weit weniger Gewicht (rund 3%).

Übersicht 37: Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger Nennung* der jeweiligen gewünschten Art der Aus- und Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht

berufsspezifische WB, Fachkurse	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	Nachholen Lehrabschluss	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Kurse zur Nostrifikation	Nachholen Hauptschulabschluss	Sonstiges
MigrantInnen							
Ø 41%	Ø 15%	Ø 13%	Ø 3%	Ø 3%	Ø 3%	Ø 0%	Ø 24%
Iran (64%)	Türkei (28%)	EU-NMS (25%)	Türkei (12%)	Sonst. Europa (14%)	Afrika (10%)	Arab. Raum (2%)	Sonst. Asien (39%)
Deutschland (55%)	Afrika (25%)	Sonst. Europa (18%)	Sonst. Europa (6%)	Sonst. Asien (11%)	EU-NMS (6%)	Türkei (1%)	Afrika (36%)
Sonst. Europa (53%)	EU-NMS (22%)	China (18%)		Philippinen (8%)	Sonst. Asien (5%)	Sonst. Europa (1%)	Philippinen (34%)
Ex-YU, Albanien (46%)	China (20%)	Türkei (19%)		Arab. Raum (4%)	Sonst. Europa (4%)		Arab. Raum (32%)
Arab. Raum (44%)		Deutschland (14%)		Deutschland (3%)			Ex-YU, Albanien (31%)
China (42%)		Afrika (12%)		Iran (3%)			
Migranten							
Ø 40%	Ø 15%	Ø 8%	Ø 5%	Ø 2%	Ø 2%	Ø 0%	Ø 25%
Iran (62%)	Afrika (28%)	Deutschland (16%)	Türkei (17%)	Sonst. Europa (12%)	Afrika (11%)	-	Afrika (35%)
Deutschland (60%)	Türkei (26%)	EU-NMS (16%)	Sonst. Europa (14%)	Sonst. Asien (9%)	Sonst. Asien (6%)		Philippinen (38%)
Sonst. Europa (47%)	EU-NMS (23%)	Arab. Raum (13%)		Iran (6%)	EU-NMS (5%)		Sonst. Asien (37%)
Ex-YU, Albanien (45%)		Afrika (12%)		Philippinen (6%)	Sonst. Europa (4%)		Arab. Raum (36%)
Arab. Raum (43%)				Arab. Raum (4%)	Ex-YU, Albanien (3%)		Ex-YU, Albanien (30%)
				Ex-YU, Albanien (3%)	Philippinen (3%)		
Migrantinnen							
Ø 42%	Ø 16%	Ø 16%	Ø 1%	Ø 3%	Ø 3%	Ø 0%	Ø 23%
Iran (67%)	Türkei (30%)	EU-NMS (31%)	Türkei (5%)	Sonst. Europa (15%)	Afrika (9%)	Türkei (2%)	Sonst. Asien (43%)
Sonst. Europa (55%)	EU-NMS (21%)	Türkei (31%)	Sonst. Europa (3%)	Sonst. Asien (15%)	EU-NMS (7%)	Sonst. Europa (1%)	Afrika (38%)
Deutschland (49%)	Afrika (20%)	Sonst. Europa (23%)	Deutschland (2%)	Philippinen (9%)	Sonst. Europa (4%)		Ex-YU, Albanien (32%)
Arab. Raum (47%)	Sonst. Europa (18%)	China (19%)	Arab. Raum (2%)	Arab. Raum (6%)			Philippinen (31%)
China (47%)				Deutschland (4%)			Arab. Raum (25%)
Ex-YU, Albanien (46%)							
Nicht-MigrantInnen							
70%	9%	7%	1%	3%	-	-	15%
Nicht-Migranten							
71%	10%	7%	1%	2%	-	-	13%
Nicht-Migrantinnen							
70%	8%	7%		1%	-	1%	18%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290; L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =219; nur Personen mit Weiterbildungswunsch; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt. *Lesehilfe*: „Ø 41%": 41% aller befragten MigrantInnen mit Weiterbildungswunsch nennen „berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare" als Art der Aus- und Weiterbildung. In den Ländergruppen Iran, Deutschland etc. wird diese Art überdurchschnittlich häufig genannt.

Abbildung 67: „Sonstige“ Arten der gewünschten künftigen beruflichen Aus- oder Weiterbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen)



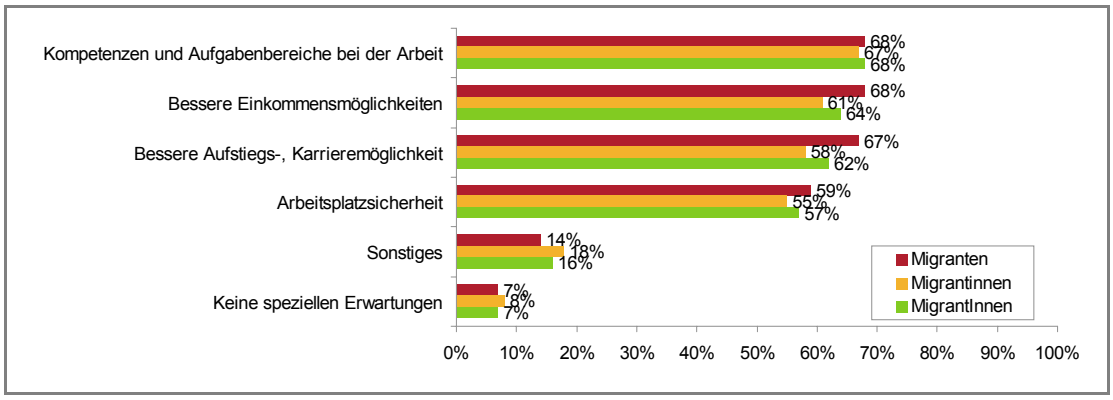
Quelle: ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 322; nur Personen mit Weiterbildungswunsch und Nennung „Sonstige Art der gewünschten WB“

Erwartungen an eine künftige Weiterbildung

Mit welchen beschäftigungsbezogenen Erwartungen wird eine künftige Teilnahme an Weiterbildung verbunden? Die diesbezüglichen Erwartungen verschiedener Verbesserungen variieren dabei nur geringfügig, und auch zwischen den Geschlechtern bestehen nur partielle Differenzen.

Der wichtigste erwartete Gewinn aus einer Weiterbildung ist bei MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen die Übernahme von **mehr Kompetenzen und Aufgabenbereichen** in der Arbeit, also eine inhaltliche Bereicherung der beruflichen Situation – 68% der Weiterbildungsinteressierten – MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen – erwarten dies von einer künftigen Weiterbildungsteilnahme. Nur geringfügig weniger Befragte verbinden mit beruflicher Weiterbildung **bessere Einkommensmöglichkeiten** (64%) und bessere Aufstiegs- und Karrierechancen (62%), sowie **Arbeitsplatzsicherheit** (57%, siehe Abbildung 68).

Abbildung 68: Erwartungen an künftige Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt =1290; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse).

In der **Kategorie „Sonstiges“** wurde über die genannten Erwartungen hinaus vor allem eine Neuorientierung und die Chance auf eine bessere Arbeit genannt, die eine Weiterbildung ermöglichen soll (57% der „sonstigen“ Erwartungen, umgerechnet auf die Gesamtgruppe der Weiterbildungsinteressierten rund 9%; siehe Abbildung 69). Vor dem Hintergrund des relativ häufigen Wunsches nach einer vollständigen Berufsaufbildung und der damit verbundenen Wechselbereitschaft erwarten die befragten MigrantInnen von einer Weiterbildung also relativ oft auch eine allgemeine Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt, oder neue/weitere Spielräume im arbeitsmarktbezogenen Handeln (beispielsweise „mehr Jobauswahl“, „anderen Beruf ausüben können“, „Möglichkeit im Ausland zu arbeiten“ etc.) – in der Referenzgruppe spielt diese Erwartung eine deutlich geringere Rolle (siehe Tabelle 376). Weiters ist auch die Perzeption von Weiterbildung als „Teil der Professionalität“ zu nennen: „auf dem Laufenden bleiben“ oder „neueste Entwicklungen kennen lernen“ sind hier beispielsweise die konkreten Erwartungen von MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen.

Wie Abbildung 68 auch zeigt, sind die Verbesserung der Chancen auf ein besseres Einkommen, auf Aufstiegsmöglichkeiten sowie auf Arbeitsplatzsicherheit für Männer etwas häufiger von Bedeutung als für Frauen, und in der Referenzgruppe mit Zustimmungsanteilen von rund 40% insgesamt deutlich weniger bedeutsam. Sowohl unter MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen haben diese Erwartungen aber überdurchschnittliche Bedeutung für Jüngere und für Personen mit niedrigeren Ausbildungs- und Tätigkeitsniveaus – somit verstärkt für jene, die sich eher durch unterdurchschnittliche faktische Weiterbildungsquoten auszeichnen (siehe Tabelle 377ff): So sind beispielsweise bessere Einkommensmöglichkeiten für 79% der gering qualifizierten MigrantInnen und für 81% derer in Hilfstätigkeiten eine mit Weiterbildung verbundene Erwartung, von den Hochqualifizierten und jenen in höheren/führenden Tätigkeiten spricht jeweils nur rund die Hälfte diese Erwartung an. Jene äußern – wie auch Befragte über 46 Jahre – insgesamt eher weniger Erwartungen an eine künftige Weiterbildungsteilnahme. Tendenziell stehen dann fachliche Gewinne (mehr Kompetenzen bei der Arbeit beispielsweise bei hoch Qualifizierten oder Beschäftigten in höheren Tätigkeiten) im Vordergrund.

Die Erwartungen können nicht exakt bestimmten inhaltlichen Weiterbildungsinteressen zugeordnet werden, da es sich in beiden Fällen um Mehrfachantworten handelt. Dennoch lässt sich feststellen, dass die aufstiegs- und sicherheitsorientierten Erwartungen (besseres Einkommen, bessere Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit) für jene Personen, die Lehr- und sonstige Bildungsabschlüsse nachholen wollen oder eine Nostrifikation ihrer Ausbildung anstreben, besondere Bedeutung haben. Hier bestehen gewiss Überschneidungen mit den oben angesprochenen Teilgruppen derer mit geringen Bildungs- und Tätigkeitsniveaus – für diese Gruppen fungiert eine mögliche Weiterbildung also vor allem zur Absicherung oder Verfestigung ihrer Position oder Verankerung am Arbeitsmarkt.

Das Erlangen von mehr Kompetenzen und Aufgabenbereichen bei der Arbeit ist eine Erwartung, die bei InteressentInnen für jegliche Arten beruflicher Weiterbildung eine ähnlich wichtige Rolle spielt. Relativ häufig ohne konkrete Erwartungen sehen jene einer künftigen Weiterbildung entgegen, die sich Sprachkurse wünschen. Diese werden also möglicherweise nicht ausschließlich in einem beruflichen Kontext gesehen (siehe Tabelle 385).

Vergleicht man die Bedeutung der verschiedenen Erwartungen zwischen den Ländergruppen (siehe Übersicht 38) fällt auf, dass Migranten und Migrantinnen aus der Türkei und Afrika sämtliche Erwartungen in überdurchschnittlicher Häufigkeit zum

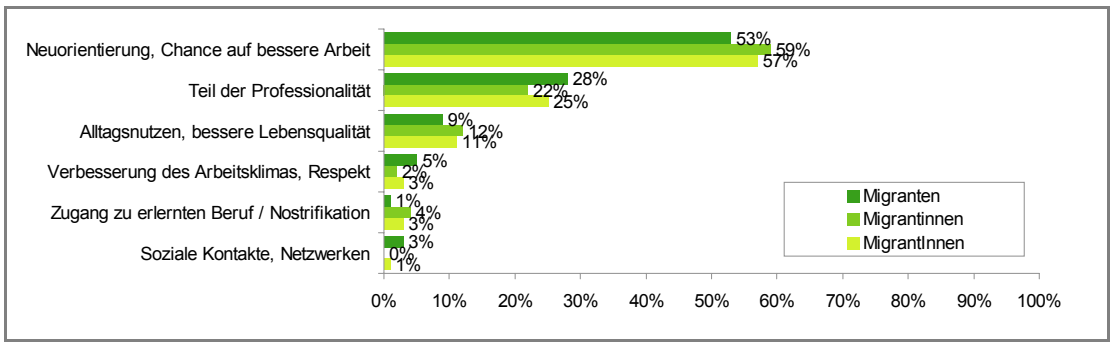
Ausdruck bringen – sie erwarten von beruflicher Weiterbildung also in besonderem Maß Verbesserungen ihrer Arbeitssituation. Ein gravierender Unterschied zwischen diesen beiden Herkunftsgruppen ist aber ihre tatsächliche Weiterbildungsaktivität: Während Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund mitunter zu den weiterbildungsaktivsten gehören, nahmen Personen aus der Türkei in den letzten fünf Jahren äußerst unterdurchschnittlich an Fortbildungen teil.

Übersicht 38: Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger Nennung* der der jeweiligen Erwartung an die gewünschte künftige Teilnahme an Aus- und Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht

mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	Bessere Einkommensmöglichkeiten	Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	Arbeitsplatzsicherheit	Sonstiges	Keine speziellen Erwartungen
MigrantInnen					
Ø 68%	Ø 64%	Ø 62%	Ø 57%	Ø 16%	Ø 7%
Sonst. Europa (77%)	Türkei (78%)	Türkei (78%)	Türkei (72%)	Arab. Raum (26%)	China (14%)
Türkei (76%)	Philippinen (74%)	Afrika (72%)	Afrika (65%)	Sonst. Asien (25%)	Arab. Raum (12%)
Afrika (74%)	Afrika (70%)	Philippinen (65%)	Philippinen (61%)	China (19%)	Sonst. Europa (10%)
Iran (74%)	Ex-YU, Albanien (66%)	Ex-YU, Albanien (63%)	Ex-YU, Albanien (58%)	Philippinen (18%)	Deutschland (8%)
Deutschland (72%)		EU-NMS (63%)	EU-NMS (58%)	Afrika (18%)	Iran (8%)
				Deutschland (18%)	Sonst. Asien (8%)
				Ex-YU, Albanien (17%)	
Migranten					
Ø 68%	Ø 68%	Ø 67%	Ø 59%	Ø 14%	Ø 7%
Türkei (81%)	Türkei (89%)	Türkei (89%)	Türkei (79%)	Arab. Raum (31%)	Sonst. Europa (14%)
Sonst. Europa (76%)	Afrika (71%)	Afrika (70%)	Afrika (67%)	Sonst. Asien (25%)	Ex-YU, Albanien (9%)
Iran (73%)	Philippinen (70%)	Ex-YU, Albanien (68%)	Ex-YU, Albanien (63%)	Philippinen (19%)	EU-NMS (8%)
Afrika (72%)				Afrika (16%)	Iran (9%)
Deutschland (70%)					Deutschland (8%)
Migrantinnen					
Ø 67%	Ø 61%	Ø 58%	Ø 55%	Ø 18%	Ø 8%
Sonst. Europa (77%)	Philippinen (75%)	Afrika (76%)	Philippinen (64%)	China (28%)	Arab. Raum (22%)
Afrika (76%)	Türkei (64%)	Philippinen (71%)	EU-NMS (64%)	Türkei (25%)	China (16%)
Deutschland (75%)	Afrika (69%	Türkei (64%)	Türkei (62%)	Sonst. Asien (25%)	Sonst. Asien (13%)
Iran (74%)	Sonst. Europa (65%)	Sonst. Europa (65%)	Afrika (61%)	Afrika (21%)	Türkei (10%)
Türkei (68%)	Ex-YU, Albanien (64%)	EU-NMS (60%)	Iran (60%)	Ex-YU, Albanien (19%)	
EU-NMS (68%)	EU-NMS (62%)	Ex-YU, Albanien (59%)			
Nicht-MigrantInnen					
72%	43%	43%	40%	14%	6%
Nicht-Migranten					
70%	46%	48%	44%	13%	5%
Nicht-Migrantinnen					
73%	40%	38%	37%	16%	8%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1290; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 219; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt; ; *Lesehilfe*: „Ø 68%": 68% aller befragten MigrantInnen mit Weiterbildungswunsch nennen „Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche" als Erwartung an eine künftige der Aus- und Weiterbildung. In den Ländergruppen Sonst. Europa, Türkei, Afrika, Iran und Deutschland wird diese Erwartung überdurchschnittlich häufig genannt.

Abbildung 69: „Sonstige“ Erwartungen an künftige berufliche Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Geschlecht (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt =248; nur Personen mit Weiterbildungswunsch und Nennung „Sonstige Erwartungen an künftige WB-Teilnahme“.

7.5 ZWISCHENFAZIT – QUALIFIKATION UND WEITERBILDUNG IM ÜBERBLICK

- Die schulische Qualifikationsstruktur der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ist durch zwei Pole geprägt: Auf der einen Seite verfügt jede/r vierte MigrantIn über höchstens Pflichtschulniveau, auf der anderen Seite aber auch jede/r Fünfte über einen akademischen Abschluss. Im Vergleich zur Referenzgruppe besteht unter den MigrantInnen somit ein weitaus höherer Anteil gering qualifizierter Personen, bei gleichzeitig annähernd vergleichbar hohen Anteilen höherer Bildungsstufen. Geschlechterunterschiede bestehen unter MigrantInnen sowie unter Nicht-MigrantInnen in ähnlicher Weise vor allem hinsichtlich der Lehre/mittleren Schule: dieser Bildungsweg findet sich bei Männern wesentlich häufiger als bei Frauen.
- Es kann von einem bildungsmäßigen „Aufholen“ der 2. Generation gesprochen werden, das insbesondere bezüglich geringer beziehungsweise fehlender Bildungsabschlüsse stark ausgeprägt ist – wenngleich hierbei Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen bestehen. Deutlich ist diese Entwicklung etwa in den Herkunftsgruppen Türkei, Ehemaliges Jugoslawien oder dem Arabischen Raum. Innerhalb der 1. Generation steigt das Qualifikationsniveau im Zeitverlauf an: Je kürzere Zeit zugewandert, desto höher das Ausbildungsniveau der Befragten.
- Etwa zwei Drittel der MigrantInnen haben ihre Ausbildung außerhalb Österreichs absolviert. 17% von ihnen suchten bislang um Nostrifikation an. In den Berufsbereichen von Gesundheit-Lehre-Kultur sowie der Technik, und jeweils besonders betreffend FacharbeiterInnentätigkeiten, ist die Nostrifikationsquote überdurchschnittlich.
- Von einer Nostrifikation wird vor allem erwartet, den erlernten Beruf ausüben zu können. Die Erwartungshaltung ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Sämtliche Erwartungen an die Nostrifikation gehen allerdings nur für knapp die Hälfte in Erfüllung.
- Überqualifikation, das heißt die Ausübung einer Tätigkeit, die der persönlichen Wahrnehmung nach unterhalb des schulischen Qualifikationsniveaus liegt, trifft – ohne wesentliche Unterschiede nach Geschlecht – 33% der MigrantInnen. Damit ist Überqualifikation bei ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund deutlich ausgeprägter als bei Nicht-MigrantInnen (7% der Männer, 14% der Frauen).
- Die Weiterbildungsaktivität von MigrantInnen – Männern wie Frauen – ist im Schnitt vergleichsweise gering. Rund 30% haben in den letzten fünf Jahren eine berufs-, arbeitsmarktbezogene Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) absolviert, der entsprechende Anteil in der Referenzgruppe fällt mit knapp 60% deutlich höher aus. Ähnlich wie auch in der Referenzgruppe erweisen sich dabei das Bildungs-, insbesondere aber das Tätigkeitsniveau als die zentralen Einflussfaktoren hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme: Je geringer das Tätigkeitsniveau, desto unwahrscheinlicher ist eine Weiterbildungsteilnahme.
- Die zentrale Begründung für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung ist das Fehlen zeitlich passender Angebote. Häufig fehlt auch das Interesse und insbesondere Frauen nennen auch andere Prioritäten und Zeitmangel als entscheidende Faktoren.
- Inhaltlicher Schwerpunkt der Weiterbildungsaktivitäten sind berufsspezifische Kurse, Seminare etc. (besonders bei höheren Bildungs- und Tätigkeitsniveaus). Um Deutschkurse handelt es sich bei etwa jeder fünften Weiterbildungsteilnahme. Das Nachholen von Bildungsabschlüssen spielt eine vergleichsweise geringe Rolle.

- Der/die ArbeitgeberIn übernimmt bei 42% der Weiterbildungen sämtliche Aufwendungen, bei 18% werden diese ausschließlich durch die TeilnehmerInnen getragen, beim Rest bestehen geteilte Arrangements. Der Anteil an Unterstützung ist bei MigrantInnen damit geringer als bei Nicht-MigrantInnen.
- Knapp 60% der MigrantInnen und rund 70% der Nicht-MigrantInnen zeigen Interesse an einer künftigen Weiterbildungsteilnahme, insbesondere besser gebildete und – ganz deutlich – bereits zuvor weiterbildungsaktive Personen äußern den Wunsch nach künftiger Weiterbildungsteilnahme. Ein Interesse der Teilnahme an Deutschkursen bekunden 13% der MigrantInnen der ersten Generation.
- Die Weiterbildungsthematik ist auch im Kontext der Migrationsgeschichte zu sehen: Wenn die Einwanderung aus primär ausbildungsbezogenen Gründen erfolgte, ist eine große (Weiter-)Bildungsnähe gegeben, wenn arbeitsbezogene Gründe im Vordergrund standen, wird Weiterbildung eher hintangestellt.

8 Sprachkompetenzen

Eine wichtige Kompetenz am Arbeitsmarkt sind Sprachkenntnisse. Dazu zählen ausreichende Deutschkenntnisse ebenso wie das Beherrschen von weiteren Sprachen. Häufig werden MigrantInnen in erster Linie an ihren Deutschkenntnissen gemessen und ihre weiteren sprachlichen Kompetenzen wenig beachtet. In der vorliegenden Befragung wurden die sprachlichen Potenziale der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund umfassend aufgegriffen, und es kann in Folge ein differenziertes Bild der Sprachkompetenzen von MigrantInnen skizziert werden.

Konkret wurden in der Erhebung die Deutschkenntnisse, die Alltagssprache und die ‚erste' weitere Sprache erfragt und diese hinsichtlich der Sprachbeherrschung – im Sinne schriftlicher und mündlicher Kenntnisse – sowie hinsichtlich der allfälligen beruflichen Verwertung dokumentiert. Darüber hinaus wurden noch bis zu zwei weiteren Sprache (‚darüber hinausgehende Sprachkenntnisse') erfasst. Insgesamt konnten so bis zu fünf gesprochene Sprachen erhoben werden.

Anzahl der gesprochenen Sprachen

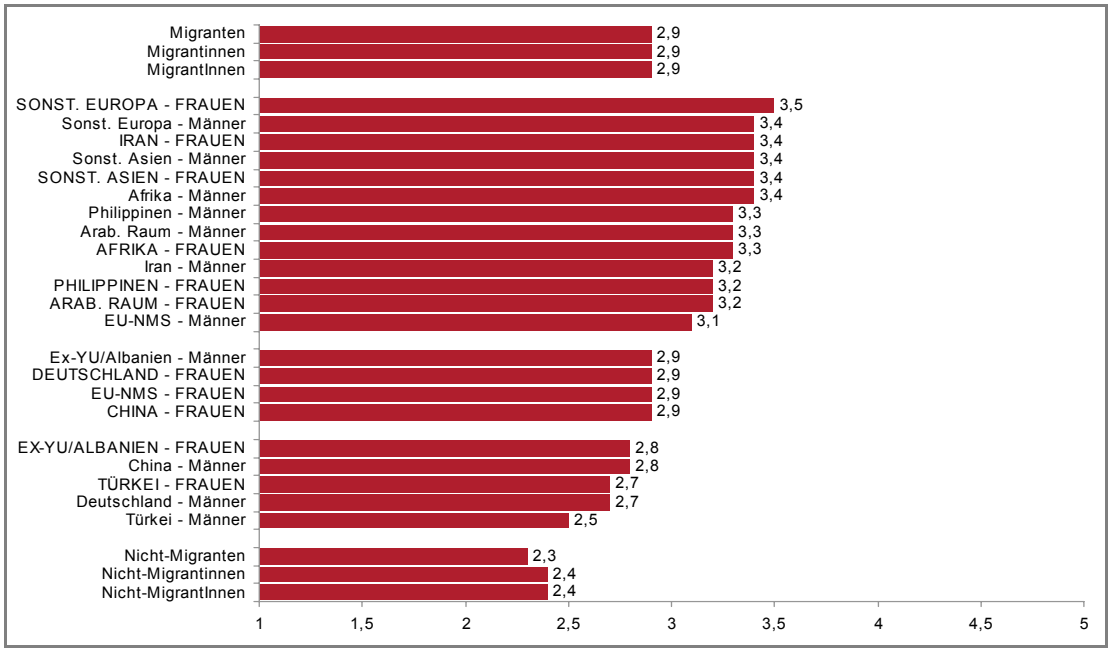
Die Anzahl der durchschnittlich gesprochenen Sprachen beträgt bei MigrantInnen 2,9 und ist damit höher als in der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen (durchschnittlich 2,4 Sprachen) (siehe Abbildung 70, Tabelle 388ff). Dass die Sprachenvielfalt auf Seiten der MigrantInnen erhöht ist, erklärt sich durchaus auch damit, dass hier Deutsch quasi zwangsläufig als zusätzliche Sprache neben der Muttersprache hinzukommt. MigrantInnen sprechen, mit Ausnahme jener der Herkunftsgruppe Deutschland, jedenfalls zwei verschiedene Sprachen, während Nicht-MigrantInnen mitunter neben Deutsch über keine weiteren Sprachkenntnisse verfügen. Dies trifft auf 7% der befragten Frauen und 10% der Männer der Referenzgruppe zu.

Die durchschnittlich höchste Zahl an gesprochenen Sprachen nennen Befragte der Herkunftsgruppe Sonstiges Europa (3,5) und Sonstiges Asien (3,4). Im Mittel am wenigsten Sprachen sprechen Befragte der Migrationsgruppe Türkei (2,6). Jüngere Befragte verfügen über vielfältigere Sprachkompetenzen (3,0) als Personen höheren Alters (2,9 Altersgruppe 25 bis 45 Jahre, 2,7 Altersgruppe ab 46 Jahre). Dies gilt für die meisten Herkunftsgruppen. Eine Ausnahme bilden neben der Gruppe der Nicht-MigrantInnen auch beispielsweise Befragte aus Deutschland oder den Philippinen, wo sich keine entsprechenden altersspezifischen Muster zeigen.

Die Anzahl gesprochener Sprachen nimmt in nahezu allen Herkunftsgruppen erwartungsgemäß mit einer höheren schulischen Ausbildung zu. Jene mit einer universitären Ausbildung nennen insgesamt durchschnittlich 3,2 Sprachen (Referenzgruppe 2,8), jene mit maximal Pflichtschulabschluss 2,5 (Referenzgruppe 2,0). Ebenso zeigt sich ein Zusammenhang mit dem beruflichen Tätigkeitsniveau – mit steigendem Tätigkeitsniveau nimmt in den meisten Herkunftsgruppen auch die Anzahl der gesprochenen Sprachen zu. MigrantInnen, die Hilfstätigkeiten oder angelernte Tätigkeiten ausüben, sprechen im Durchschnitt knapp 3 Sprachen (Referenzgruppe 2 Sprachen), jene in führenden Positionen gut 3 Sprachen (Referenzgruppe knapp 3 Sprachen).

Sprachkompetenzen stehen auch in einem Zusammenhang mit beruflichen Entwicklungsperspektiven. Dies wird in dem Umstand sichtbar, dass mit einer vergleichsweise guten Einschätzung der beruflichen Perspektiven, vielfältigere Sprachkompetenz Hand in Hand gehen: Werden sehr gute Karriereperspektiven gesehen, sprechen die befragten MigrantInnen im Mittel 3,2 Sprachen (Referenzgruppe 2,5), werden diese Perspektiven als sehr gering beurteilt liegt der Wert bei 2,7 (Referenzgruppe 2,3).

Abbildung 70: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, n gesamt = 305

Sprachenkenntnisse im Überblick

Die am häufigsten gesprochene Sprache[67] – außer Deutsch – ist Englisch. Insgesamt 48% der befragten MigrantInnen geben Englischkenntnisse an, mit sehr unterschiedlicher Bedeutung in den verschiedenen Herkunftsgruppen. Sprechen nahezu alle Befragten der Gruppen Deutschland, Afrika und Philippinen englisch, trifft dies für Befragte mit türkischem Migrationshintergrund mit 32% und jenen der Gruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien mit 38% am relativ seltensten zu. In der Gruppe der MigrantInnen folgen an zweiter und dritter Stelle die Sprachen der quantitativ wichtigen Herkunftsländer Türkei und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien (konkret Serbisch/Serbokroatisch). Insgesamt 12% der Befragten geben Kenntnisse in Russisch an und 10% in Französisch.

Alle anderen Sprachen, die die beträchtliche Vielfalt von rund 100 Sprachen umfassen, werden zu jeweils unter 10% genannt. Dies reicht von Arabisch über Italienisch, Bulgarisch, Urdu, Lettisch, Persisch, Ga (gesprochen in Ghana) bis hin zu Wolof (ge-

[67] Die seitens der InterviewpartnerInnen genannten Sprachen werden als Originalangaben dargestellt. Es erfolgen keine Zusammenfassungen zu ‚Sprachfamilien', nicht zuletzt auch deshalb, da hier mitunter auch unterschiedliche ExpertInnenmeinungen dazu bestehen.

sprochen im Senegal), um nur eine sehr kleine Auswahl der Sprachkompetenzen der InterviewpartnerInnen hier explizit anzuführen.

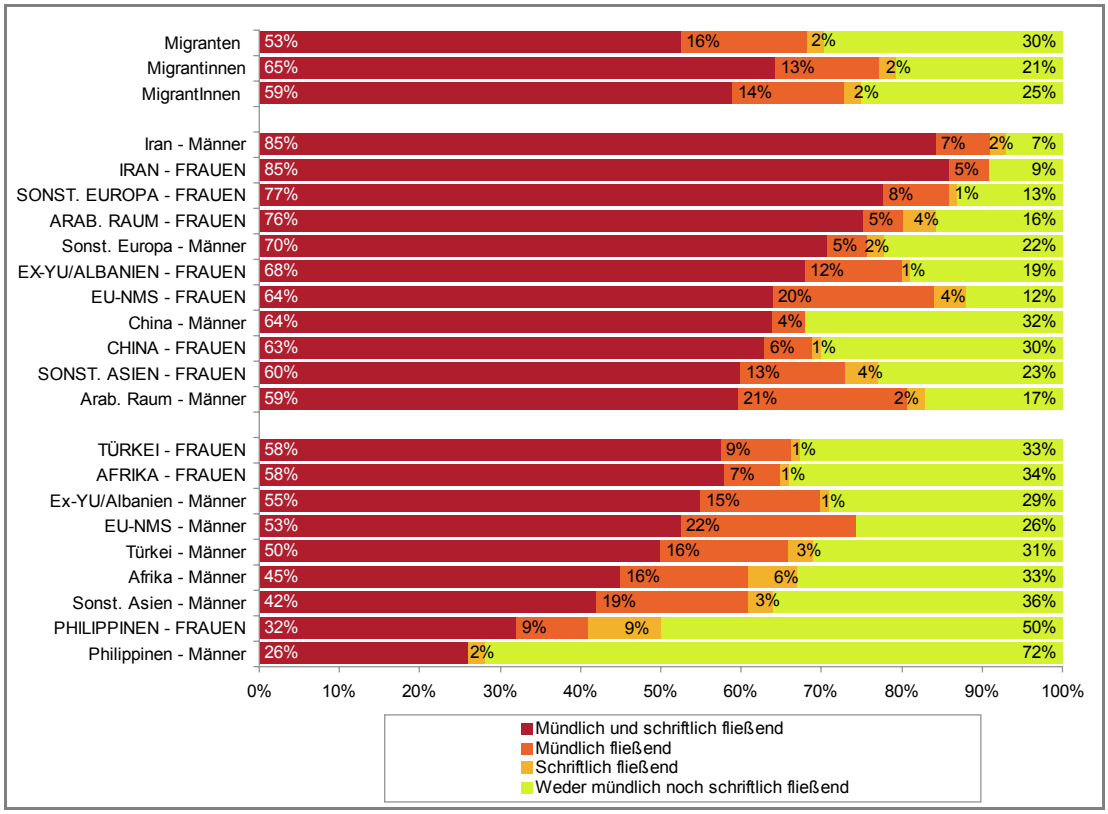
Auf Seiten der Referenzgruppe ist Englisch mit 99% die klar dominierende Fremdsprache. An zweiter Stelle folgt Französisch mit 24%, alle weiteren genannten Sprachen werden von jeweils weniger als 10% der Befragten gesprochen.

8.1 Sprachkenntnisse Deutsch

Die Deutschkenntnisse von MigrantInnen stehen immer wieder im Zentrum des öffentlichen Diskurses. Wie beurteilen ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt selbst ihre Deutschkenntnisse?

Der Großteil der befragten MigrantInnen verfügt, basierend auf einer solchen Selbsteinschätzung, über recht gute Deutschkenntnisse. Der Anteil derer mit schriftlich und mündlich fließenden Deutschkenntnissen liegt bei insgesamt knapp 60% (siehe Abbildung 71, Tabelle 394ff). Gleichzeitig schätzt etwa jede/r Vierte seine/ihre Deutschkenntnisse weder als mündlich noch schriftlich fließend ein. Eine jeweils vergleichsweise kleinere Gruppe kann zwar fließend deutsch sprechen, nicht jedoch schreiben (14%).[68] Die umgekehrte Konstellation schriftlich fließender Kenntnisse aber Probleme im mündlichen Ausdruck, geben 2% der Befragten an.

Abbildung 71: Sprachkenntnisse in Deutsch (Selbsteinstufung; exkl. Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=1816 (exkl. Deutschland), n miss=3

[68] In der Referenzgruppe wurde die Frage zur Einschätzung der Deutschkenntnisse parallel gestellt. 1% der Befragten gibt an, im schriftlichen Bereich keine fließenden Kenntnisse zu besitzen.

Nach Ländergruppen zeigen sich hier deutliche Unterschiede, die jedoch nicht auf die Herkunft an sich zurückzuführen sind, sondern durch verschiedenste Faktoren beeinflusst werden (siehe unten). Überdurchschnittlich hohe Anteile von Befragten mit schriftlich/mündlich fließenden Deutschkenntnissen sind beispielsweise in der Herkunftsgruppe Iran (85%) oder in der Gruppe Sonstiges Europa (75%) zu finden. Dem stehen die Befragten mit philippinischem Migrationshintergrund gegenüber, die ihre Deutschkenntnisse am vergleichsweise schlechtesten beurteilen (‚nur' 30% mündlich/schriftlich fließend). Etwas unterdurchschnittlich beurteilen ihre schriftlichen und mündlichen Kenntnisse etwa auch Personen der Herkunftsgruppe Sonstiges Asien (48% mündlich/schriftlich fließend).

Relativ durchgängig zeichnen sich geschlechtsspezifische Unterschiede ab: Sieht man von den Herkunftsgruppen Iran und China ab, beurteilen jeweils Frauen ihre Deutschkenntnisse durchwegs besser als Männer.

Sozial-, und Migrationsfaktoren im Kontext der Sprachkenntnissen in Deutsch

Die folgende Übersicht 39 veranschaulicht die angesprochenen wesentlichen Zusammenhänge. Erwartungsgemäß verbessern sich die Deutschkenntnisse mit der Dauer des Aufenthaltes. Jene, die seit maximal fünf Jahren in Österreich leben, verfügen in 40% der Fälle über schriftlich/mündlich fließende Deutschkenntnisse. Dieser Anteil steigt mit zunehmender Aufenthaltsdauer auf über 60% (ab zehn Jahre Aufenthaltsdauer) an, in den einzelnen Herkunftsgruppen bestehen aber wieder durchaus Differenzierungen. So schätzen beispielsweise von den Befragten mit einem iranischen Migrationshintergrund, die seit mehr als zehn Jahren in Österreich leben, mindestens 80% ihre Deutschkenntnisse als sehr gut ein. Auf der anderen Seite beurteilen etwa RespondentInnen aus den Gruppen Sonstiges Asien und Türkei – zwei Herkunftsgruppen mit ebenfalls langen Aufenthaltsdauern – mit rund 50% ihr Sprachniveau deutlich seltener vergleichbar gut.

Diese Einschätzung der Deutschkenntnisse ist in einem Kontext zu schulischen Qualifikationsniveaus zu sehen, denn generell beurteilen höherqualifizierte Befragte ihre Deutschkenntnisse vergleichsweise besser als Geringqualifizierte. Hier ist zu vermuten, dass diese auch aufgrund ihrer generellen Ausstattung mit Lernkompetenzen vergleichbar leichter eine zusätzliche Sprache erlernen.

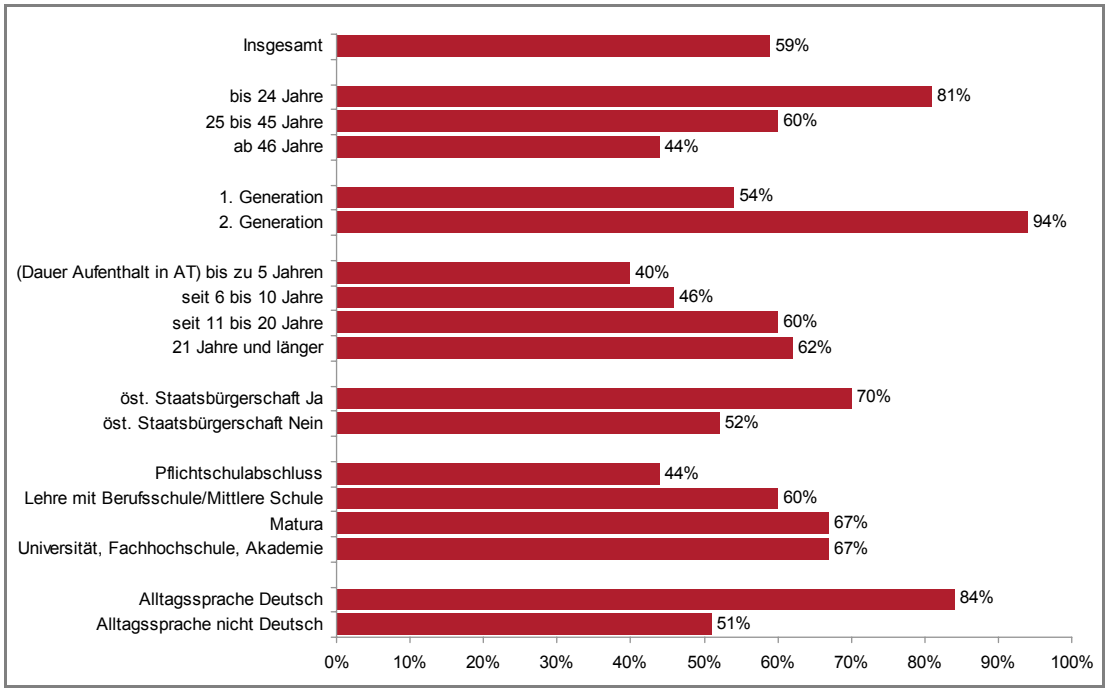
Mit der angesprochenen zunehmenden Aufenthaltsdauer steigt auch der Anteil der Befragten mit österreichischer Staatsbürgerschaft, was sich in einem deutlich höheren Anteil von Personen mit fließenden Deutschkenntnissen bei jenen mit einem österreichischen Pass widerspiegelt.

Auch ist auf den Zusammenhang mit dem Alter und damit verbunden der Migrationsgeneration hinzuweisen. Jüngere und Befragte der 2. Generation verfügen erwartungsgemäß über vergleichsweise gute Deutschkenntnisse. Insbesondere jene der 2. Generation beurteilen ihre Deutschkenntnisse nur mehr in Einzelfällen (7%) als nicht fließend. Hier mag auch eine vergleichsweise kritische Selbstbeurteilung eine Rolle spielen, da seitens der InterviewerInnen zumindest deren mündliche Deutschkenntnisse in allen Fällen als fließend und weitgehend akzentfrei beurteilt wurde (siehe dazu auch weiter unten).

Letztlich steht die Einschätzung der Deutschkenntnisse auch in einem Kontext zur Nutzung der Sprache. Fungiert Deutsch als Alltagssprache, das heißt als jene Sprache, die im privaten Kontext in erster Linie verwendet wird, stufen die Interview-

partnerInnen ihre Kenntnisse wesentlich besser ein, als wenn dies nicht der Fall ist. Die Verwendung von Deutsch als Alltagssprache seinerseits divergiert wiederum im Kontext der Aufenthaltsdauer (siehe dazu auch Kapitel 8.2).

Übersicht 39 Anteil jener mit mündlich und schriftlich fließenden Sprachkenntnissen in Deutsch (Selbsteinstufung; exkl. Deutschland), nach ausgewählten Sozial- und Migrationsfaktoren, MigrantInnen



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816; nach Altersgruppen, nach 1./2. Generation, nach österreichischer Staatsbürgerschaft n = 1816, n miss = 3; nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich n = 1598, n miss = 8; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n = 1816, n miss = 22.

In jenen Fällen, in denen das Interview auf Deutsch geführt wurde, stuften schließlich auch die InterviewerInnen die mündlichen Sprachkenntnisse der RespondentInnen ein. Eine Gegenüberstellung dieser Selbst- und Fremdeinschätzung zeigt ein relativ hohes Maß an Übereinstimmung. Jene RespondentInnen, die ihre Deutschkenntnisse als schriftlich und mündlich fließend beurteilten, wurden in zwei Drittel der Fälle seitens der InterviewerInnen ebenfalls als mündlich fließend und akzentfrei beurteilt (Tabelle 397). Nach Herkunftsgruppen differenziert liegen diese (Übereinstimmungs-) Werte zwischen 80% (Türkei, Iran) und 48% (Sonstiges Europa).

Mitunter fällt die Selbsteinschätzung auch sehr kritisch aus: Von jenen InterviewpartnerInnen, die von sich selbst sagen, Deutsch nicht fließend zu beherrschen, wird jede/r Sechste durch die InterviewerInnen sehr wohl als fließend und akzentfrei deutsch charakterisiert (13%). Und schließlich wird von jenen – insgesamt vergleichsweise wenigen – Fällen, die nach der Selbsteinstufung der InterviewpartnerInnen ausschließlich mündlich fließend sprechen, jedeR Vierte von den InterviewerInnen als nicht-fließend im Sinn von ‚mit wenigen Fehlern/geringem Akzent' beurteilt.

8.1.1 Nutzung Deutsch in der Arbeit

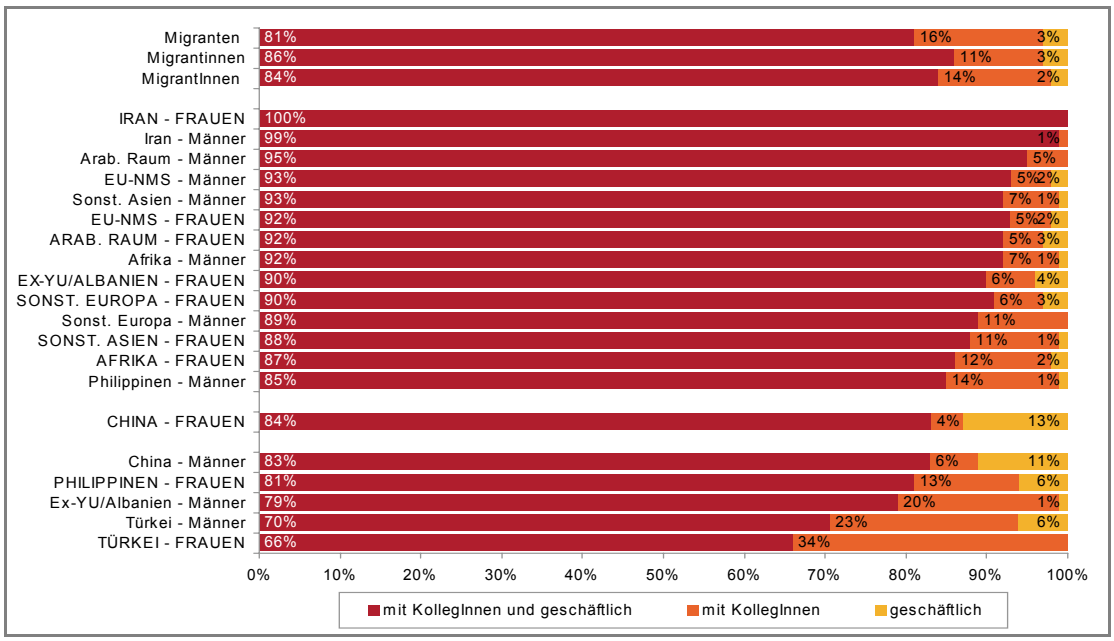
Nahezu alle Befragte – 96% – verwenden die deutsche Sprache in ihrem Arbeitsleben (siehe Tabelle 398ff). In den wenigen Fällen, in denen Deutsch in der Arbeit keine Rolle spielt, finden sich etwas erhöhte Anteil jeweils in der geringstqualifizierten Gruppe (Hilfstätigkeiten 6%) und im hochqualifizierten Bereich (10%). Bei letzteren kann davon ausgegangen werden, dass diese Personen in internationalen Firmen beschäftigt sind. Einen Hinweis darauf liefert beispielsweise der Umstand, dass – in der quantitativ sehr kleinen – Gruppe der Entsendeten die Hälfte Deutsch in der Arbeit nicht nützt.

In den allermeisten Fällen kommt Deutsch als ‚Arbeitssprache' aber umfassend, das heißt sowohl im Kontakt mit KollegInnen als auch mit GeschäftspartnerInnen (KundInnen, LieferantInnen, Behördenkontakte etc.), im Arbeitsleben zum Einsatz (siehe Abbildung 72). Aber es bestehen auch Konstellationen der Nutzung von Deutsch in lediglich einer der beiden Anwendungssphären, die in den Herkunftsgruppen unterschiedliche Bedeutung haben.

Insbesondere unter ArbeitnehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund kommt der ausschließlichen Nutzung von Deutsch mit KollegInnen ein vergleichsweise hoher Stellenwert zu. Dies spiegelt eine spezifische berufliche Positionierung dieser Personen wider (siehe Kapitel 6.3). Detailanalysen nach Herkunftsgruppen sind zwar auf Grund der gegebenen Fallzahlen nicht möglich, auf Ebene aller MigrantInnen zeigt sich jedoch, dass, wenn Deutsch ausschließlich in der innerbetrieblichen Kommunikation mit ArbeitskollegInnen genutzt wird, insgesamt 54% der betroffenen MigrantInnen in Hilfstätigkeiten arbeiten. Berufsspezifisch formuliert, betrifft dies in erster Linie Personen in Bau- und Reinigungsberufen (rund ein Viertel).

Die Nutzung von Deutsch ausschließlich im Kontakt mit GeschäftspartnerInnen bedeutet zugleich, dass in der Kommunikation der KollegInnen untereinander nicht deutsch sondern die Alltagssprache der MigrantInnen zum Einsatz kommt – was auf eine relativ homogene ethnische Zusammensetzung der Belegschaft hinweist. Diese ausschließlich in die Außenkommunikation gerichtete Nutzung von Deutsch spielt bei Befragten der Herkunftsgruppe China eine übergeordnete Rolle. Dabei handelt es sich, in dieser quantitativ kleinen Gruppe, fast ausschließlich um Personen, die im Gastgewerbe tätig sind.

Abbildung 72: Nutzung Deutsch in der Arbeit (exkl. Deutschland) mit verschiedenen KommunikationspartnerInnen, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=1816 (exkl. Deutschland), n miss=27

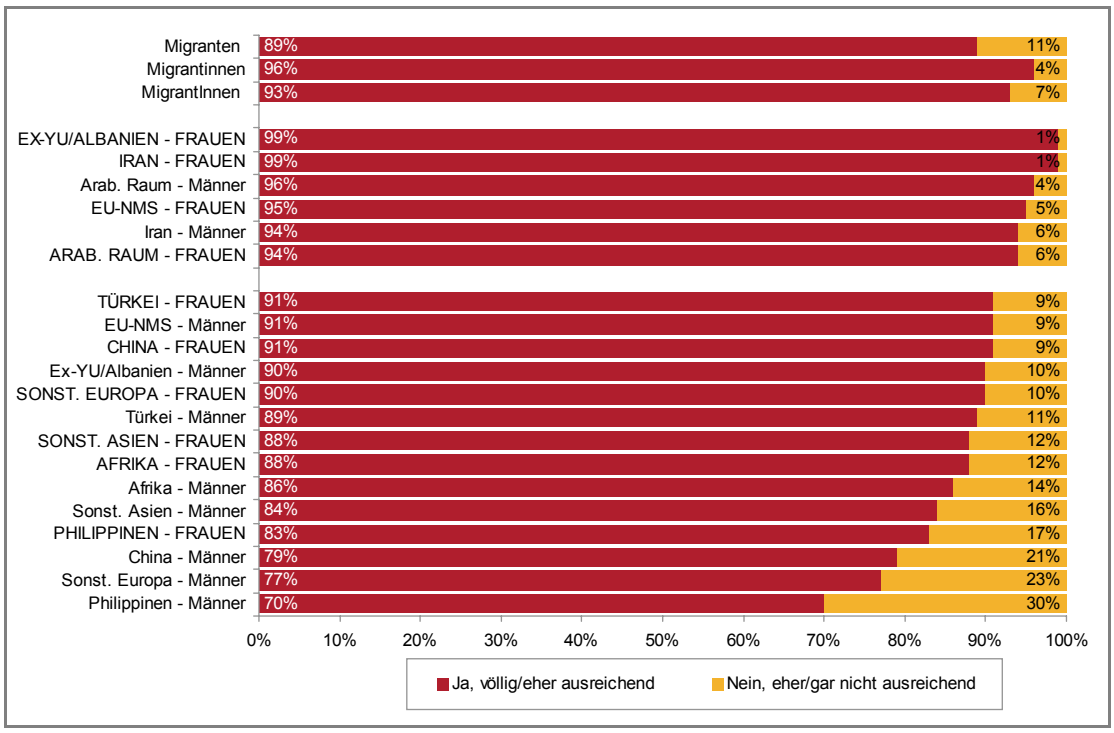
Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen für die Ausübung des Berufes

Das Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen für die Ausübung des Berufes steht in einem Zusammenhang zu verschiedenen arbeitsmarkt- und arbeitsplatzbezogenen Faktoren. Darauf wurde in den Kapiteln zuvor wiederholt hingewiesen.

Insgesamt ist der Großteil der befragten MigrantInnen der Ansicht, dass ihre Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes durchaus ausreichend sind (93%) (siehe auch Tabelle 401f). Frauen, die wie erwähnt ihre Deutschkenntnisse etwas besser als Männer beurteilen, stufen dementsprechend auch hier ihre Kompetenzen zu einem etwas höheren Anteil als ausreichend ein. Besonders hohe Genderdifferenzen liegen beispielsweise in der Herkunftsgruppe Sonstiges Europa vor: Beurteilen 90% der Frauen ihre Deutschkenntnisse ausreichend, sind es ‚nur' 77% der Männer. Vergleichbares gilt für Personen mit philippinischem Migrationshintergrund, hier beurteilen 83% der Frauen versus 70% der Männer ihre Kenntnisse als genügend.

Ebenfalls in Übereinstimmung mit der allgemeinen Beurteilung der Sprachkenntnisse ist das Ergebnis zu sehen, dass vor allem MigrantInnen der Herkunftsgruppe Philippinen signifikant häufiger die Ansicht vertreten, dass ihre Deutschkenntnisse nicht ausreichend sind (23% Philippinen). Überdurchschnittlich hoch sind diese Anteile auch in den Gruppen Sonstiges Asien und Sonstiges Europa (jeweils 15%), China (14%) und Afrika (13%).

Abbildung 73: Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen für die Ausübung des Berufes, nach Herkunft (exkl. Deutschland) und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 77.

In einer Gegenüberstellung der Frage zur subjektiven Einschätzung der Deutschkenntnisse allgemein, zeigt sich, dass jene, die der Ansicht sind, dass sie mündlich und schriftlich fließend Deutsch beherrschen, auch nahezu alle die Meinung vertreten, dass diese Deutschkenntnisse für den Beruf ausreichend sind.

In der Gruppe jener, die Deutsch weder schriftlich noch mündlich fließend beherrschen, sind 22% der Ansicht, dass dies für die Ausübung des Berufes nicht ausreichend ist. Besonders Befragte der Herkunftsgruppen Sonstiges Asien, China, Philippinen und Afrika – mit jeweils zumindest einem Drittel (im Vergleich zu insgesamt 22%) – geben hier im Interview an, eigentlich über zu wenig Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes zu verfügen. Gleichzeitig heißt dieses Ergebnis jedoch auch, dass für annähernd 80% dieser Gruppe mit sprachlichen Defiziten die gegebenen Kenntnisse sehr wohl für die Ausübung des Berufes genügen.

Sozial-, Beschäftigungs-, und Migrationsfaktoren im Kontext ausreichender Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes

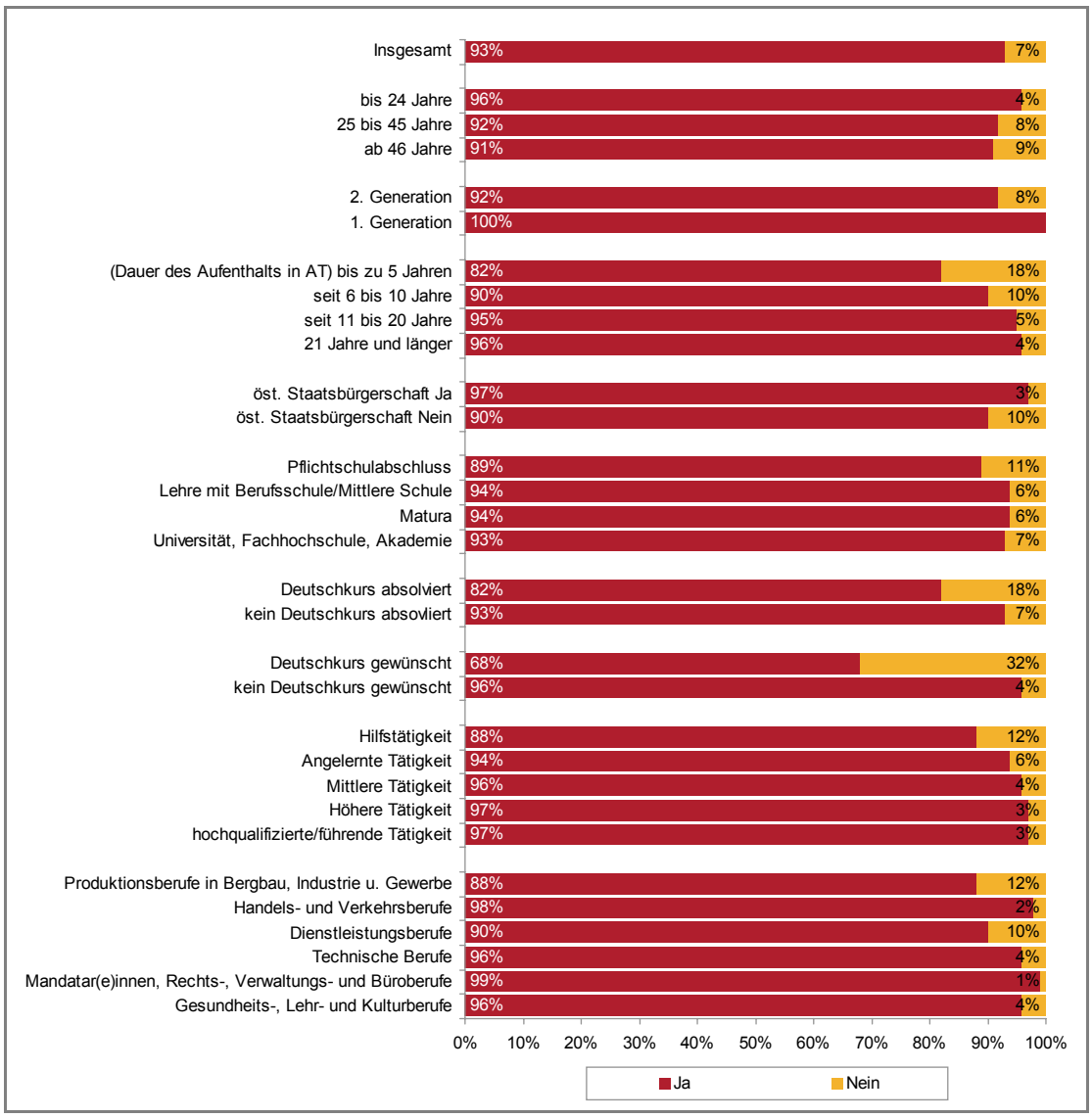
Stellt man diese Selbsteinschätzung in den Kontext verschiedener Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren zeigen sich vor dem Hintergrund der bereits skizzierten Ergebnisse erwartungsgemäße Zusammenhänge (siehe Übersicht 35). Defizite in den sprachlichen Kompetenzen sehen Ältere geringfügig stärker als Jüngere gegeben, sie betreffen ausschließlich Personen der 1. Migrationsgeneration und sie nehmen mit fortlaufender Aufenthaltsdauer ab. Ebenfalls erwartungsgemäß betrifft es Personen mit geringen schulischen und beruflichen Qualifikationsniveaus etwas häu-

figer als vergleichsweise höher Qualifizierte. Diese Faktoren spiegeln sich auch auf Ebene der Berufsbereiche wider – etwas verstärkt sehen Beschäftigte in Produktions- und Dienstleistungsberufen ihre Deutschkenntnisse als unzureichend für die Ausübung der Arbeit.

Deutliche Differenzen liegen im Kontext der Weiterbildung, konkret bezogen auf die Frage der Teilnahme an Deutschkursen, vor (siehe auch Kapitel 7.4). Beurteilen jene, die in den letzten fünf Jahren keinen Sprachkurs in Deutsch besucht haben, ihre Kenntnisse zu 93% als ausreichend, liegt der korrespondierende Wert in der Gruppe der TeilnehmerInnen bei 82%. Das heißt innerhalb der Gruppe, welche zumindest einen Deutschkurs besucht hat, werden die Sprachkenntnisse vergleichsweise schlechter eingestuft, was auf weitere diesbezügliche Bedarfe verweist. Dies korreliert wieder mit der Frage nach der gewünschten Teilnahme an Deutschkursen: Jene, die gerne einen Deutschkurs besuchen möchten, beurteilen ihre deutschen Sprachkenntnisse zu 32% als nicht ausreichend für die Ausübung des Berufes.

Als Anteil an der spezifischen Gruppe ausgedrückt, die ihre Deutschkenntnisse als nicht ausreichend für den Job erleben, wünschen sich 52% die Teilnahme an einem entsprechenden Weiterbildungsangebot. Aber auch aus der Teilgruppe derer, die ihre Deutschkenntnisse als an sich ausreichend einstufen, möchte annährend jede/r Zehnte (9%) seine/ihre Kenntnisse im Rahmen eines Kurses verbessern. Insgesamt zeigt sich somit, dass der Wunsch nach Deutschkursen relativ deutlich in einem berufsspezifischen Zusammenhang besteht. Inwiefern dies auf Personen aus jenen Herkunftsgruppen verstärkt zutrifft, die überdurchschnittliche Defizite verorten (beispielsweise Philippinen, Sonstiges Asien), lässt sich auf Grund der gegebenen Fallzahlen nicht mehr differenziert bewerten.

Übersicht 40: Vorhandensein ausreichender Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes (exkl. Deutschland), nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren, MigrantInnen



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816; nach Altersgruppen, 1./2. Generation, österreichischer Staatsbürgerschaft, Deutschkurse n miss = 77; nach höchste abgeschlossene Schulausbildung n miss = 96; nach Tätigkeitsniveau n miss = 86; nach Berufsgruppen n miss = 85; nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich n = 1615, n miss = 66

8.2 Alltagssprache

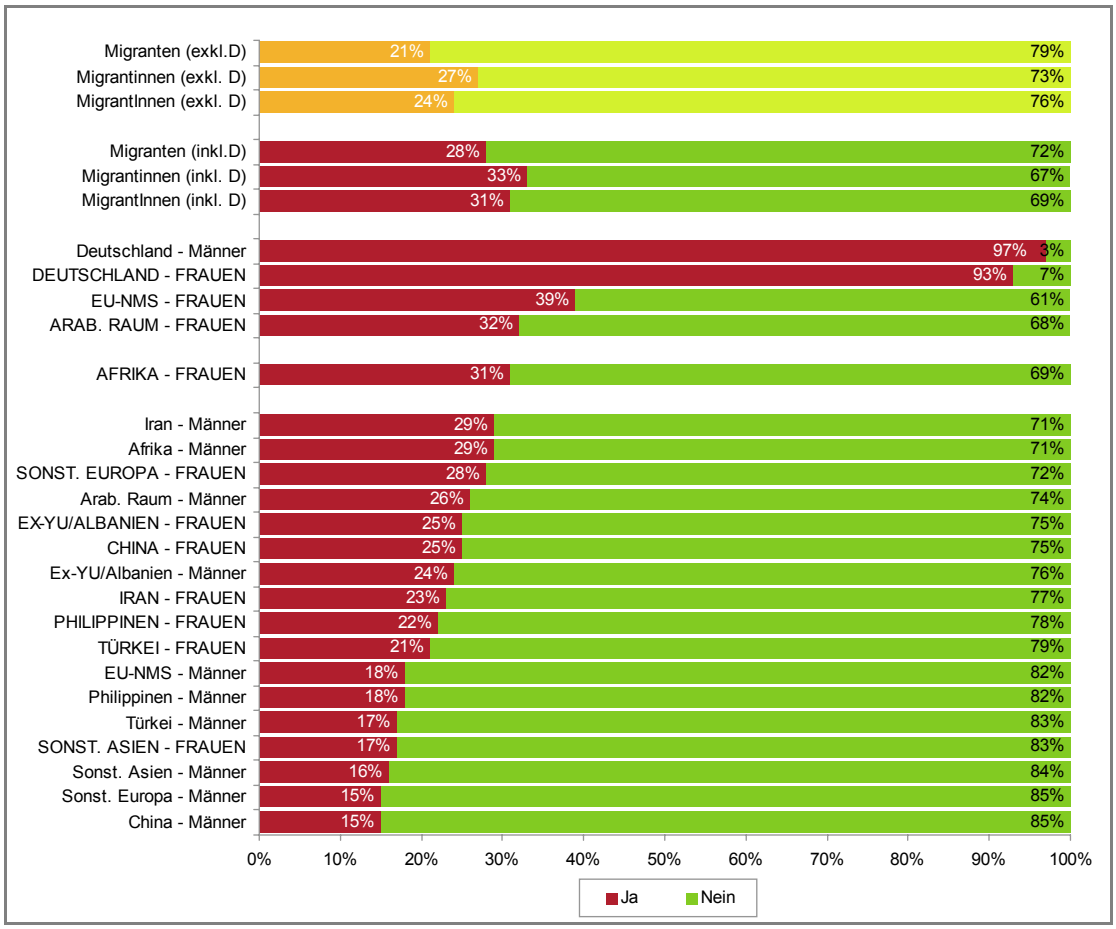
8.2.1 Alltagssprache Deutsch

Deutsch ist für einen Teil der Befragten die hauptsächlich genutzte Alltagssprache. Insgesamt 24% (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland) respektive 31% (inkl. Herkunftsgruppe Deutschland) der MigrantInnen verwenden in ihrem privaten Alltag hauptsächlich Deutsch. In Einzelfällen sprechen InterviewpartnerInnen der Herkunftsgruppe Deutschland, wie in Abbildung 74 ersichtlich, im Alltag auch nicht deutsch. In diesen Fällen wurden die Eltern der Befragten außerhalb Deutschlands geboren (beispielsweise Türkei, Russland, Iran).

Außer in der Gruppe derer mit einem deutschen Migrationshintergrund kommt der deutschen Sprache als Alltagssprache vor allem bei Personen aus den EU-NMS und Afrika mit jeweils 30% eine überdurchschnittliche Bedeutung zu. Demgegenüber sprechen Befragte der Herkunftsländer Sonstiges Asien (16%), Türkei (19%), China (20%) oder Philippinen (20%) relativ selten im Alltagsleben primär Deutsch.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen dahingehend, dass Frauen, und hier insbesondere jene aus den EU-NMS, häufiger als Männer in ihrem Alltag Deutsch als Umgangssprache verwenden.

Abbildung 74: Nutzung Deutsch als Alltagssprache (exkl./inkl. Ländergruppe Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht

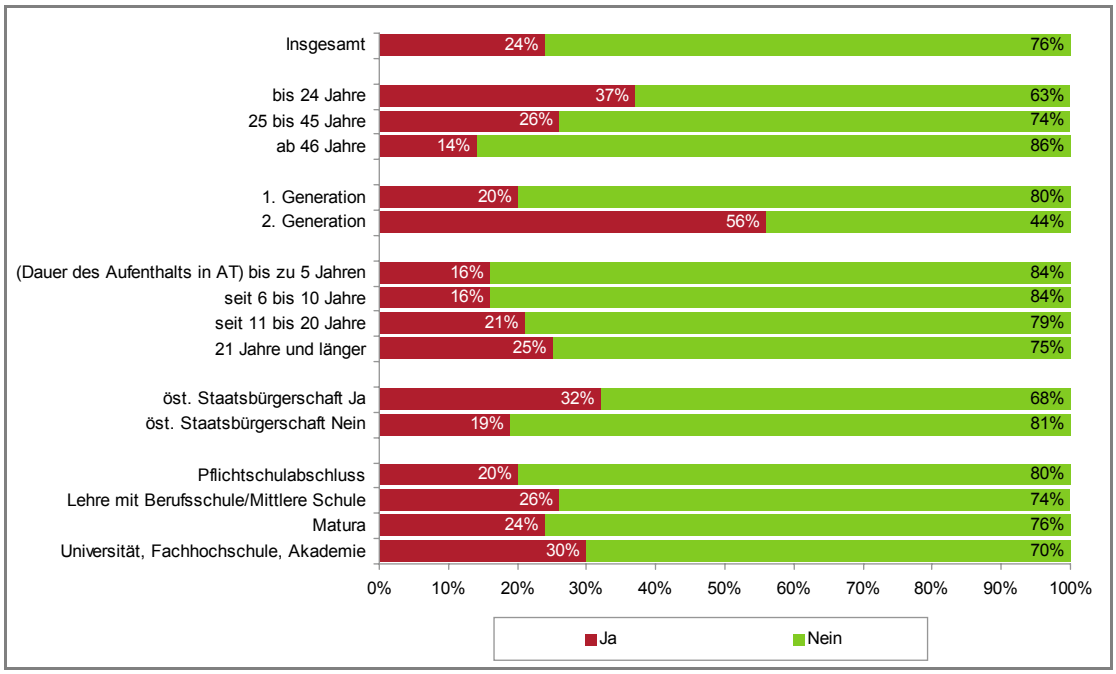


Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Erwartungsgemäß ist der Befund, dass Deutsch als Alltagssprache bei jüngeren Befragten – und damit einhergehend auch bei Angehörigen der 2. Generation – eine vergleichsweise größere Rolle einnimmt (siehe Übersicht 41, Tabelle 403ff). Hier zeigen sich allerdings, sofern für die 2. Generation genügend Fallzahlen vorliegen, auch herkunftsspezifische Unterschiede. Die beiden Pole bilden die Gruppe Türkei auf der einen Seite, wo rund 45% der 2. Generation primär Deutsch als Umgangssprache nutzen, und die Gruppe Philippinen auf der anderen Seite, wo mit 80% beinah doppelt so viele der Angehörigen der 2. Generation in erster Linie Deutsch im Alltag sprechen.

In Abhängigkeit des schulischen Bildungsniveaus sind es eher jene mit höheren Qualifikationen, die im Alltag auf die deutsche Sprache zurückgreifen. Interessant ist weiters, dass trotz der starken positiven Korrelation der Aufenthaltsdauer mit dem Alter auch mit zunehmender Aufenthaltsdauer Deutsch als primäre Umgangsprache an Bedeutung gewinnt.

Übersicht 41: Nutzung Deutsch als Alltagssprache (exkl. Deutschland), nach ausgewählten Sozial- und Migrationsfaktoren, MigrantInnen



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816; nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich n = 1615, n miss = 3; nach höchste abgeschlossene Schulausbildung n miss = 19

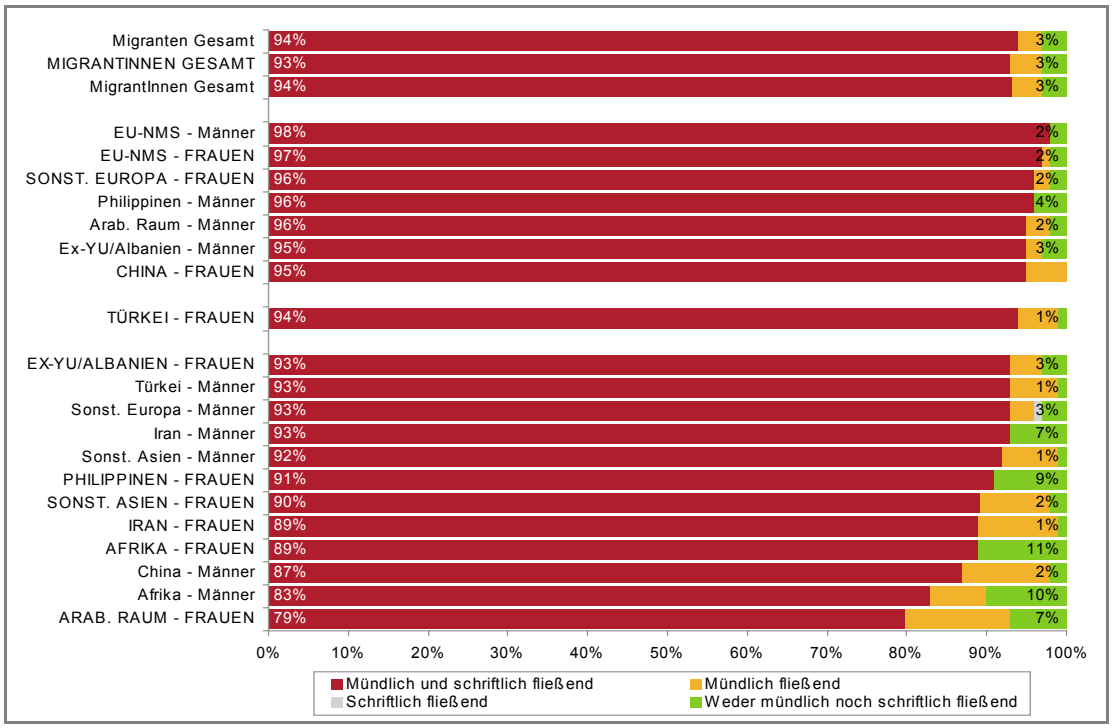
8.2.2 Alltagssprache nicht Deutsch

Im Folgenden richtet sich der Fokus auf jene, die als ihre hauptsächliche Alltagssprache nicht Deutsch verwenden. Im Wesentlichen handelt es sich bei der Alltagssprache um die Muttersprache der Befragten, also um die Sprache ihrer Eltern beziehungsweise die in ihrem Herkunftsland gesprochen wird. Vereinzelt erfolgt die alltägliche Kommunikation aber auch in Sprachen, die auf Partnerschaften mit Personen aus anderen Herkunftsländern verweisen. So verwendet beispielsweise ein/e InterviewpartnerIn der Herkunftsgruppe Türkei als Umgangssprache Englisch.

Als Alltagssprache kommt in der Gruppe der MigrantInnen eine große Vielfalt an verschiedenen Sprachen zum Einsatz. Die quantitativ größte Verbreitung auf Gesamtebene haben erwartungsgemäß die Sprachen der ‚gewichtigen' Herkunftsländer wie Türkisch und Serbisch/Serbokroatisch (siehe Tabelle 405ff). Innerhalb der einzelnen Herkunftsgruppen sind die jeweiligen Alltagssprachen jedoch bunt gemischt. In manchen Ländergruppen besteht eine hauptsächliche Umgangssprache, wie beispielsweise in der Gruppe Afrika mit Englisch. In anderen Ländergruppen wiederum streuen die Alltagssprachen stark – so sprechen beispielsweise Befragte der Herkunftsgruppe Sonstiges Asien zu etwa gleich großen Anteilen (zwischen 9% und 15%) Englisch, Panjabi[69], Hindi, Malayalam[70] oder Bengalisch[71].

Die Ausprägung der Alltagssprachkenntnisse wird von den meisten InterviewpartnerInnen, wiederum basierend auf einer Selbsteinschätzung, als mündlich und schriftlich fließend beurteilt (gut 90%). Nur eine kleine Gruppe von 3% beherrscht weder im mündlichem noch im schriftlichen Ausdruck diese Sprache fließend. Verstärkt trifft dies bei Personen der Herkunftsgruppe Afrika und Philippinen zu. Eine etwa gleich große Gruppe (4%) spricht die Alltagssprache zwar fließend, nicht jedoch schriftlich – solches geben etwa Befragte der Gruppen China oder Sonstiges Asien mit jeweils 8% etwas überdurchschnittlich häufig an.

Abbildung 75: Ausprägung der Sprachkenntnisse in der Alltagssprache, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1376.

69 Auch beispielsweise als Punjabi bezeichnet; Sprache die vor allem im indischen Bundesstaat Punjab gesprochen wird.

70 Wird vor allem im indischen Bundesstaat Kerala gesprochen.

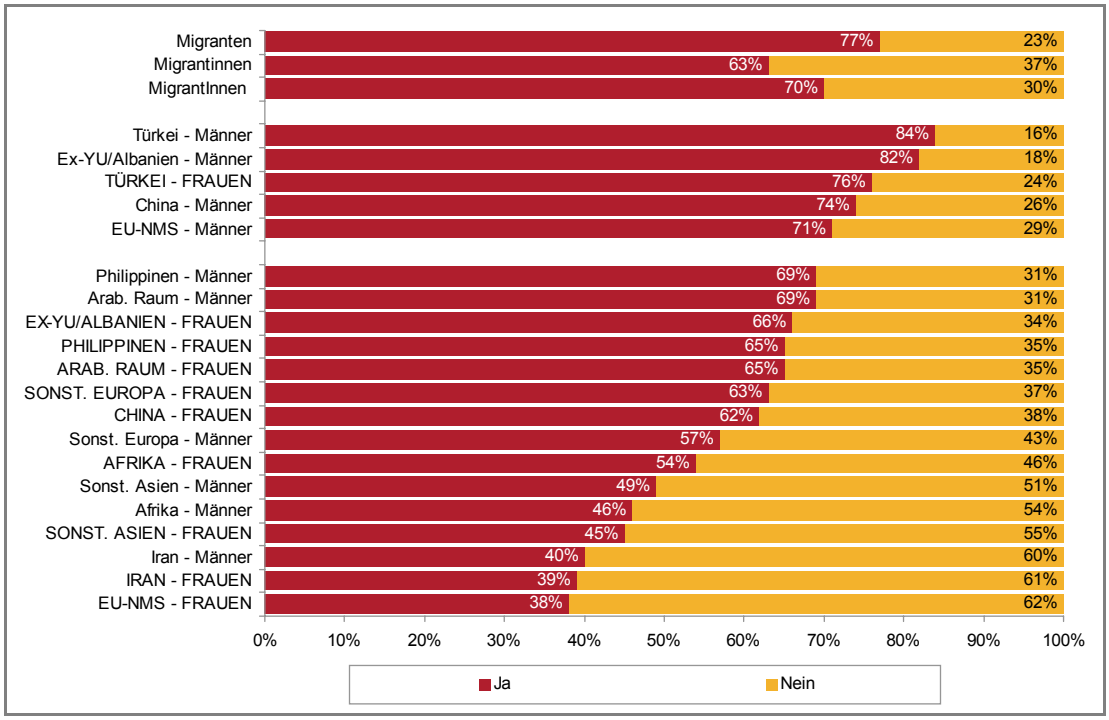
71 Amtssprache in Bangladesch.

Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit

Inwieweit können diese Sprachkompetenzen der Alltagssprache auch im Arbeitsleben genutzt werden? Für die überwiegende Mehrheit der Befragten ist eine solche Umsetzbarkeit gegeben: Insgesamt 70% – Männer etwas häufiger als Frauen – können die Alltagssprache auch im beruflichen Leben anwenden (siehe Abbildung 76). Am häufigsten trifft dies für Befragte zu, die im Alltag primär englisch sprechen (82%). Ähnlich hoch sind die Werte im Fall von Türkisch (80%) und Serbisch/Serbokroatisch (knapp 80%). Aber auch Kroatisch (74%) oder Russisch (73%) sind Sprachkompetenzen, die im beruflichen Alltag genutzt werden kann (siehe Tabelle 408).

Mit diesen Sprachen sind allerdings je nach Herkunftsgruppe unterschiedliche Nutzungspotentiale verbunden. So können ArbeitnehmerInnen der ‚großen' Herkunftsländer Ehemaliges Jugoslawien/Albanien sowie vor allem auch jene der Türkei vergleichsweise häufig ihre Alltagssprache auch im Arbeitsleben einsetzen. In beiden Ländergruppen trifft dies für Männer noch etwas stärker als für Frauen zu. Dabei überwiegt vor allem bei jenen mit türkischem Migrationshintergrund die Nutzung in der Kommunikation mit KollegInnen (66%) (siehe Tabelle 409ff). MigrantInnen der Gruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien können dies stärker auch geschäftlich nutzen (54%).

Abbildung 76: Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1376, n miss = 35.

Insgesamt fokussiert die Nutzung der Alltagssprache in der Hälfte der Fälle (51%) auf die Kommunikation mit KollegInnen. Neben ArbeitnehmerInnen der Gruppe Türkei trifft dies vor allem auch auf jene mit philippinischem Migrationshintergrund zu (77%).

Ausschließlich geschäftlich (das heißt mit KundInnen, KlientInnen, LieferantInnen, Behörden etc.) nicht aber mit KollegInnen, setzen 15% ihre Alltagssprache ein. Vergleichsweise bedeutsam ist dies in den Herkunftsgruppen Iran (42%), dem Arabischen Raum (36%) oder dem Sonstigen Europa (28%).

Gut ein Drittel (34%) kann letztlich die Alltagssprache sowohl bei Geschäftskontakten als auch mit KollegInnen anwenden. Diese umfassende Einsatzmöglichkeit ist vor allem bei ArbeitnehmerInnen der Gruppen Afrika, China und Sonstiges Europa mit jeweils gut 50% gegeben.

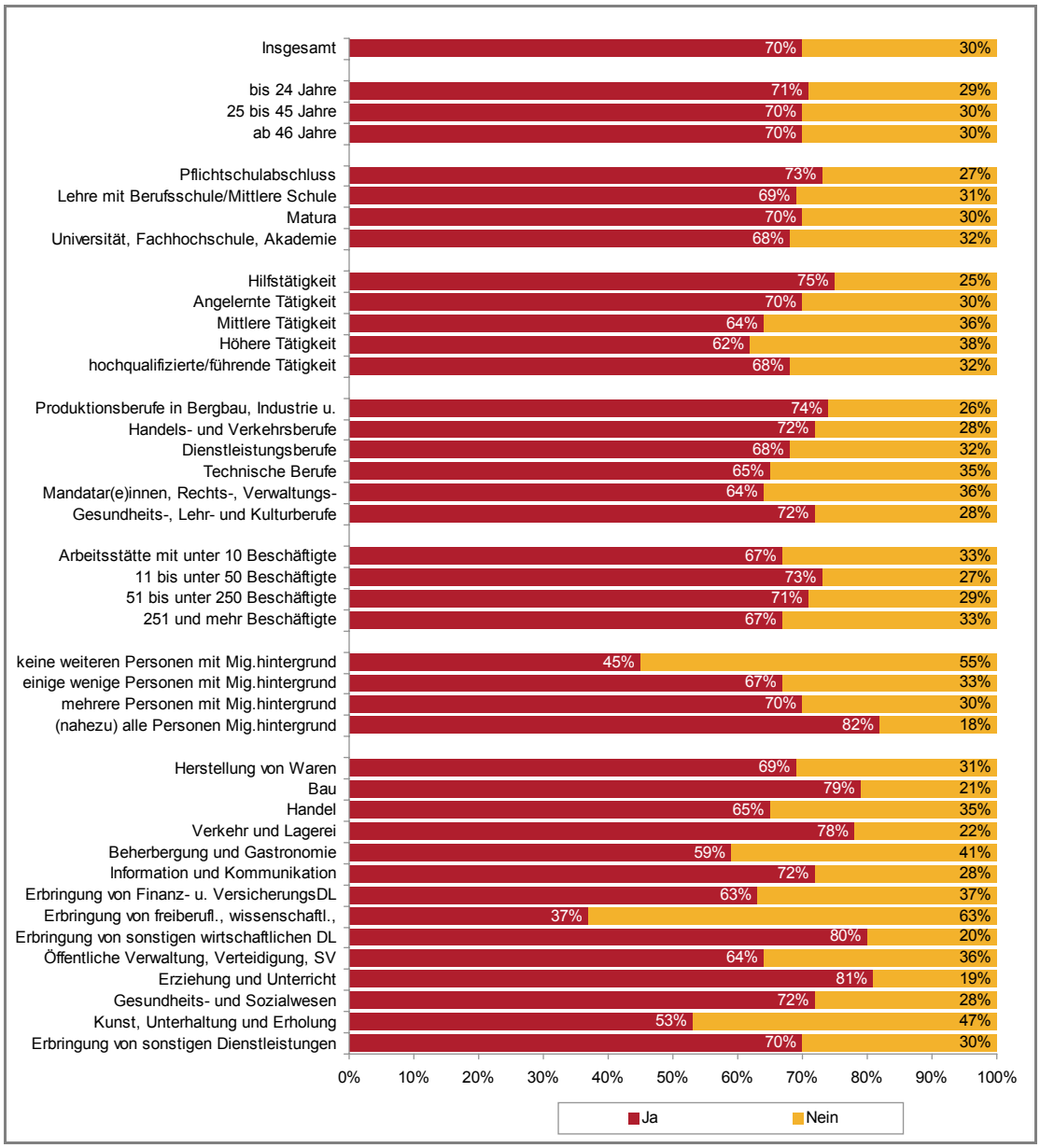
Sozial-, Beschäftigungs-, und Migrationsfaktoren im Kontext der Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit

An welche Arbeitsstätten, in welchen Berufen etc. können die vorhandenen Sprachkompetenzen eingebracht werden (siehe Übersicht 42)? Interessant ist, dass die Größe der Arbeitsstätte in keinem signifikanten Zusammenhang zu den Nutzungsmöglichkeiten der Alltagssprache steht. Es hätte gerade in Arbeitsstätten mit vielen MitarbeiterInnen eine höhere Nutzungsmöglichkeit vermutet werden können, was sich aber nicht bestätigt. Erwartungsgemäß ist es jedoch wesentlich, ob weitere MitarbeiterInnen an der Arbeitsstätte einen Migrationshintergrund aufweisen. Trifft dies zu, können zwischen 67% (einige wenige KollegInnen mit Migrationshintergrund) und 82% (nahezu alle KollegInnen mit Migrationshintergrund) der Befragten in ihrer Alltagssprache am Arbeitsplatz kommunizieren. Unterschieden nach KommunikationspartnerInnen (KollegInnen, GeschäftspartnerInnen) können fast 100% (auch) mit KollegInnen die Alltagssprache verwenden (siehe auch Tabelle 410). Sind an der Arbeitsstätte keine weiteren MigrantInnen tätig, sinkt zum einen die generelle Nutzungsrate und die ausschließliche Nutzung mit GeschäftspartnerInnen nimmt, wie auch an Arbeitsstätten mit wenigen MigrantInnen in der Belegschaft, an Bedeutung zu (gut ein Drittel versus insgesamt 15%).

Zusammenhänge im Kontext des beruflichen Qualifikationsniveaus sind vor dem Hintergrund der bereits skizzierten herkunftsspezifischen Muster erwartbar: Es sind verstärkt Personen in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten, die im Arbeitsleben ihre Alltagssprache – vor allem mit KollegInnen – nutzen können. In höherqualifizierten Bereichen gewinnt die geschäftliche Nutzung an Bedeutung.

Unterschiede zwischen Berufsbereichen zeigen sich teilsweise, deutlicher fallen diese aber zwischen den Branchen aus: In den Wirtschaftsabschnitten Bau, Verkehr/Lagerei, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen oder Erziehung und Unterricht nutzen jeweils rund 80% ihre Alltagssprache auch in der Arbeit. Demgegenüber trifft dies auf besonders wenige Personen zu, die im Bereich der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen tätig sind.

Übersicht 42: Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1376; nach Altersgruppen n miss = 35; nach höchster abgeschlossener Schulausbildung n miss = 51; nach Tätigkeitsniveau n miss = 42; nach Berufsbereichen, Wirtschaftsabschnitten n miss = 43; nach MitarbeiterInnenzahl an Arbeitsstätte n miss = 109; nach weiteren MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund miss = 93.

8.3 Weitere Sprachkenntnisse neben der Alltagssprache

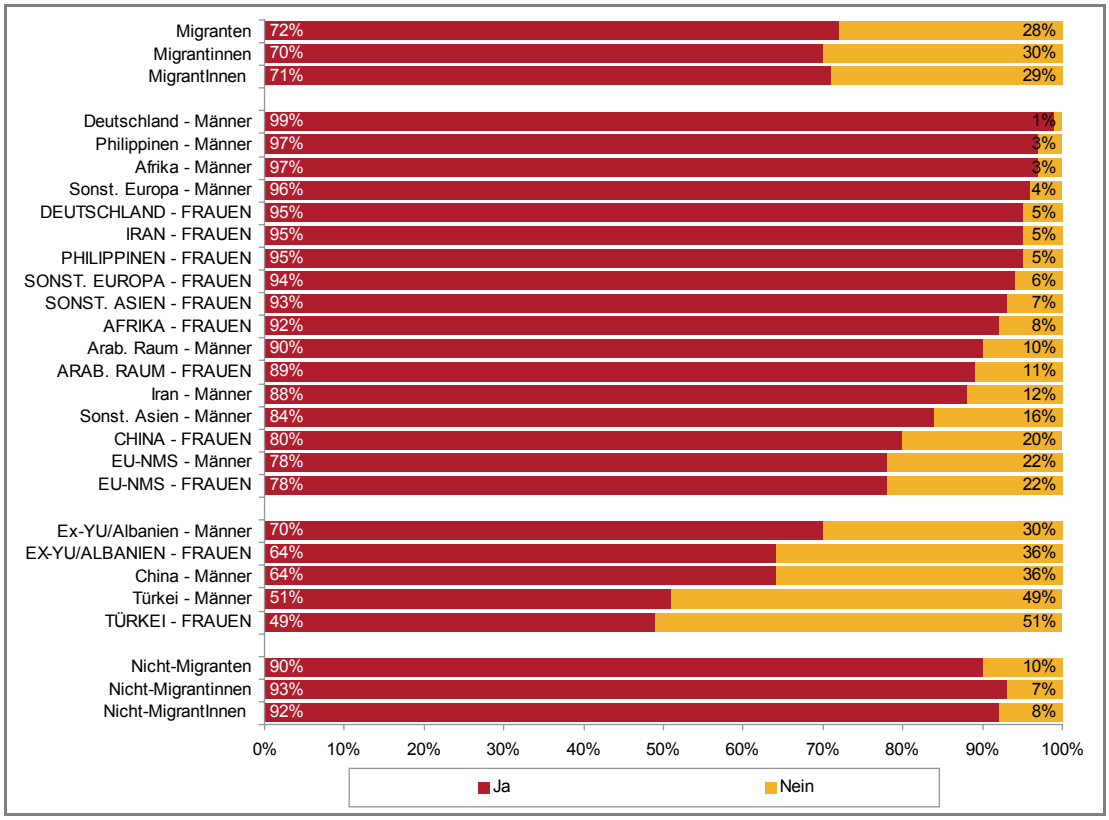
Neben Deutsch sowie der Alltagssprache, falls diese nicht Deutsch ist, besitzen etwa 70% der Befragten noch weitere Sprachkenntnisse. In der Referenzgruppe können neben der Muttersprache circa 90% eine zweite Sprache. Selbiges trifft auf die Herkunftsgruppe Deutschland zu – auch hier wird in der folgenden Abbildung wie bei Nicht-MigrantInnen die ‚erste' Fremdsprache abgebildet.

In beiden Gruppen – MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen – ist die am häufigsten weitere gesprochene Sprache Englisch (siehe Tabelle 413ff). Nicht-MigrantInnen

nennen dies zu 97% und MigrantInnen zu 45%. Bei Letzteren besteht hier eine größere Bandbreite unterschiedlicher Sprachen: Insgesamt über 70 verschiedene Sprachen wurden in der Kategorie ‚weitere Sprachkompetenzen' angeführt – reichend von Arabisch über Hindi bis zu Yoruba, einer westafrikanischen Sprache.

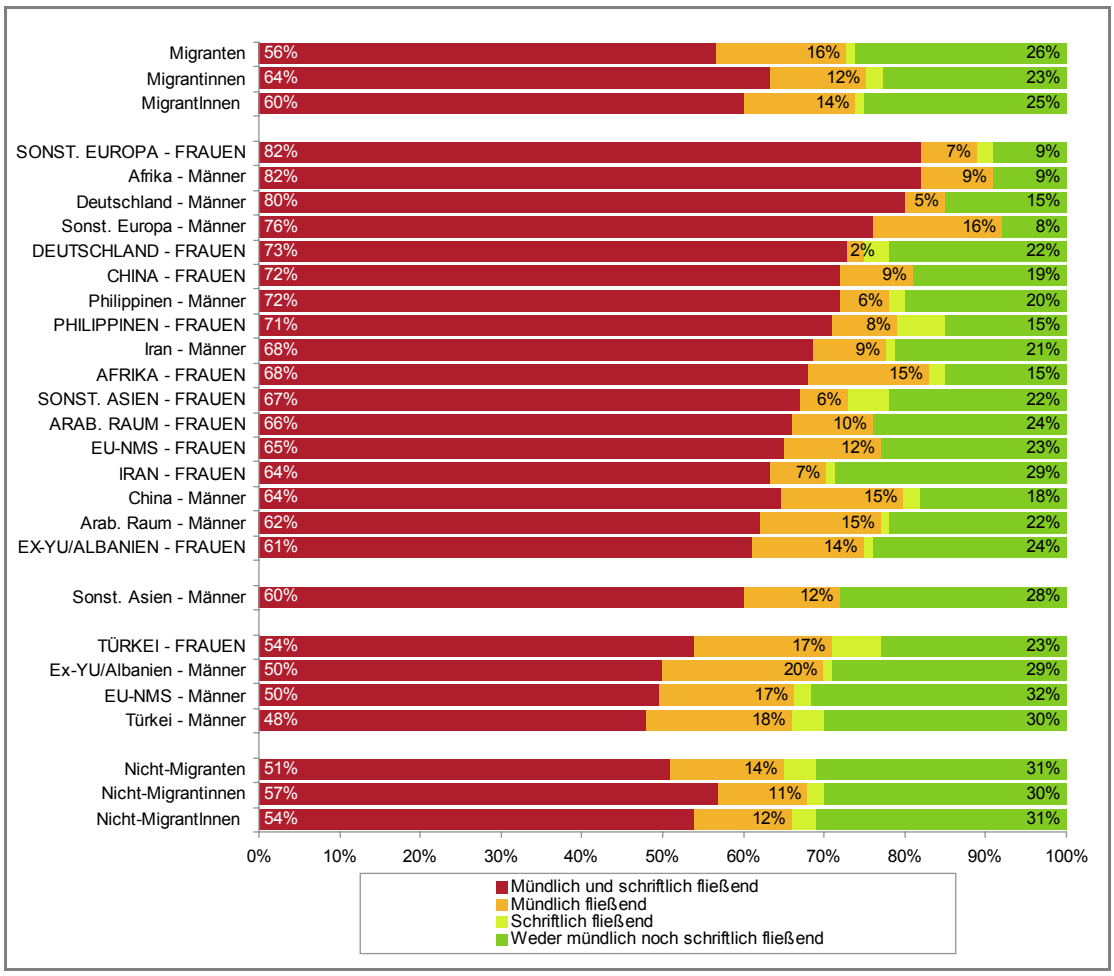
Verglichen mit den Sprachkenntnissen in der Alltagssprache, die zu rund 90% als mündlich und schriftlich fließend beurteilt werden, sind die Kenntnisse in der weiteren Sprache etwas geringer ausgeprägt. In den meisten Fällen (zu rund 60%) beherrschen die befragten MigrantInnen diese nach eigener Einschätzung sowohl schriftlich als auch mündlich fließend. Bei einem weiteren Viertel der MigrantInnen trifft beides nicht zu, das heißt die Kompetenzen in dieser Sprache sind nicht fließend. Die Ausprägung dieser Sprachkenntnisse ist damit in etwa vergleichbar zur Beurteilung der Deutschkenntnisse. Nicht-MigrantInnen beurteilen ihre Sprachkenntnisse hingegen geringfügig schlechter.

Abbildung 77: Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Abbildung 78: Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache): Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1664, n miss = 4; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 282, n miss = 2; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

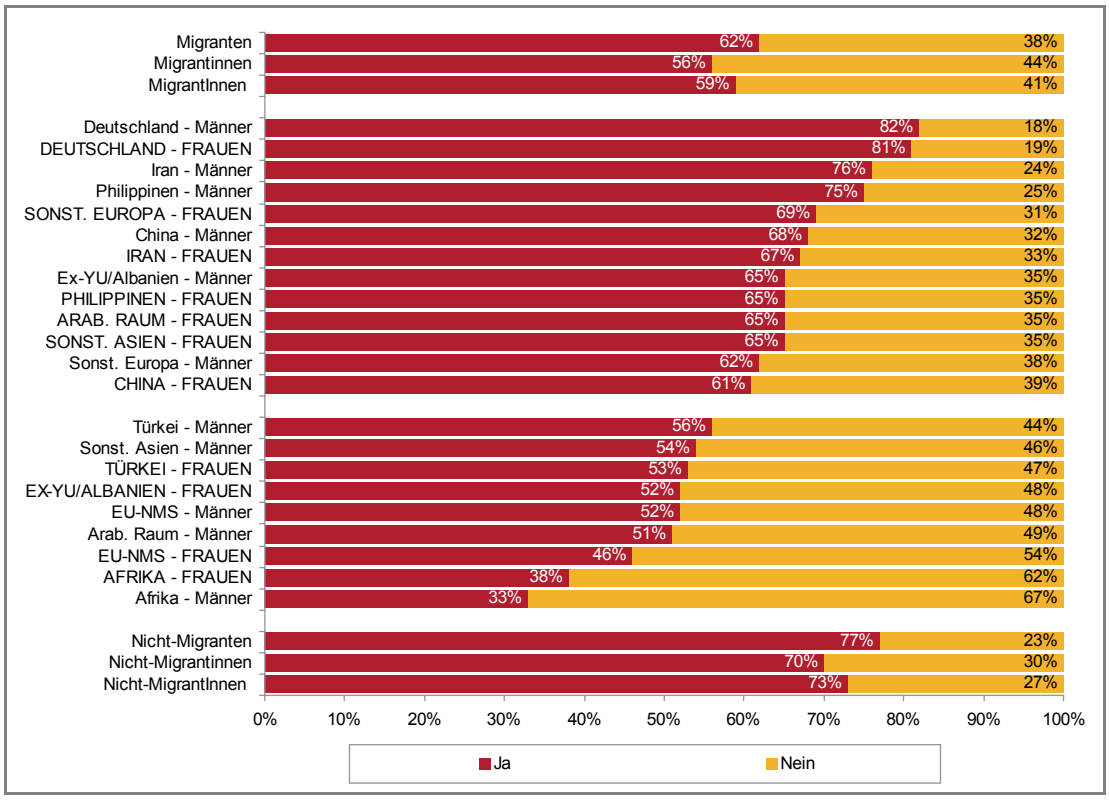
Die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen kann auch diese weitere Sprache in beruflichen Kontexten nutzen. Auf Seiten der MigrantInnen beträgt dieser Anteil rund 60%, auf Seiten der Referenzgruppe rund 70%. Dass die Einsetzbarkeit dieser ‚ersten weiteren Sprache' nach Deutsch und der Alltagssprache bei Nicht-MigrantInnen – wie auch bei Personen mit deutschem Migrationshintergrund – häufiger möglich ist, ist auf die große Bedeutung von Englisch in dieser Kategorie in jenen Teilgruppen zurückzuführen: zu gut 90% handelt es sich in diesen beiden Gruppen bei dieser Sprache um Englisch.

In anderen Herkunftsgruppen wurden teilweise Sprachen mit weniger internationaler und wirtschaftlicher Bedeutung genannt, so dass insgesamt der Anteil erwartungsgemäß geringer ausfällt. Besonders trifft dies auf die Herkunftsgruppe Afrika zu; hier kann gerade rund ein Drittel ihre weitere gesprochene Sprache auch im Arbeitsleben einsetzen.

Blickt man näher auf Sprachen, die (von zumindest 25 InterviewpartnerInnen) genannt wurden, so kann Russisch am relativ seltensten auch in der Arbeit genutzt werden (32%). Neben Englisch sind es vor allem Sprachkenntnisse in Serbisch/

Serbokroatisch sowie in Türkisch, welche im Arbeitsleben eingesetzt werden können (knapp zwei Drittel; siehe Tabelle 419).

Abbildung 79: Nutzung der ersten weiteren Sprache (neben Deutsch/Alltagssprache) in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1664, n miss = 2; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 282, n miss = 2

Bedeutung haben die weiteren Sprachen vor allem für die Kommunikation auf geschäftlicher Ebene (siehe Tabelle 417). Kommt der Alltagssprache, wie oben skizziert, eine relativ hohe Bedeutung ausschließlich in der Kommunikation mit KollegInnen zu (gut 50%), ist dieser Anteil hier mit insgesamt rund 20% doch deutlich geringer (Referenzgruppe 8%). Fast die Hälfte der befragten MigrantInnen beziehungsweise gut 60% der Nicht-MigantInnen nutzt die weitere Sprache in erster Linie in der Zusammenarbeit mit GeschäftspartnerInnen. Mit KollegInnen und geschäftlich kann etwa ein Drittel diese Sprache nützen. Dieser Anteil ist beispielsweise bei Personen mit deutschem Migrationshintergrund – bei denen es sich bei dieser Sprachkompetenz wie erwähnt in erster Linie um Englisch handelt – überdurchschnittlich. Vergleichbares trifft auf die Herkunftsgruppe Sonstiges Europa zu, wo die ArbeitnehmerInnen hier neben Englisch auch vor allem auch Russisch relativ häufig einsetzen können.

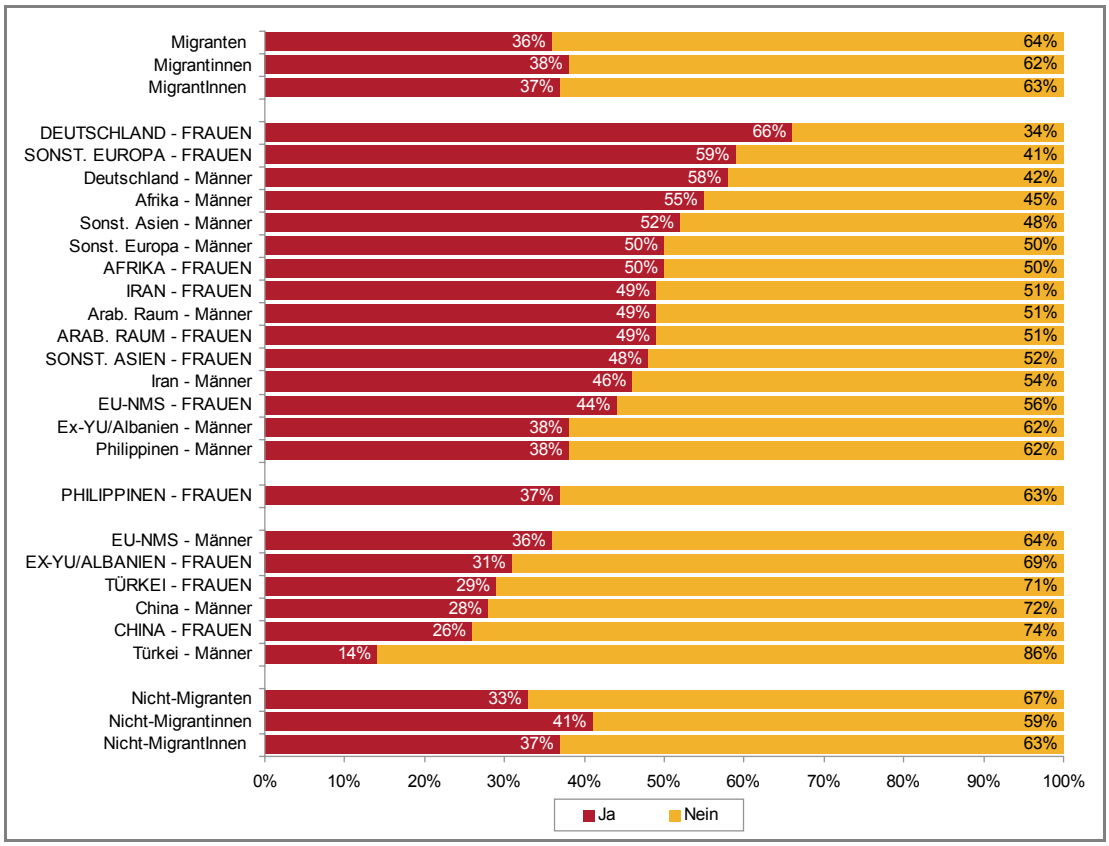
8.4 Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse

Neben den bisher skizzierten Sprachkenntnissen zu Deutsch, der Alltagssprache und der ‚ersten weiteren Sprache' wurden im Rahmen der Interviews noch bis zu zwei

weiteren Sprachen dokumentiert.[72] Insgesamt 37% der MigrantInnen sprechen noch zumindest eine weitere Sprache – hier wird somit die vierte/fünfte gesprochene Sprache abgebildet. Eine solche vierte/fünfte Sprache geben überdurchschnittlich häufig Befragte aus dem Sonstigen Europa (56%), Afrika (53%) oder dem Arabischen Raum (49%) an. Gesamt betrachtet die höchste Bedeutung bei MigrantInnen nimmt wiederum Englisch (38%) ein, gefolgt von Französisch (22%) und Russisch (13%). Die gesamte Bandbereite ist mit wiederum über 70 genannten Sprachen äußerst vielfältig.

Auch auf Seiten der Referenzgruppe sind es 37%, die neben einer ‚ersten weiteren Sprache' noch zumindest eine weitere zweite Fremdsprache sprechen. Beim Vergleich mit der Gruppe der MigrantInnen ist zu berücksichtigten, dass die Alltagssprache in der Referenzgruppe sowie in der Herkunftsgruppe Deutschland in nahezu allen Fällen Deutsch ist und hier die zweite/dritte Fremdsprache abgebildet wird. Für diese beiden Teilgruppen ist dieser Wert daher überdurchschnittlich hoch. Konkret werden in der Referenzgruppe am häufigsten Französisch (58%), Spanisch und Italienisch mit jeweils 19% als weitere Sprachkompetenzen genannt.

Abbildung 80: Weitere Sprachkenntnisse, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

[72] Allerdings wurden hierzu keine näheren Informationen bezüglich der Ausprägung der Sprachkenntnisse und der Nutzung im Arbeitsleben erfasst.

8.5 ZWISCHENFAZIT – SPRACHKOMPETENZEN IM ÜBERBLICK

- MigrantInnen verfügen über hohe Sprachkompetenzen. Im Durchschnitt sprechen sie 2,9 verschiedene Sprachen, bei Nicht-MigrantInnen sind es 2,4.
- Das Spektrum umfasst dabei über 100 verschiedene Sprachen und belegt die große Vielfalt der sprachlichen Kompetenzen der Wiener ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund.
- Knapp 60% beurteilen, basierend auf einer Selbsteinschätzung, ihre Deutschkenntnisse als schriftlich und mündlich fließend. Dieser Anteil variiert stark, so sind die Kenntnisse von MigrantInnen der 2. Generation deutlich besser, und auch in der 1. Generation nehmen die Kenntnisse mit längerer Aufenthaltsdauer zu. Generell beurteilen Frauen ihre Deutschkenntnisse durchwegs besser als Männer.
- Für nahezu alle ArbeitnehmerInnen (über 90%) sind die Deutschkenntnisse für die Ausübung ihres Berufes ausreichend, allerdings durchaus mit Unterschieden in den einzelnen Herkunftsgruppen. MigrantInnen der Herkunftsgruppen Philippinen, Sonstiges Asien, Sonstiges Europa, China und Afrika sehen hier vergleichsweise häufig Schwierigkeiten gegeben.
- Etwa jede/r Vierte nutzt Deutsch als Alltagssprache. Wird im privaten Alltag in erster Linie eine andere Sprache gesprochen – hier kommt den Sprachen der quantitativ großen Herkunftsgruppen entsprechend hohes Gewicht zu (Türkisch, Serbisch etc.) – können 70% diese Sprache auch im Arbeitsalltag einsetzen. Bei gut der Hälfte betrifft dies die Kommunikation mit KollegInnen, ein gutes Drittel nutzt die Sprache mit KollegInnen wie auch geschäftlich und bei 15% liegt die Verwendung ausschließlich auf Ebene der Kommunikation mit GeschäftspartnerInnen.
- 60% derer, die neben Deutsch und der Alltagssprache (falls diese nicht Deutsch ist) eine weitere Sprache sprechen, können auch diese im Arbeitsleben einsetzen. Diesen Sprachen kommt verstärkt der Charakter von ‚Geschäftssprachen' zu.
- Fast 40% verfügen über darüber hinausgehende sprachliche Kompetenzen, sprechen also eine vierte und/oder fünfte Sprache.

9 Privatleben und Vereinbarkeit

Ein Schwerpunkt der Erhebung war auf die Ausgestaltung der Vereinbarung von beruflichen und privaten Lebensbereichen gerichtet. Es soll zuerst beschrieben werden, in welchen Haushaltskonstellation die Befragten leben und in welchem Ausmaß Kinder welchen Alters im Haushalt zu betreuen sind, da davon ausgegangen wird, dass die Betreuung von Kindern einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit nimmt. Dem schließen sich die Befragungsergebnisse zur Organisation der Kinderbetreuung und der Vereinbarkeitsproblematik an.

9.1 Haushaltsformen

Was die Haushaltsform, also die Konstellation der Haushaltsmitglieder betrifft, unterscheiden sich erwerbstätige Personen mit und ohne Migrationshintergrund nicht maßgeblich voneinander[73] (siehe Abbildung 81).

Die Betreuung von Kindern ist in zwei Haushaltsformen gegeben, bei Ehe- oder Lebensgemeinschaft mit Kindern und bei Alleinerziehenden. In ersterer Konstellation leben 45% der MigrantInnen (Referenzgruppe 41%), die Geschlechterunterschiede betragen hier nur wenige Prozentpunkte. Einen besonders hohen Anteil nimmt diese Haushaltsform bei MigrantInnen aus den Herkunftsgruppen Philippinen und Arabischer Raum ein (jeweils gut 60%).

Alleinerziehend sind von den MigrantInnen 5% (Referenzgruppe 3%). Hier besteht erwartungsgemäß eine erhebliche geschlechtsspezifische Differenz, denn Frauen sind von dieser Haushaltsform weitaus häufiger betroffen. Vergleicht man nur die Frauen, so sind 9% der Migrantinnen gegenüber 6% der Nicht-Migrantinnen Alleinerzieherinnen. Überdurchschnittlich häufig sind Frauen mit einem afrikanischen Migrationshintergrund (15%) sowie Frauen aus China, dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, den EU-NMS und dem Sonstigen Europa (jeweils 10%-11%) alleinerziehend.

Insgesamt leben somit 50% der befragten MigrantInnen in Haushalten ohne (eigene) Kinder (Referenzgruppe 55%). Dabei sind drei Konstellationen zu unterscheiden: Zum ersten sind 16% alleinstehend. Weit überdurchschnittlich häufig trifft dies auf Personen aus vier Herkunftsgruppen zu, nämlich aus den EU-NMS (Männer 30%, Frauen 26%), Deutschland (beide 26%), und dem Sonstigen Europa (beide 22%), sowie auf Männer mit iranischem Migrationshintergrund (32%). Kaum Alleinstehende finden sich hingegen in den beiden Herkunftsgruppen Philippinen (Männer und Frauen jeweils nur 6%) und der Türkei (8%).

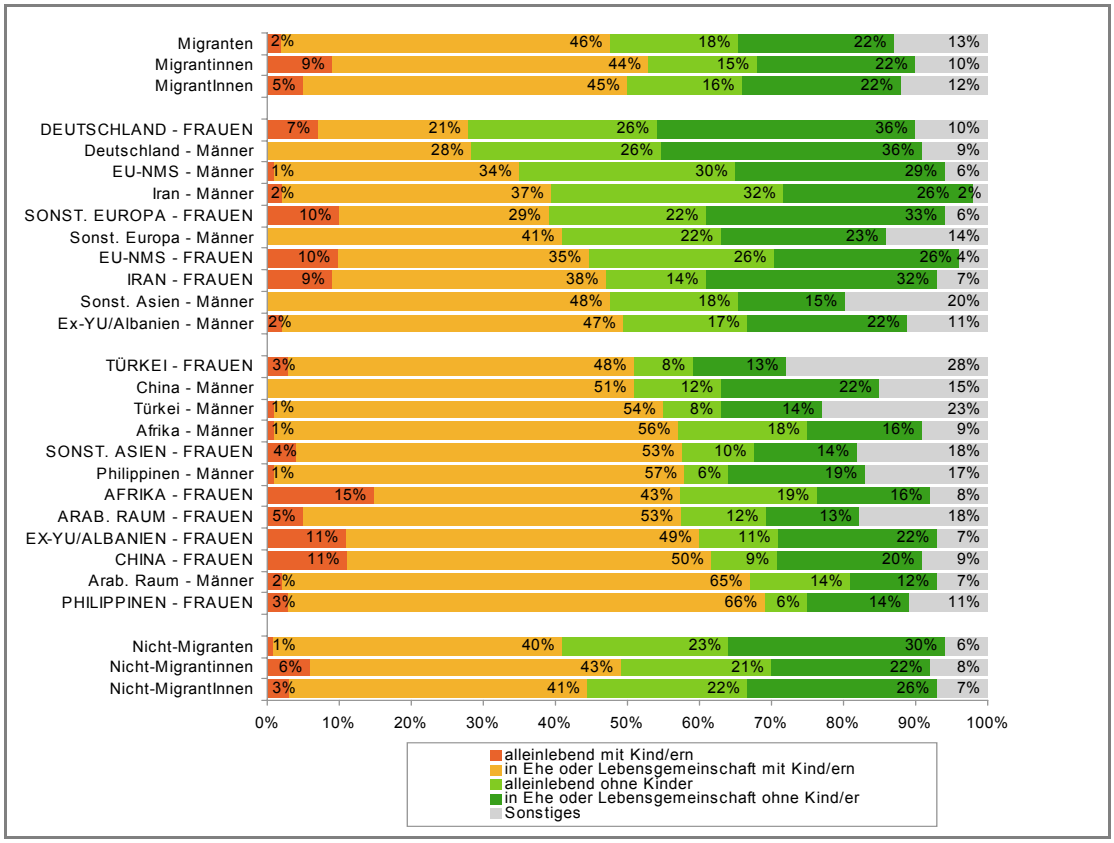
In kinderloser Ehe- oder Lebensgemeinschaft leben insgesamt 22% der MigrantInnen, vor allem sind dies Personen aus Deutschland (beide Geschlechter 36%) und

[73] Ein Vergleich dieser Verteilungen mit amtlichen Daten ist auf Ebene von Erwerbspersonen nicht möglich, da entsprechende Informationen zur Haushaltsform auf die Wohnbevölkerung bezogen sind. Hierbei ist knapp ein Drittel der Personen einer „sonstigen“ Konstellation zuzurechnen, die bspw. die Position als Kind im Haushalt oder Mehrgenerationenhaushalte umfassen. Dadurch werden die Anteile sämtlicher anderer Haushaltskonstellationen entsprechend verringert, siehe Tabelle 428.

aus dem Iran (Männer 26%, Frauen 32%). Unterdurchschnittliche Bedeutung hat diese Konstellation vor allem da, wo große Anteile in „sonstigen“ Konstellationen leben. Konkret handelt es sich dabei um ein Leben bei den Eltern, in Mehrgenerationenhaushalten, oder in Wohngemeinschaften oder Heimen. Insgesamt 12% sind hievon betroffen, eine stärker ausgeprägte Rolle nimmt diese Haushaltsform vor allem in den Herkunftsgruppe Türkei mit einem etwa doppelt so hohen Anteil ein (Männer 23%, Frauen 28%), ebenso bei Personen aus dem Sonstigen Asien (Männer 20%, Frauen 18%). Weiters leben auch Männer aus dem Sonstigen Europa, China und den Philippinen (jeweils 14%-17%), sowie Frauen aus dem Arabischen Raum (18%) überdurchschnittlich oft in solchen Haushaltsformen.

In der Referenzgruppe besteht eine geringe Verschiebung dieser drei ‚kinderlosen’ Haushaltsformen: Von den Nicht-MigrantInnen leben mehr Personen allein und etwas mehr auch in kinderloser Ehe- oder Lebensgemeinschaft, zu Lasten der „sonstigen“ Konstellationen.

Abbildung 81: Haushaltsform, nach Herkunft und Geschlecht



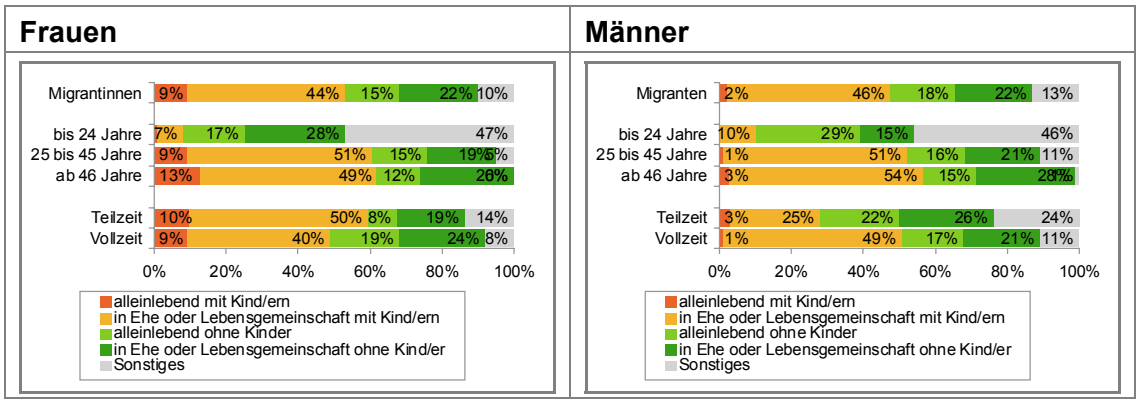
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 9; L&R Datafile Nicht-‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2011; Interviews n gesamt = 305; Sonstiges bspw. Mehrgenerationenhaushalte, Wohngemeinschaften, Heime, …

Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Haushaltsformen

Ein entscheidender Faktor (siehe Übersicht 43) ist erwartungsgemäß das Alter, wobei in der Gruppe der MigrantInnen keine markanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen sind: Personen unter 24 Jahren betreuen nur zu höchstens 10% Kinder im Haushalt, der Anteil in ‚sonstigen' Konstellationen – bei den Eltern, Wohngemeinschaft etc. – betrifft beinahe die Hälfte der jungen MigrantInnen. Dem gegenüber spielen diese ‚sonstigen' Konstellationen in der ältesten Gruppe keine Rolle mehr. Diese Altersverteilung der Haushaltsformen spiegelt sich in der Verteilung nach 1. und 2. Generation wider, da in zweiterer eine deutlich jüngere Altersstruktur gegeben ist. In der Referenzgruppe zeigt sich ebenfalls eine Verschiebung nach Altersgruppen, in der jüngsten Gruppe allerdings stärker in Richtung Alleinleben zulasten der ‚sonstigen' Konstellationen. Bei Nicht-MigrantInnen bestehen insbesondere bezüglich des Status des Alleinerziehers/der Alleinerzieherin stärkere geschlechtsspezifische Differenzen (siehe Übersicht 44).

Mit Blick auf Zusammenhänge mit Faktoren der Beschäftigung ist vor allem das Arbeitszeitausmaß in Zusammenhang mit der Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Kinderbetreuung im Haushalt von Interesse[74]. Hier ist auffällig, dass in der Gruppe der Migrantinnen die Teilzeit- und die Vollzeitbeschäftigten in annähernd ähnlichen Haushaltskonstellationen leben – von den vollzeitbeschäftigten Migrantinnen ist nur ein etwas kleinerer Teil mit Kinderbetreuung im Haushalt befasst als von den Teilzeitbeschäftigten. In der Referenzgruppe zeichnet sich für Frauen die Teilzeitbeschäftigung hingegen als ‚typische' Beschäftigungsform bei Kinderbetreuung im Haushalt ab. Teilzeitbeschäftigte männliche Migranten leben sogar weit seltener mit Kindern im Haushalt, sondern häufiger in ‚sonstigen' Haushaltsformen, was auf eine jüngere Altersstruktur schließen lässt.

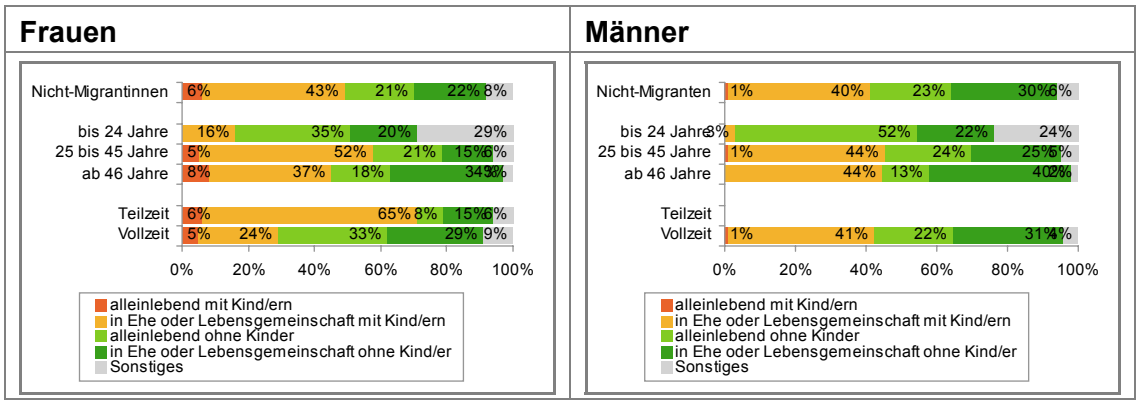
Übersicht 43: Haushaltsformen, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren und Geschlecht (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Frauen: Interviews n gesamt = 980; nach Altersgruppe n miss = 3; nach Arbeitszeit n miss = 9; Männer: Interviews n gesamt = 1021; nach Altersgruppe n miss = 6; nach Arbeitszeit n miss = 13.

[74] Analysen zur Einkommenssituation unterbleiben an dieser Stelle, da das persönliche Erwerbseinkommen keine Aussagen über die finanzielle Situation des Haushalts zulässt. Dazu wären die Haushaltseinkommen und deren bedarfsorientierte Gewichtung (in Abhängigkeit der zu versorgenden Haushaltsmitglieder) nötig.

Übersicht 44: Haushaltsformen, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)

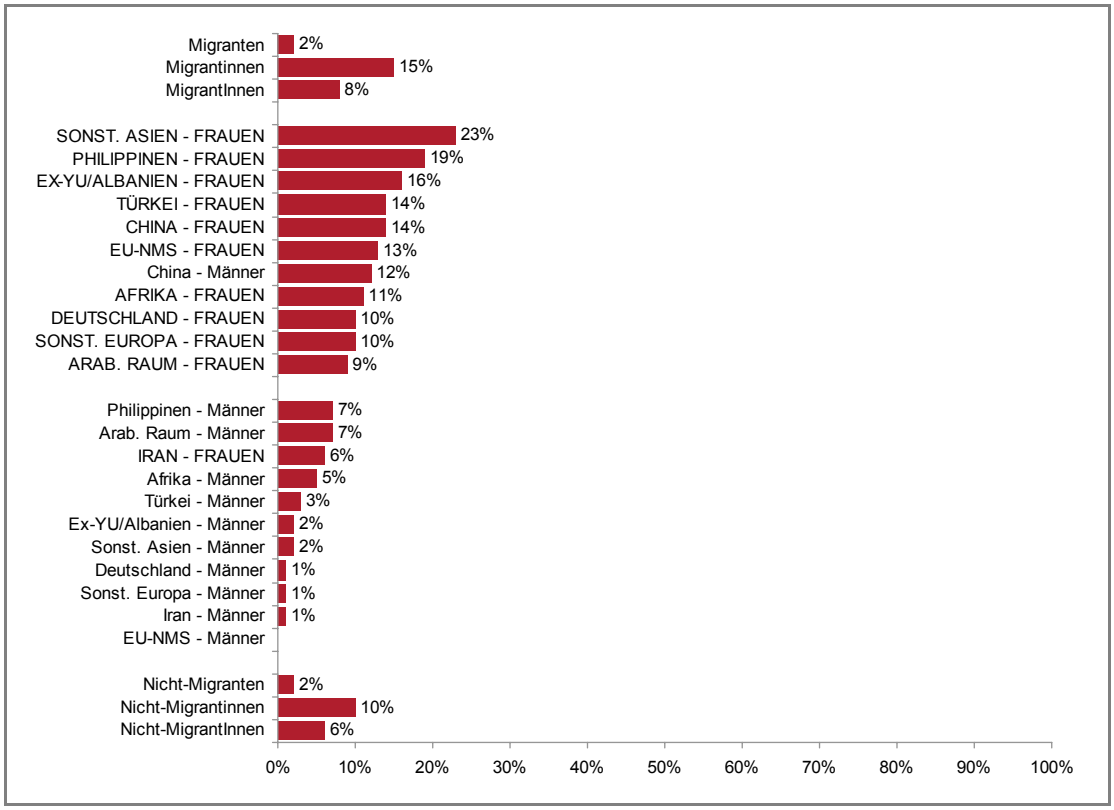


Quelle: L&R Datafile Nicht-'MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

9.2 Rückkehr aus der Karenz

In der Befragung interessierte im Detail, wie sich etwaige Rückkehrprozesse nach einem Bezug von Kinderbetreuungsgeld für die MigrantInnen in Wien gestalten. Insgesamt haben 8% der Befragten in den letzten fünf Jahren einen Kinderbetreuungsgeldbezug abgeschlossen (Referenzgruppe 6%, siehe Abbildung 82).

Abbildung 82: Bezug von Kinderbetreuungsgeld in letzten 5 Jahren abgeschlossen, nach Herkunft und Geschlecht



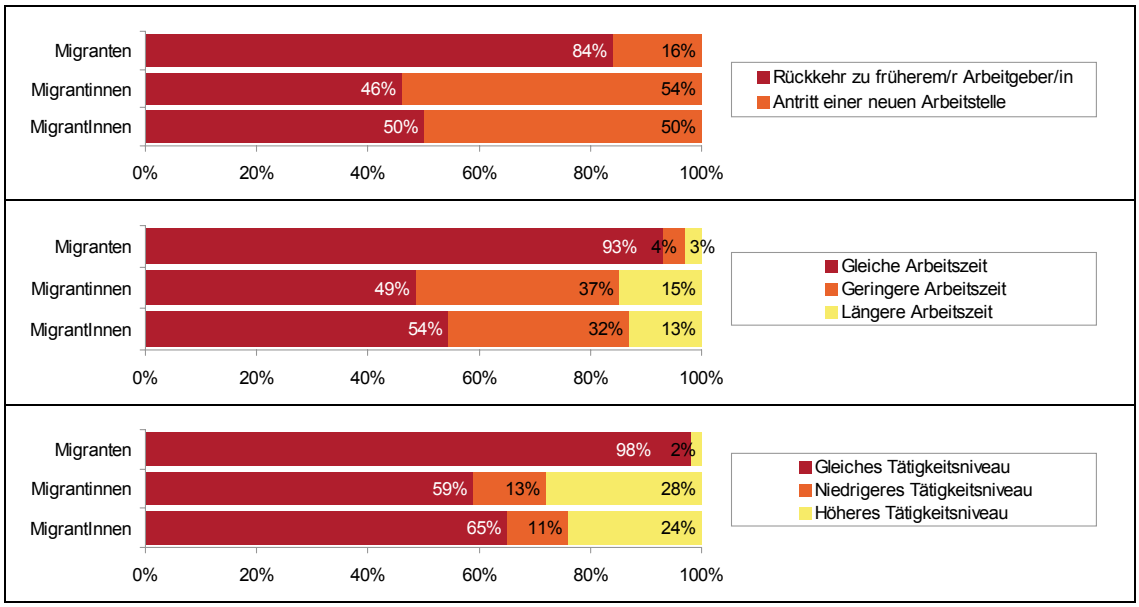
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 30; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305, n miss = 3

Erwartungsgemäß nahmen Frauen weitaus häufiger Kinderbetreuungsgeld in Anspruch als Männer – unter den Migrantinnen beträgt der Anteil 15%, in der Referenzgruppe mit 10% um ein Drittel weniger. Überdurchschnittlich häufig haben Frauen aus dem Sonstigen Asien (23%), den Philippinen (19%) und dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien (16%) Kinderbetreuungsgeld bezogen. Mit Anteilswerten im Bereich der Frauen der Referenzgruppe und darunter finden sich die Migrantinnen aus dem Iran (6%), dem Arabischen Raum (9%), dem Sonstigen Europa und Deutschland (jeweils 10%).

Hinsichtlich der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zeigen sich starke geschlechtsspezifische Differenzen, wenngleich einzuschränken ist, dass die Fallzahlen bei den Männern relativ gering ausfallen und daher stark zufallsbehaftet sind. In der Referenzgruppe stehen mit insgesamt 16 Personen mit Abschluss eines Kinderbetreuungsgeldbezuges überhaupt zu wenige Fälle zur Verfügung, um nähere Analysen zur Gruppe der RückkehrerInnen durchzuführen.

In der Gruppe der MigrantInnen zeigt sich jedenfalls, dass Männer eher in ihre berufliche Position vor dem Kinderbetreuungsgeldbezug zurückkehren (können) als Frauen dies tun (siehe Abbildung 83): Von den Frauen kehren nur 46% zum/zur vorherigen ArbeitgeberIn zurück, Männer steigen fast doppelt so häufig bei dem/der ‚alten' Arbeitgeber/Arbeitgeberin wieder ein.

Abbildung 83: Arbeitsstelle nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n = 151, nur Personen mit abgeschlossenem Kinderbetreuungsgeldbezug in den letzten fünf Jahren; nach Arbeitgeber/wechsel n miss =20; nach Tätigkeitsniveau n miss = 53; nach Arbeitszeit: n miss = 55

Dieser Befund der hohen Wechselhäufigkeit bei Frauen im Zuge des Wiedereinstiegs ist jedoch auf Basis der Gründe für den ArbeitgeberInnenwechsel etwas zu relativieren (siehe Abbildung 84 sowie Tabelle 431ff): Bei knapp der Hälfte der Frauen mit einem ArbeitgeberInnenwechsel hat vor dem Kinderbetreuungsgeldbezug keine Erwerbstätigkeit in Österreich bestanden – etwa weil die letzte Arbeitsstelle im Ausland beziehungsweise im Heimatland war, der Umzug nach Österreich in diesem Zeitraum

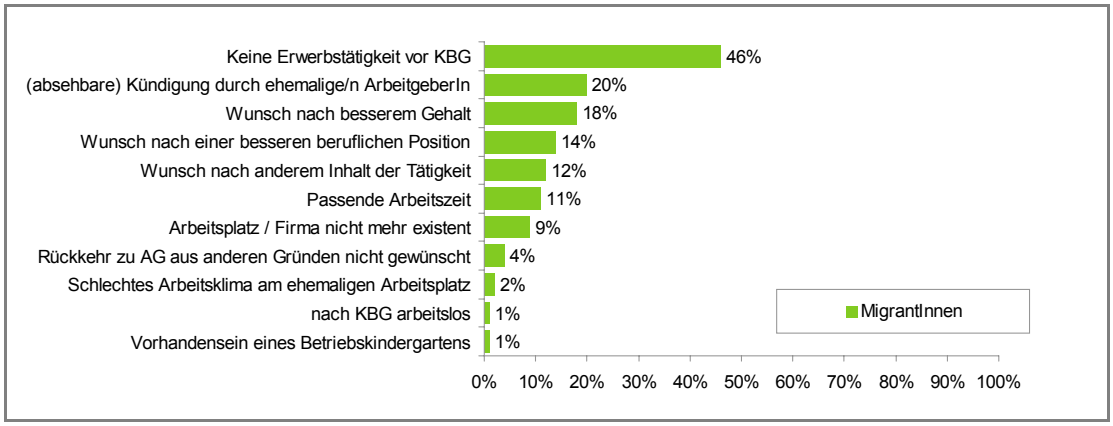
geschah, weil die Person vor dem KBG-Bezug arbeitslos war oder noch keine Arbeitsbewilligung besessen hat. Insofern hat ein ArbeitgeberInnen'wechsel' im klassischen Sinn nur bei rund 30% der Wiedereinsteigerinnen stattgefunden.

Innerhalb dieser Gruppe der Jobwechslerinnen war für etwa ein Drittel eine Kündigung durch den/die vorherigen ArbeitgeberIn absehbar. Jeweils rund ein Viertel war durch den Wunsch nach einem besseren Gehalt, nach einer besseren beruflichen Position und nach einem andern Inhalt der Tätigkeit zu dem Arbeitsplatzwechsel motiviert. Etwa jede Sechste war mit der Situation konfrontiert, dass die vorige Arbeitsstelle beispielsweise aufgrund eines Konkurses oder des Auslaufens einer Befristung nicht mehr zur Verfügung stand.

Weitere Gründe für den Arbeitsplatzwechsel wurden in Einzelfällen genannt und motivierten nicht mehr als 10% der Wechselprozesse (mit), so war auch die Frage einer passenden Arbeitszeit nur für einen relativ kleinen Teil ein Thema. Vereinzelt kündigten die Personen von sich aus, etwa wegen eines schlechten Arbeitsklimas am vorigen Arbeitsplatz, eines Wechsels in der Unternehmensführung, wegen eines Wohnortwechsels beziehungsweise des Wunsches, in größerer Wohnnähe zu arbeiten.

Was die Arbeitsbedingungen beim Wiedereinstieg betrifft, ist die Situation von Männern von einer großen Kontinuität gekennzeichnet: Wenn sie aus dem Kinderbetreuungsgeldbezug in die Erwerbstätigkeit zurückkehren, tun dies nicht nur weitaus häufiger bei dem Betrieb, bei dem sie schon vorher beschäftigt waren, sondern fast ausschließlich auf dem selben Tätigkeitsniveau und mit dem selben Arbeitszeitausmaß wie vor der Erwerbsunterbrechung. Von den Frauen hingegen reduziert gut ein Drittel beim Wiedereinstieg die Arbeitszeit, und einem Viertel gelingt dabei eine Besserstellung was das Tätigkeitsniveau betrifft. Zwei Drittel behalten das Tätigkeitsniveau bei, in einem niedrigeren Tätigkeitsniveau arbeiten ‚nur' 11% der WiedereinsteigerInnen. Ein Vergleich mit der Referenzgruppe ist an dieser Stelle aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Abbildung 84: Gründe für Wechsel des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes, Mehrfachantworten möglich



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 65

9.3 Betreuung von Kindern im Haushalt

Die Hälfte der befragten MigrantInnen und ein etwas geringerer Anteil in der Referenzgruppe leben mit einem oder mehreren Kindern im Haushalt. In diesen Fällen handelt es sich dabei zu etwa gleich großen Anteilen um ein oder zwei Kinder (jeweils rund 40% derer mit Kind/ern), etwa jede/r Sechste hat drei Kinder und 4% betreuen vier und mehr Kinder (siehe Tabelle 437). Im rechnerischen Schnitt leben MigrantInnen – wenn sie Kinder haben – mit knapp 1,9 Kindern im Haushalt, in der Referenzgruppe fällt dieser Wert geringfügig niedriger aus (1,8). Dabei bestehen relativ geringe Geschlechterdifferenzen bei den MigrantInnen, jedoch Alters- und auch Herkunftsdifferenzen: Herkunftsgruppen mit tendenziell niedrigeren Kinderzahlen sind etwa Deutschland, Iran und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien, häufig mehrere Kinder haben Personen aus dem Arabischen Raum, der Türkei und dem Sonstigen Asien.

Die im Rahmen dieser Studie interessierenden Auswirkungen der Kinderbetreuung auf die individuelle Erwerbstätigkeit hängen maßgeblich von der notwendigen Intensität der Betreuung, und diese wiederum vom Alter des Kindes/der Kinder ab. Daher wurden das Alter der Kinder und die Organisation der Kinderbetreuung während der Erwerbstätigkeit sowie die subjektiv wahrgenommene Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeit erhoben. Die Aussagemöglichkeiten werden insbesondere in Bezug auf die jüngeren Altersgruppen durch die relativ geringen Fallzahlen aber eingeschränkt.

Die Altersgruppen der von den erwerbsfähigen MigrantInnen betreuten Kinder verteilen sich folgendermaßen[75]: Etwa jede/r fünfte MigrantIn lebt mit Kind(ern) unter 6 Jahren, und ein ebenso großer Anteil hat Kind(er) im schulpflichtigen Alter von 7-12 Jahren. Ältere Kinder (13 Jahre und mehr) finden sich häufiger, nämlich bei gut jeder vierten Person (siehe Tabelle 442). Dass sich in der Gruppe der Erwerbspersonen also weniger mit Kindern der jüngeren Altersstufen finden, deutet auf eine geringere Erwerbsintegration von Personen mit kleineren Kindern hin. In der Referenzgruppe sind die Anteile von Personen mit Kindern unter 12 Jahren mit nur jeweils rund 13% für Kinder im Alter von 4-6 Jahren und im Schulalter deutlich geringer. Bei älteren Kindern über 12 Jahren besteht hier kein Unterschied zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen.

9.3.1 Kind/er im Alter von 0-3 Jahren

Insgesamt geben 11% der MigrantInnen an, Kinder im Alter von 0-3 Jahren zu haben beziehungsweise zu betreuen (Referenzgruppe: 6%[76]). Es besteht eine deutliche aber erwartbare Geschlechterdifferenz: Migrantinnen haben nur etwa halb so häufig kleine Kinder wie Migranten – anders formuliert hat die Betreuung von Kindern in diesem Alter für Frauen eine stärker einschränkende Auswirkung auf die Erwerbsteilnahme als auf jene von Männern, was jedoch in der Gruppe der Nicht-MigrantInnen in eben diesem Maß ausgeprägt ist.

---

[75] Die Gruppe bildet jeweils jene MigrantInnen ab, die zumindest ein Kind dieser Altersgruppe betreuen. Wenn Personen Kinder verschiedenen Alters haben, werden sie bei mehreren Gruppen gezählt.

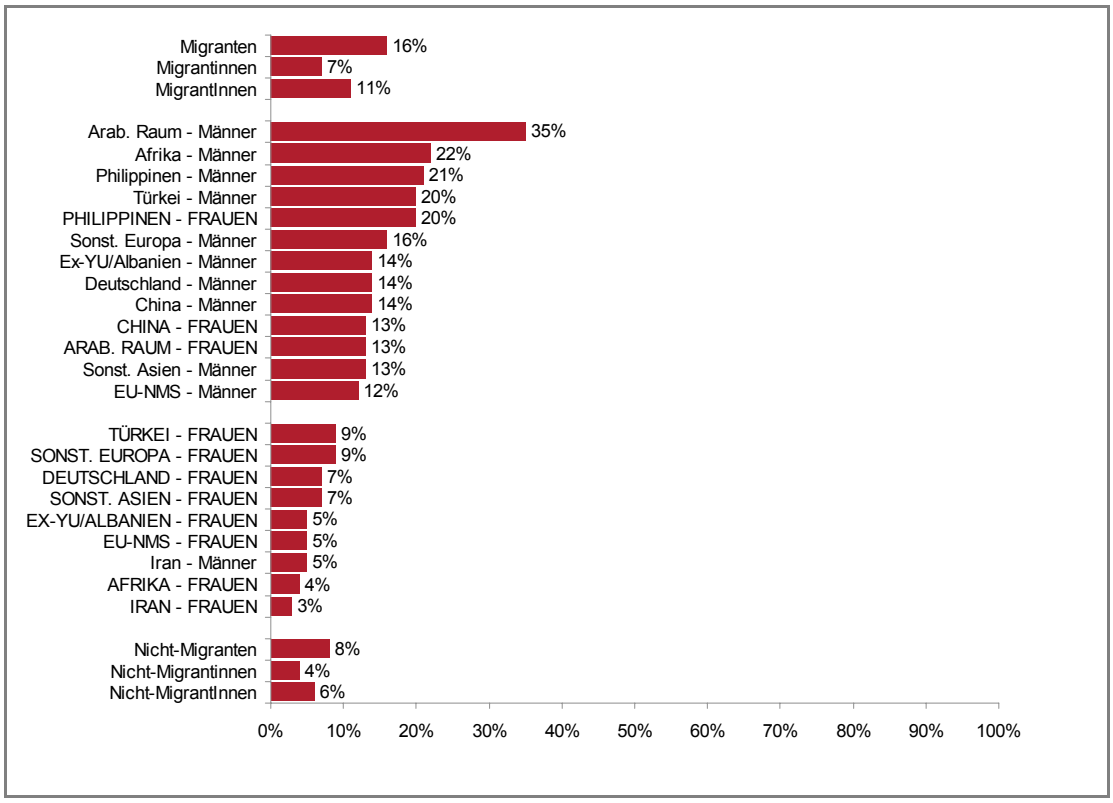
[76] Aufgrund der geringen Fallzahlen (n=16) müssen weitere Analysen zur Kinderbetreuung und Vereinbarkeit für die Referenzgruppe unterbleiben.

Der Blick auf die Herkunftsgruppen macht Differenzen sichtbar, die auf unterschiedliche kulturelle Traditionen in Bezug auf Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit deuten können, die aber auch durch die Altersstruktur und herkunfts'typische' Migrationsgeschichten begründet sind. So hat von den Personen mit einem iranischen Migrationshintergrund nur ein sehr geringer Anteil 0-3-jährige Kinder (4%), während Personen aus dem Arabischen Raum besonders häufig Kinder dieses Alters haben (28%, siehe Abbildung 85). Interessant sind die Geschlechterunterschiede: Bei MigrantInnen des Herkunftslandes Philippinen zeigt sich bei Männern und Frauen in gleichem Maß ein überdurchschnittlich hoher Anteil mit Kindern dieser Altersklasse – der Geschlechterunterschied in der Erwerbsteilnahme bei gleichzeitiger Betreuung von Kleinkindern ist hier also relativ gering. Selbes gilt für die Gruppen Iran und China, wo ebenfalls die Anteile von Männern und Frauen mit Kindern dieser Altersgruppe ähnlich hoch liegen (wenn auch auf niedrigerem Niveau).

Sehr ausgeprägt ist der Gendergap dem gegenüber bei MigrantInnen aus dem Arabischen Raum (Männer 35%, Frauen 13%), aus Afrika (Männer 22%, Frauen 4%) und aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien (Männer 14%, Frauen 5%) – hier bleiben die jungen Mütter im Gegensatz zu den jungen Vätern zunächst also in starkem Maß dem Arbeitsmarkt fern. In den anderen Herkunftsgruppen besteht der Geschlechterunterschied in etwas schwächerer Form, es kann von einem rund doppelt so hohen Anteil von Männern mit Kindern dieses Alters wie bei den Frauen gesprochen werden.

Die Betreuung von Kleinkindern beruht überwiegend auf einer Ehe- oder Lebensgemeinschaft. Ein Mann im Befragungssample mit Kind(ern) in diesem Alter ist alleinerziehend, von den Frauen sind es 7% (siehe Tabelle 446f). Bei den Frauen handelt es sich dabei überwiegend um ein Kind in diesem Alter, von den Männern haben 17% auch zwei und vereinzelt drei Kinder dieser Altersgruppe.

Abbildung 85: Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Betreuung von Kindern im Alter von 0-3 Jahren

Wie wird die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit der Befragten organisiert[77]? Die Betreuung der 0-3-jährigen Kinder männlicher Migranten hat bei 88% die Mutter des Kindes/der Kinder über (siehe Abbildung 86), insbesondere wenn der Mann einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht (siehe Tabelle 450ff). Dass Frauen während ihrer Arbeitszeit auf eine Betreuung durch den Vater des Kindes/der Kinder zurückgreifen können, ist bei jeder vierten Mutter mit Kleinkindern der Fall, verstärkt ebenfalls bei Vollzeiterwerbstätigkeit.

In institutionellen Kontexten (Kindergarten, Krippe, Tagesmutter) werden die Kinder von 23% der RespondentInnen betreut – diese Form hat für die Frauen mit 35% eine größere Bedeutung als für die Männer (17%). Interessanterweise hat das Arbeitszeitausmaß der Frauen keinen Einfluss auf die Betreuungsquote: institutionelle Betreuungsformen für 0-3-Jährige nutzt gut ein Drittel der vollzeit- wie auch der teilzeiterwerbstätigen MigrantInnen mit Kind(ern) dieses Alters.[78]

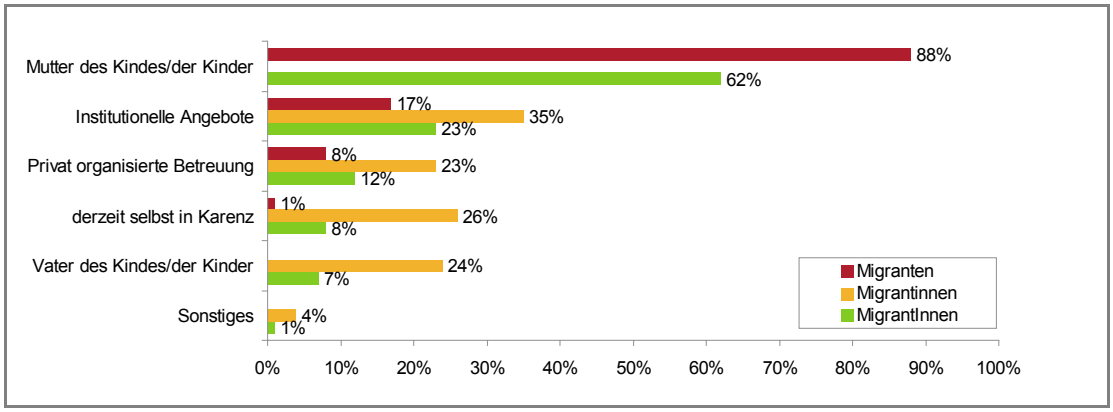
---

[77] Die Ergebnisse aus der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen können hier aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht einbezogen werden.

[78] Die Kindertagesheimstatistik 2009/2010 weist für die 0-3-Jährigen in Wien insgesamt eine Betreuungsquote von 40% aus (Anteil der 0-3-jährigen Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung; MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen). Ein direkter Vergleich mit der vorliegenden Erhebung ist auf Grund methodischer Unterschiede nicht

Die privat organisierte Kinderbetreuung (mithilfe von Verwandten, Bekannten und FreundInnen) ist bei einem Viertel der Frauen ein Teil der Betreuungsorganisation, bei Männern nur bei 8%. Bei Frauen hat die privat organisierte Betreuung eine verstärkte Bedeutung bei einer Vollzeiterwerbstätigkeit (32%), und insbesondere auch bei Wochenend- und Feiertagsarbeit (45%). Insgesamt 8% der befragten Frauen sind zum Interviewzeitpunkt selbst in Karenz und betreuen ihr/e Kleinkind/er selbst. Als „sonstige Betreuungsformen" kommt die Erwerbsarbeit im Bereich der Kinderbetreuung (Tagesmutter, in Kindergarten) zur Sprache, die eine „Mit-Betreuung" der eigenen Kleinkinder ermöglicht.

Abbildung 86: Organisation der Kinderbetreuung für Kind(er) im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 243; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren.

Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung

Gefragt nach der Vereinbarkeit der Arbeit mit der Betreuung ihrer 0-3-jährigen Kinder zeigen sich die befragten Elternteile relativ zufrieden (siehe Übersicht 45). Die Vereinbarkeit ist für Frauen etwas problematischer als für Männer, allerdings in nur geringem Ausmaß: Von den Männern geben 13% an, die Vereinbarung von Kinderbetreuungsaufgaben und ihrer Arbeit sei sehr oder eher schlecht möglich, von den Frauen sind es mit 19% nur wenig mehr. Bei beiden Geschlechtern zeigen sich über 70% mit der Vereinbarkeit sehr oder eher zufrieden.

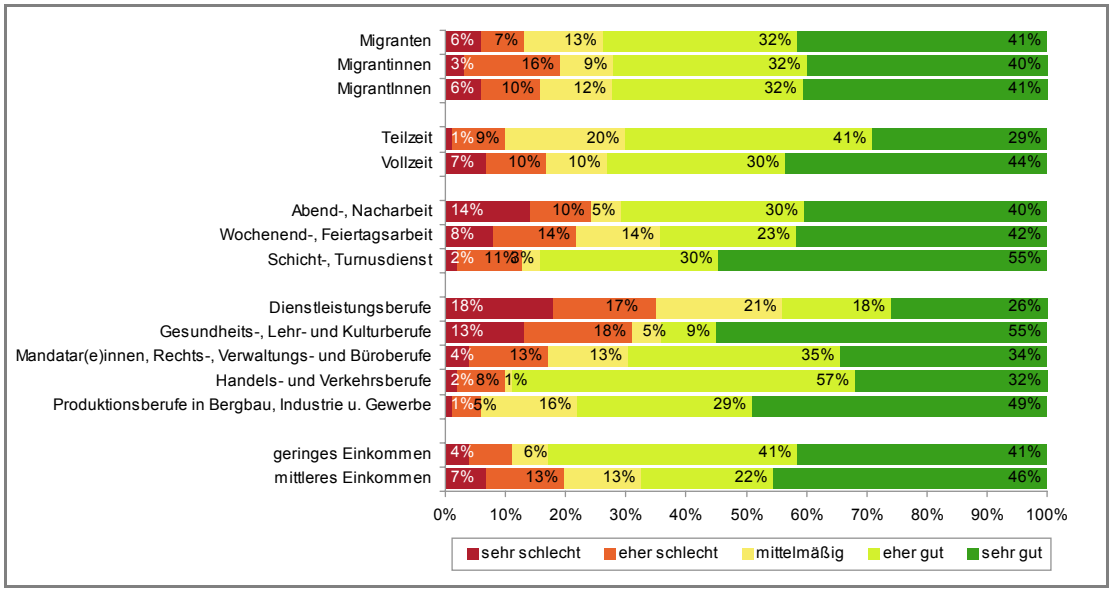
Die Arbeitszeit hat insofern Einfluss auf die Wahrnehmung der Vereinbarkeit, als Vollzeitkräfte häufiger eine schlechte Vereinbarkeit ansprechen als Teilzeitbeschäftigte. Vor allem aber spezielle Arbeitszeitregelungen, aufgrund derer die Arbeitszeit mitunter außerhalb regulärer Betreuungszeiten liegt, erschwert die Vereinbarkeit sehr deutlich – vor allem Abend- und Nachtarbeit sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit wirken sich relativ stark negativ aus. Schicht-, Turnusarbeitende hingegen bringen relativ häufiger eine sehr gute Vereinbarkeit zum Ausdruck – möglicherweise spielen hier Betriebskindergärten in den jeweiligen Unternehmen (beispielsweise im Gesundheitsbereich, siehe Kapitel 6.6) eine erleichternde Rolle.

möglich, da keine Informationen über die Anzahl der Kinder pro Altersgruppe in institutioneller Betreuung zur Verfügung stehen.

Im Vergleich der Berufsgruppen der Betroffenen fällt die schlechte Vereinbarkeit im Dienstleistungsbereich sowie in den Gesundheits- Lehr- und Kulturberufen auf, wobei im letzteren Bereich gleichzeitig der Anteil derer, die eine sehr gute Vereinbarkeit wahrnehmen, überdurchschnittlich hoch ist. Hier bestehen vermutlich sehr große arbeitsplatzbezogene Differenzen, beispielsweise hinsichtlich arbeitszeitlicher Regelungen.

Differenziert nach Erwerbseinkommen zeigen sich BesserverdienerInnen mit der Vereinbarkeit geringfügig weniger zufrieden, die finanzielle Besserstellung und die damit erweiterten Handlungsspielräume lösen die Vereinbarkeitsfrage also nicht zufriedenstellend auf, sondern andere – eben beispielsweise arbeitszeitbezogene – Problematiken dürften die Wahrnehmung stärker bestimmen.

Übersicht 45: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Betreuung von Kind/ern im Alter von 0-3 Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 243; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren; nach Geschlecht n miss = 37; nach Berufsgruppen n miss = 37; nach Arbeitszeit n miss = 37; nach Einkommen n miss = 49; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

9.3.2 Kind/er im Alter von 4-6 Jahren

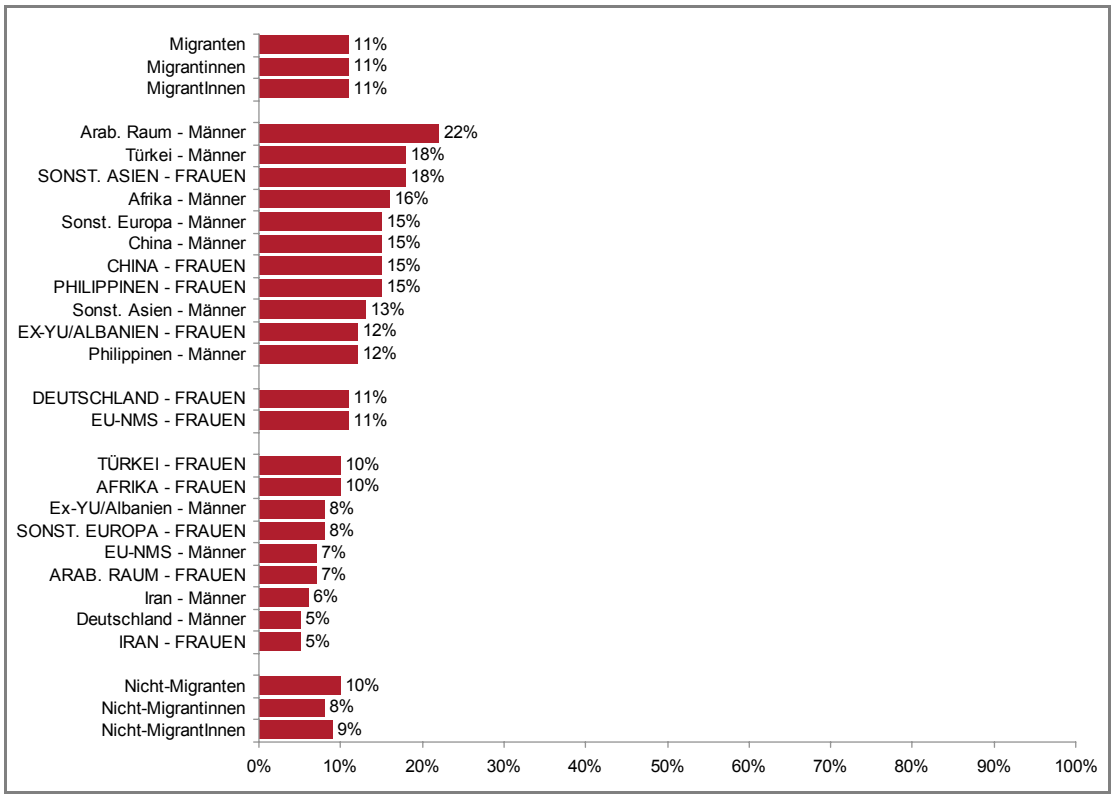
4-6-jährige Kinder haben 11% der erwerbsfähigen MigrantInnen und 9% der Referenzgruppe – der Unterschied zwischen der Gruppe der MigrantInnen und der Nicht-MigrantInnen ist hier also noch geringer als bei Kleinkindern (siehe Abbildung 87 sowie Tabelle 454ff). Auch der Geschlechterunterschied verringert sich: Frauen und Männer sind in etwa gleichem Ausmaß Eltern von Kindern dieses Alters.

Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern variiert jedoch in den Herkunftsgruppen. Wie bei den Kleinkindern sind es auch hier die Herkunftsgruppen Iran, China und die Philippinen, in denen gleichsam kein Geschlechterunterschied besteht, Mütter und Väter von Kindern dieses Alters also gleichermaßen in der Gruppe der Erwerbspersonen zu finden sind.

Die ausgeprägten Unterschiede, die für die Eltern von 0-3-Jährigen aus dem Arabischen Raum festgestellt wurden, bestehen auch bei etwas älteren Kindern (Männer 22%, Frauen 7%). Auch noch relativ deutlich (mit rund halb so hohen Anteilen von Frauen als von Männern mit Kindern dieses Alters) bleibt die Differenz in den Gruppen Sonstiges Europa und Türkei. In einigen anderen Herkunftsgruppen liegt hier schon eine umgekehrte Geschlechterdifferenz vor, also höhere Anteile von Frauen mit Kindern dieses Alters. Solches zeigt sich bei MigrantInnen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, den EU-NMS, dem Sonstigen Asien und aus Deutschland.

Diese Umkehrung dürfte auf steigende Anteile von Alleinerziehenden in dieser Altersgruppe der Kinder zurück zu führen sein: Der Anteil der Alleinerziehenden weitet sich hier von insgesamt 5% auf 10% aus, bei den Frauen sind 15% ohne PartnerIn mit der Betreuung des Kindes/der Kinder befasst, bei den Männern handelt es sich lediglich um zwei Fälle. Etwa jede/r Zehnte mit Kind(ern) dieses Alters hat dabei zwei Kinder in dieser Altersgruppe.

Abbildung 87: Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Betreuung von Kindern im Alter von 4-6 Jahren

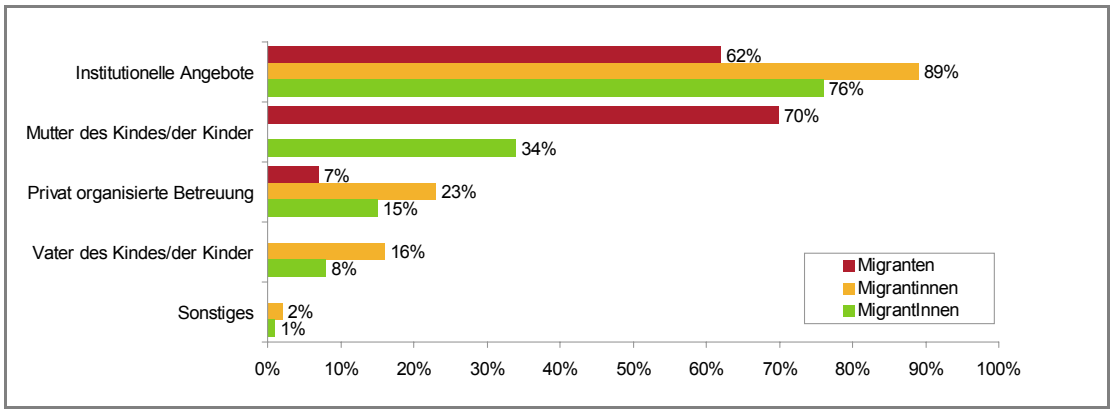
Die Betreuung der 4-6-Jährigen[79] findet in einem dreimal größeren Ausmaß in institutionellen Kontexten statt als jene der 0-3-Jährigen: insgesamt drei Viertel geben an,

[79] Die Daten aus der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen können hier aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht einbezogen werden.

dass ihr/e Kind/er dieses Alters während ihrer Arbeitszeit in Kindergärten oder anderen Einrichtungen betreut werden.[80, 81] Wie auch bei den 0-3-Jährigen spielt diese Betreuungsform für Frauen eine wesentlich wichtigere Rolle als für Männer, erstere greifen zu 89% auf institutionelle Angebote der Kinderbetreuung für ihre 4-6-jährigen Kinder zurück (siehe Abbildung 88) – im Falle einer Vollzeiterwerbstätigkeit gar zu 97%. Für Männer hingegen ist nach wie vor in 70% der Fälle die Mutter des Kindes mit der Betreuung befasst, wiederum vor allem bei einer eigenen vollzeitigen Beschäftigung. Die Unterstützung von Frauen durch den Vater des Kindes geht etwas zurück (von 24% bei den 0-3-Jährigen) auf 16%.

Die Bedeutung informeller Betreuungsformen hat für Mütter von 4-6-Jährigen dasselbe quantitative Ausmaß wie wenn sie Kleinkinder betreuen: Knapp ein Viertel nimmt die Unterstützung von Verwandten und Bekannten bei der Organisation ihrer Kinderbetreuung in Anspruch. Das Beschäftigungsausmaß der Frauen wirkt sich auch bei dieser Altersgruppe von Kindern nicht aus, schon aber wiederum die Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen wie etwa Wochenend- und Feiertagsarbeit – in diesen Fällen wird die private Unterstützung häufiger genutzt.

Abbildung 88: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 216; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren.

Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeitsfrage wird bei der Betreuung von Kindern dieser Altersgruppe ähnlich beantwortet wie für Kleinkinder: 16% der betroffenen MigrantInnen erleben diese als sehr oder eher schlecht, während 73% sehr oder eher zufrieden sind (siehe Übersicht 46). Die Zusammenhänge mit dem Arbeitszeitausmaß und mit verschiedenen Arbeitszeitregelungen verlaufen ebenfalls parallel zur Betreuung kleinerer Kinder: Personen in Teilzeitarbeit gelingt eine bessere Vereinbarung ihrer beruflichen und privaten Anforderungen als jenen mit Vollzeitbeschäftigungen, Abend-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit lassen sich ebenso eher schlechter vereinbaren, während bei Schichtarbeit häufig auch eine gute Vereinbarkeit wahrgenommen wird.

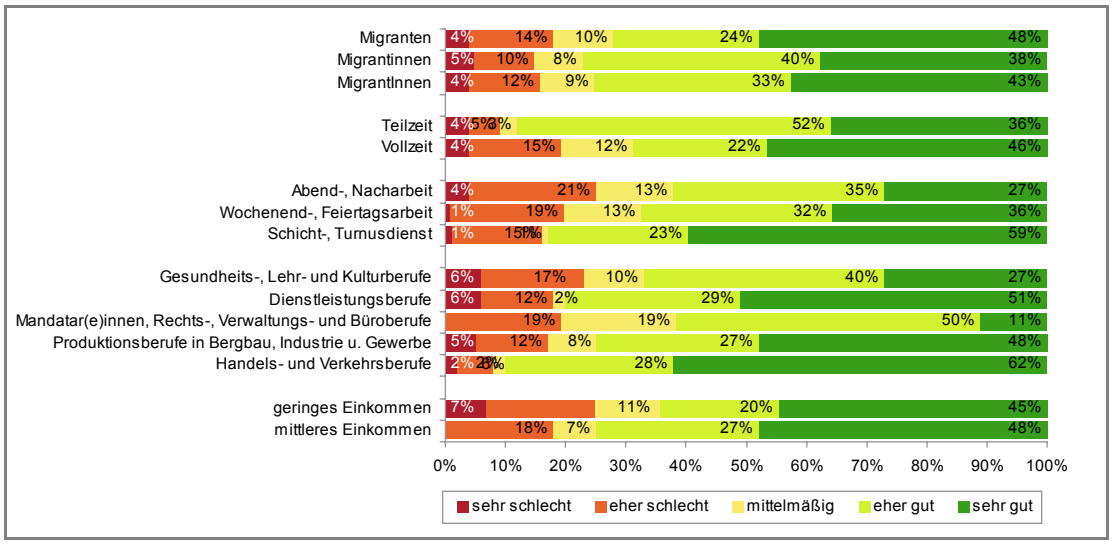
---

80 Das letzte Kindergartenjahr vor Schuleintritt kann in Wien kostenfrei besucht werden.

81 Laut Kindertagesheimstatistik 2009/2010 wird für diese Altersgruppe eine Betreuungsquote von 71% ausgewiesen. Siehe auch Fußnote 78.

Eine Tätigkeit in einem Dienstleistungsberuf oder einem Gesundheits-, Lehr- Kulturberuf wirkt nicht in dem starken Ausmaß negativ auf die Vereinbarkeit, wie es bei der Betreuung kleinerer Kinder gegeben ist. Das Einkommen zeigt bei der Vereinbarkeitsfrage bei 4-6-jährigen Kindern eine positive Wirkung: tendenziell wird die Vereinbarkeit von Vollzeiterwerbstätigen etwas besser eingeschätzt, wenn sie über etwas höhere persönliche Erwerbseinkommen verfügen.

Übersicht 46: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Betreuung von Kind/ern im Alter von 4-6 Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren; nach Geschlecht n miss =11; nach Arbeitszeit n miss = 11; nach nach Einkommen n = 176 (nur Vollzeitbeschäftigte) n miss = 140; nach Berufsgruppen n miss = 11; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

9.3.3 Kind/er im Alter von 7-12 Jahren

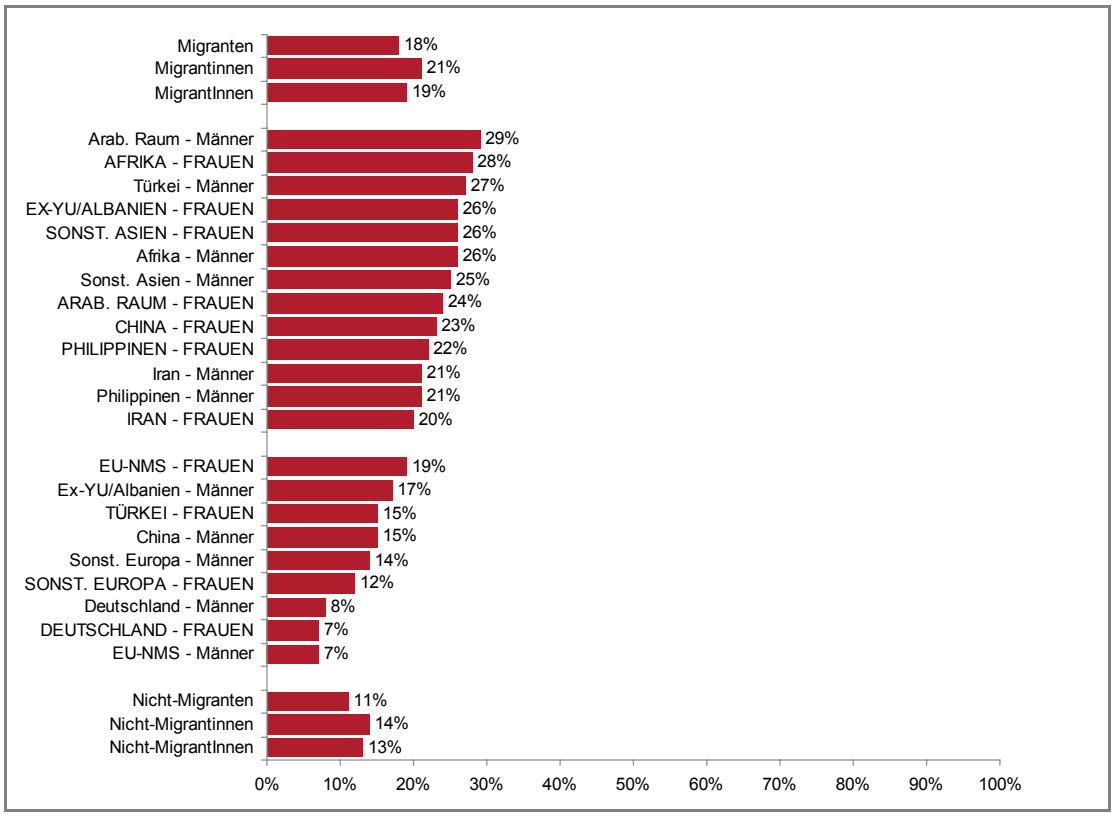
Kinder im schulpflichtigen Alter von 7-12 Jahren betreuen insgesamt 19% der MigrantInnen und 13% der Nicht-MigrantInnen (siehe Abbildung 89). Die für die jüngeren Altersklassen beschriebenen Geschlechterdifferenzen kehren sich bei zu betreuenden Schulkindern tendenziell um: hier sind es etwas häufiger die Frauen, die Kinder dieses Alters haben. Insbesondere gilt dies für die Herkunftsgruppen des Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, die EU-NMS und China – in diesen Gruppen leben auch überdurchschnittlich hohe Anteile der Frauen mit Kind(ern) dieses Alters als Alleinerzieherinnen (14%-18%, insgesamt 11%, siehe Tabelle 462ff).

In den anderen Ländergruppen besteht bei dieser Altersgruppe der Kinder keine Geschlechterdifferenz (mehr): Die für den Arabischen Raum und Sonstiges Asien festgestellten ausgeprägten Unterschiede bei der Betreuung jüngerer Kinder gleichen sich hier nun also aus, was als Angleichung der Erwerbsteilnahme der Frauen mit gestiegenem Alter der Kinder gelesen werden kann. Einzige Ausnahme ist die Herkunftsgruppe Türkei, in welcher der Anteil von Frauen mit Kindern dieses Alters nach wie vor nur halb so hoch ausfällt wie jener der Männer (was etwa der Relation entspricht, die auch bei 0-3- sowie bei 4-6-jährigen Kindern festgestellt wurde). Für die Personen mit türkischem Migrationshintergrund lässt sich also kein Einfluss des Al-

ters des Kindes/der Kinder auf eine relative Verschiebung in der Erwerbsteilnahme von Männern und Frauen feststellen.

Der Anteil von AlleinerzieherInnen bei 7-12-jährigen Kindern nimmt im Vergleich zu jüngeren Altersklassen wie erwähnt zu und liegt insgesamt bei 11% – bei Männern ist diese Konstellation wiederum ein Einzelfall, während Frauen zu 20% ohne PartnerIn ihr/e Schulkind/er betreuen. Bei der Anzahl der Kinder dieses Alters bestehen keine Geschlechterdifferenzen, wie in der Referenzgruppe handelt es sich bei rund drei Viertel der Eltern um ein Kind, und zu einem Viertel um mehr.

Abbildung 89: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht



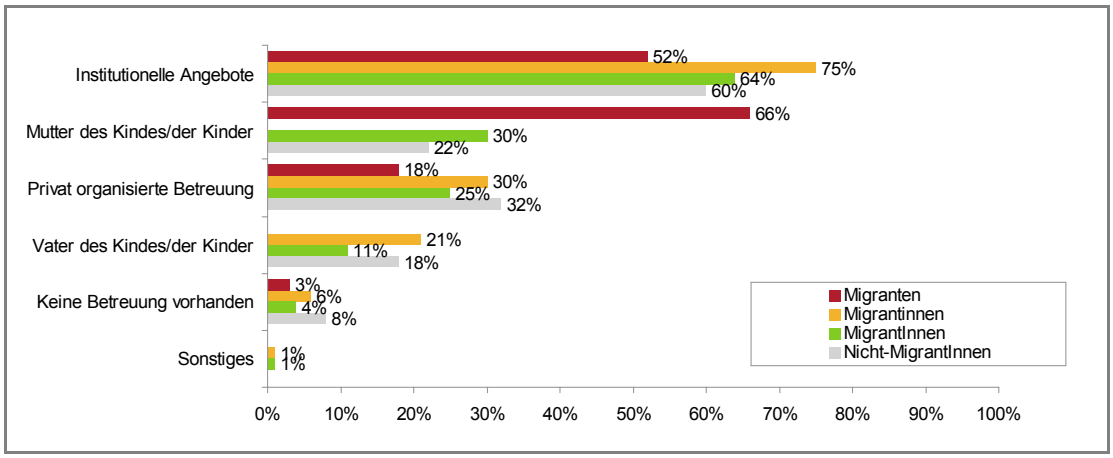
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Betreuung von Kindern im Alter von 7-12 Jahren

Die Betreuung der Kinder dieser Altersgruppe ist ähnlich organisiert wie jene der 4-6-jährigen Kinder, wobei die institutionelle Betreuung etwas an Bedeutung verliert: zwei Drittel (versus drei Viertel der 4-6-Jährigen) besuchen institutionelle Bereuungseinrichtungen (siehe Abbildung 90). Bestehen bleiben die geschlechtertypischen Verteilungen: institutionelle Angebote sind für Frauen wichtiger als für Männer, wobei die Bedeutung für Vollzeitbeschäftigte hierbei geringer ausfällt als für Teilzeitkräfte. Männer hingegen können weiterhin zu zwei Drittel auf die Betreuung durch die Mutter des Kindes/der Kinder zählen. Die Unterstützung durch den Vater des Kindes/der Kinder bleibt ebenfalls wie bei den 4-6-Jährigen bei etwa einem Viertel der befragten Frauen relevant.

Die von der Referenzgruppe für Kinder dieses Alters in Anspruch genommenen Betreuungsformen unterscheiden sich nur geringfügig – allenfalls wird die institutionelle Betreuung etwas weniger, und privat organisierte Betreuung etwas mehr in Anspruch genommen.

Abbildung 90: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht



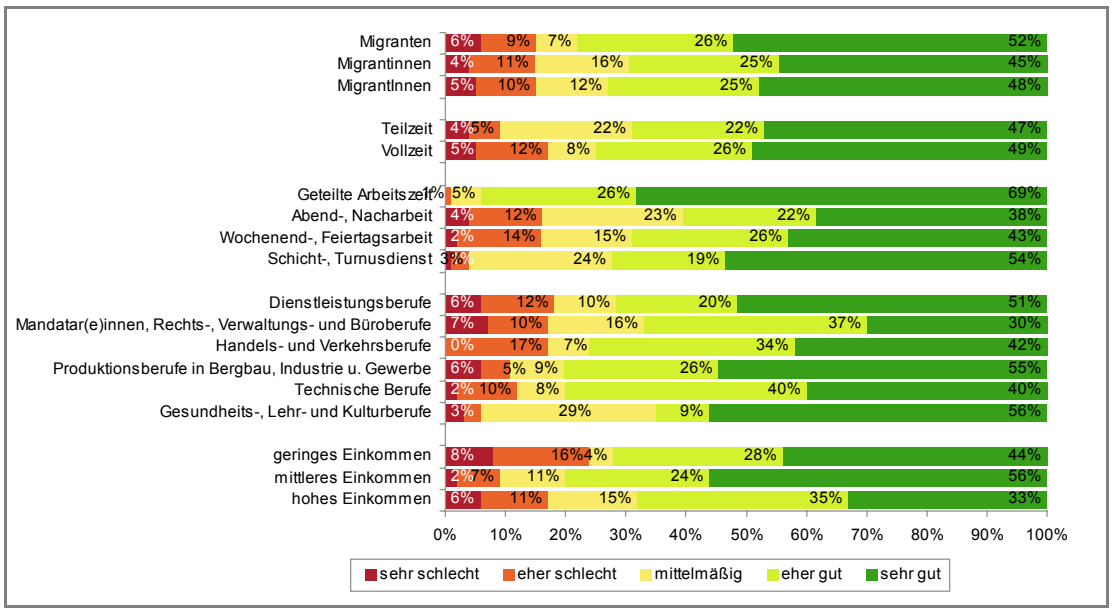
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 35; jeweils nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit der Betreuung 7-12-jähriger Kinder wird den anderen Altersgruppen sehr ähnlich bewertet, 16% schätzen sie als sehr oder eher schlecht ein, und 72% als sehr oder eher gut (siehe Übersicht 47). Ebenfalls bestehen bleiben bei dieser Altersgruppe die zuvor angeführte Zusammenhänge mit Arbeitszeitfaktoren: wieder stellt sich die Vereinbarkeit für Vollzeiterwerbstätige kritischer dar, und Arbeitszeiten außerhalb der regulären Betreuungszeiten – Abend-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste – erschweren die Abstimmung von Arbeit und Kinderbetreuung.

Hinsichtlich der Berufsbereiche erweisen sich auch bei dieser Altersgruppe die Dienstleistungsberufe als jene, in denen am häufigsten eine sehr/eher schlechte Vereinbarkeit erlebt wird, die Gesundheitsberufe schneiden hinsichtlich problematischer Vereinbarkeiten bei älteren Kindern deutlich besser ab als bei jüngeren. Am relativ besten wird die Vereinbarkeit von BezieherInnen mittlerer Einkommen bewertet.

Übersicht 47: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Betreuung von Kind/ern im Alter von 7-12 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren; nach Geschlecht n miss = 17; nach Berufsgruppen n miss = 21; nach Arbeitszeit n miss = 18; nach Einkommen n = 143 (nur Vollzeitbeschäftigte) n miss = 15.

9.4 Nutzung institutioneller Kinderbetreuung

Ein wesentlicher Faktor bei der Organisation der Kinderbetreuung sind institutionelle Angebote. Die Analysen für die Kinder der verschiedenen Altersgruppen haben gezeigt, dass der Nutzungsgrad institutioneller Einrichtungen mit dem Alter der Kinder zunimmt und von 23% bei 0-3-Jährigen auf gut drei Viertel bei 4-6-Jährigen und zwei Drittel im Schulalter anwächst. Insbesondere Frauen – MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen – greifen verstärkt auf diese Angebote zurück, nicht zuletzt da sie seltener auf Betreuungsarbeit von Seiten des Vaters des Kindes/der Kinder bauen (können).

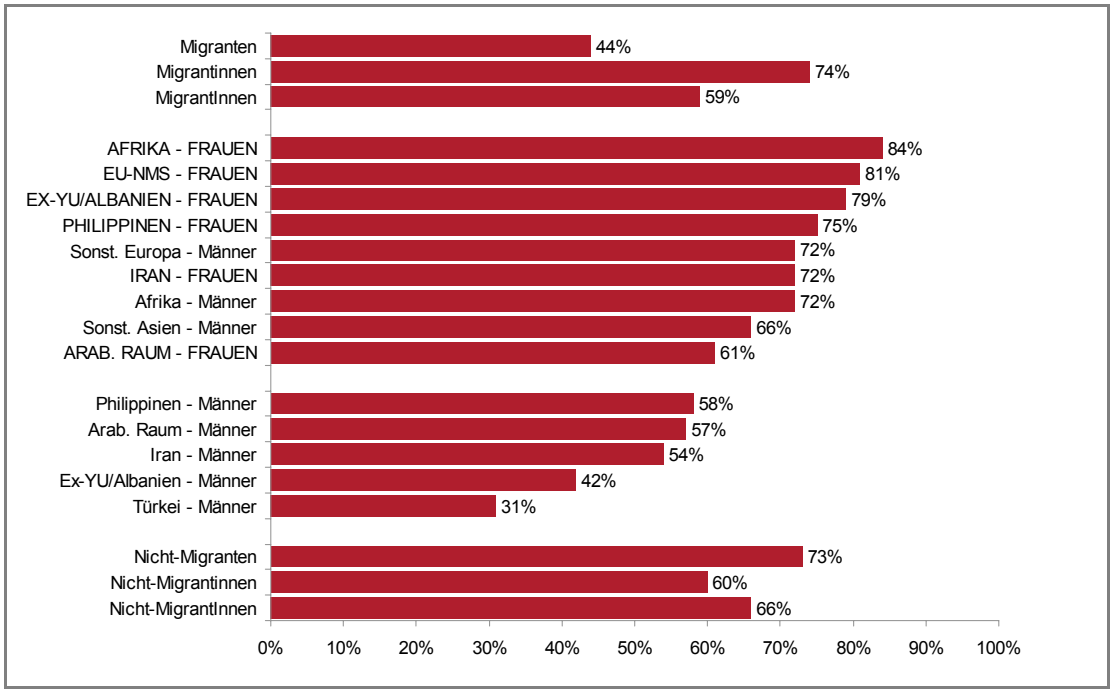
Abbildung 91 zeigt zusammengefasst – über alle drei Altersgruppen der Kinder hinweg – die Nutzung institutioneller Angebote der Kinderbetreuung. Dabei werden drei wesentliche Differenzierungen deutlich: zum einen bestehen starke Variationen zwischen den Ländergruppen. Der Nutzungsanteil reicht bei den Frauen aus den Herkunftsgruppen Afrika oder EU-NMS von über 80% bis zu unter einem Drittel bei türkischen Männern.

Zum zweiten besteht in der Gruppe der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ein relevanter Geschlechterunterschied in der Inanspruchnahme institutioneller Einrichtungen, und damit in deren Bedeutung für die Migranten und Migrantinnen. Frauen mit Kindern zwischen 0-12 Jahren nutzen zu drei Viertel, Männer nur zu 44% institutionelle Betreuungsformen. Institutionelle Kinderbetreuung hat für Frauen mit Migrationshintergrund daher einen wesentlich größeren Stellenwert hinsichtlich ihrer Erwerbsteilnahme als für Männer.

Und zum dritten wird auch ein markanter Unterschied zur Referenzgruppe sichtbar. Für diese konnten in den einzelnen Altersgruppen der Kinder aufgrund zu geringer

Fallzahlen keine detaillierten Analysen vorgenommen werden. Für die Gruppe der 0-12-jährigen Kinder sind jedoch Auswertungen möglich, und diese zeigen im Vergleich der Frauen mit und ohne Migrationshintergrund eine weitaus geringere Nutzung institutioneller Betreuungsangebote durch Nicht-Migrantinnen: Frauen der Referenzgruppe nutzen ‚nur' zu 60% institutionelle Einrichtungen, Migrantinnen hingegen zu 74%. Diese Relation unterstreicht die Bedeutung von Kinderbetreuungseinrichtungen zur Ermöglichung der Erwerbsteilnahme insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund.

Abbildung 91: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (für Kinder von 0-12 Jahre), nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 635; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 58; jeweils nur Personen mit Kindern im Alter von 0-12 Jahren; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

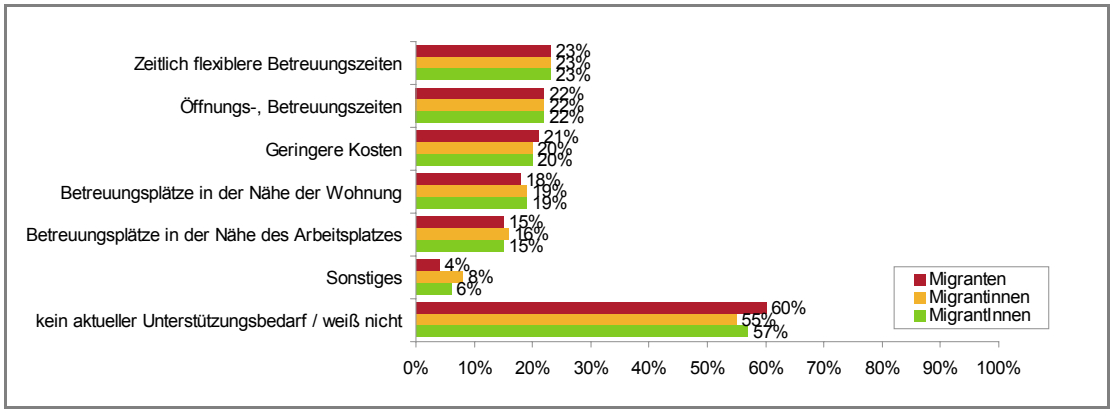
Gewünschte Verbesserungen im Bereich der Kinderbetreuung

Sämtliche RespondentInnen mit Kindern wurden gefragt, welche Unterstützungen im Bereich der Kinderbetreuung zur Verbesserung ihrer Beschäftigungssituation wichtig wären. Hierbei wurden die Eltern unabhängig des Alters des Kindes/der Kinder einbezogen, und es zeigt sich erwartungsgemäß, dass Personen mit älteren Kindern (13 Jahre und älter) zu höheren Anteilen keine konkreten/aktuellen Unterstützungsbedarfe (mehr) ausdrücken (67%, siehe Tabelle 479ff). Gesamt betrachtet ist rund die Hälfte der Befragten mit der Betreuungssituation soweit zufrieden, dass keine aktuellen Unterstützungs- oder Handlungsbedarfe gesehen werden.

Die spezifischen gewünschten Unterstützungen der Kinderbetreuung richten sich vor allem auf die zeitlichen und finanziellen Aspekte institutioneller Betreuungsangebote – jeweils gut ein Fünftel spricht **zeitlich flexiblere Betreuungszeiten** (23%), das **Ausmaß der Öffnungs- beziehungsweise Betreuungszeiten** generell (22%) sowie **geringere Kosten für die Kinderbetreuung** (20%) an. Nur geringfügig weniger Ge-

wicht haben die beiden **örtlichen Aspekte der Kinderbetreuungsplätze** – eine größere Nähe zur Wohnung wünschen 19%, und zum Arbeitsplatz 15%.

Abbildung 92: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 962; alle Personen mit Kind(ern); als ‚Sonstige Unterstützungen' werden angesprochen: quantitative Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen/Ausweitung; Entgegenkommen von ArbeitgeberInnen-Seite; spezielle Angebote und Dienst (bspw. in Ferienzeiten); besser Qualität der Betreuungsangebote.

Interessanterweise bestehen dabei kaum geschlechtsspezifische Differenzen. Und auch unmittelbar beschäftigungsbezogene Faktoren scheinen für die relative Wichtigkeit dieser Betreuungsmerkmale wenig relevant zu sein: Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigten ebenso wie jene mit speziellen Arbeitszeitregelungen bringen diese Bedarfe in einem ähnlichen Ausmaß von jeweils rund ein Viertel bis ein Fünftel zum Ausdruck. Etwas häufiger nennen allenfalls Personen mit mittleren Einkommen diese Aspekte.

Von deutlich größerem Einfluss auf Bedarfe in Sachen Kinderbetreuung erweisen sich vielmehr Alter und Anzahl der zu betreuenden Kinder. Vor allem bei Kind/ern im Alter von 4 bis 6 Jahren, aber auch im Schulalter (7-12 Jahre) werden die zeitlichen und finanziellen Aspekte der Kinderbetreuung weitaus häufiger thematisiert (etwa ein Drittel). Vor allem auch wenn viele Kinder betreut werden (vier und mehr), werden alle diese Momente der Verbesserung eher gewünscht, was vor dem Hintergrund der gesteigerten zeitlichen und finanziellen Herausforderungen bei der Betreuung von mehreren Kindern nachvollziehbar ist.

Im Vergleich mit den Unterstützungsbedarfen der Referenzgruppe zeigt sich eine vergleichsweise geringere Bedeutung der zeit- und kostenbezogenen Faktoren der Betreuung (Öffnungszeiten, Flexibilität) für MigrantInnen – diese Momente werden von der Vergleichsgruppe wesentlich stärker für die Verbesserung der beruflichen Situation gewünscht. Geringere Kosten stehen in der Referenzgruppe mit 36% sogar an zweiter Stelle nach besseren Öffnungszeiten. Ein ähnliches Gewicht haben für Eltern mit und ohne Migrationshintergrund hingegen die beiden örtlichen Faktoren einer größeren Nähe zum Wohnort beziehungsweise zum Arbeitsplatz.

6% der Eltern bringen über die die genannten Verbesserungsoptionen noch weitere Unterstützungsbedarfe zum Ausdruck, die sich im Wesentlichen auf drei Aspekte von Betreuung richten: zum Ersten wird eine Ausweitung der quantitativen Verfügbarkeit

von Kinderbetreuungsplätzen angesprochen, konkret im Bereich der Betreuung von unter-3-Jährigen, der Ganztagsschulen sowie in den Wiener Umlandgemeinden. Zum Zweiten wird eine Ausdifferenzierung des Angebots in inhaltlicher Hinsicht thematisiert und der Ausbau spezieller Angebote – wie beispielsweise Betreuung in Ferienzeiten, Abhol- und Bring-Service, Angebote für islamische Kinder, Betreuung im Krankheitsfall der Kinder, internationale Schulmöglichkeiten, Nachhilfe, Förderung für die Kinder – genannt. Und zum Dritten halten einige Personen mehr Entgegenkommen von ArbeitgeberInnenseite zur Verbesserung der Vereinbarung von Kinderbetreuung und Arbeit für essentiell.

Übersicht 48: Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger Nennung* von wichtigen Unterstützungen bezüglich Kinderbetreuung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht

Zeitlich flexiblere Betreuungszeiten	Öffnungs-, Betreuungszeiten	Geringere Kosten	Betreuungsplätze in der Nähe der Wohnung	Betreuungsplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes	Sonstiges
MigrantInnen					
Ø 23%	Ø 22%	Ø 20%	Ø 19%	Ø 15%	Ø 6%
■ Iran (33%)	■ EU-NMS (29%)	■ Türkei (28%)	■ Sonst. Europa (36%)	■ Türkei (23%)	■ China (19%)
■ Afrika (29%)	■ Iran (28%)	■ Afrika (3%)	■ EU-NMS (27%)	■ Iran (20%)	■ Deutschland (19%)
■ EU-NMS (28%)	■ Sonst. Europa (25%)		■ Türkei (22%)		■ Iran (13%)
■ Ex-YU, Albanien (24%)	■ Ex-YU, Albanien (23%)		■ Iran (20%)		■ Sonst. Asien (7%)
	■ Türkei (23%)				
Migranten					
Ø 23%	Ø 22%	Ø 21%	Ø 18%	Ø 15%	Ø 4%
■ Iran (41%)	■ Türkei (34%)	■ Türkei (40%)	■ Sonst. Europa (42%)	■ Türkei (26%)	■ Sonst. Europa (9%)
■ Afrika (28%)	■ Sonst. Europa (29%)	■ EU-NMS (23%)	■ Türkei (30%)	■ Iran (20%)	■ Türkei (7%)
■ Türkei (28%)	■ Iran (27%)	■ Sonst. Asien (23%)	■ Iran (23%)	■ Ex-YU, Albanien (16%)	■ Sonst. Asien (5%)
	■ Philippinen (23%)	■ Afrika (22%)	■ Afrika (19%)		■ Iran (5%)
			■ EU-NMS (19%)		
Migrantinnen					
Ø 23%	Ø 22%	Ø 20%	Ø 19%	Ø 16%	Ø 8%
■ EU-NMS (34%)	■ EU-NMS (34%)	■ Arabischer Raum (30%)	■ Sonst. Europa (33%)	■ EU-NMS (20%)	■ China (24%)
■ Afrika (31%)	■ Iran (28%)	■ Deutschland (24%)	■ EU-NMS (32%)	■ Iran (19%)	■ Iran (22%)
■ Sonst. Europa (28%)	■ Deutschland (27%)	■ Ex-YU, Albanien (24%)	■ China (28%)	■ Türkei (18%)	■ Deutschland (20%)
■ Sonst. Asien (28%)	■ Ex-YU, Albanien (23%)	■ Afrika (23%)	■ Ex-YU, Albanien (20%)		■ Sonst. Asien (12%)
■ Philippinen (24%)					■ Ex-YU, Albanien (9%)
■ Deutschland (24%)					
■ Ex-YU, Albanien (25%)					
■ Iran (24%)					
Nicht-MigrantInnen					
39%	29%	36%	26%	15%	12%
Nicht-Migranten					
32%	28%	31%	16%	14%	12%
Nicht-Migrantinnen					
45%	31%	40%	33%	15%	12%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =962; nur Personen mit Kind(ern); Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt. *Lesehilfe*: „Ø 23%": 23% aller befragten MigrantInnen mit Kindern nennen „Zeitlich flexible Betreuungszeiten" als wichtige Unterstützung im Bereich KiBe zur Verbesserung ihrer BEschäftigunssituation. In den Ländergruppen Iran, Afrika, EU-NMS und Ex-YU wird diese Unterstützung überdurchschnittlich häufig genannt.

9.5 ZWISCHENFAZIT – PRIVATLEBEN UND VEREINBARKEIT IM ÜBERBLICK

- Was die Haushaltsform, also die Konstellation der Haushaltsmitglieder betrifft, unterscheiden sich erwerbstätige Personen mit und ohne Migrationshintergrund nicht maßgeblich voneinander. Das Zusammenleben in einer Ehe- oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern ist die häufigste Haushaltsform, etwa die Hälfte der MigrantInnen betreut Kind/er im Haushalt.
- Bei einer Rückkehr aus einem Kinderbetreuungsgeldbezug ist der Wiedereinstieg von Männern durch mehr Kontinuität gekennzeichnet als jener von Frauen: Migranten steigen häufiger bei dem/derselben ArbeitgeberIn, mit der gleichen Arbeitszeit und auf dem gleichen Tätigkeitsniveau wieder ein als Migrantinnen.
- Institutionelle Kinderbetreuung hat für weibliche Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund eine zentrale Bedeutung – sowohl im Vergleich mit Männern mit Migrationshintergrund als auch mit Frauen ohne Migrationshintergrund – und kann als wichtige Voraussetzung für ihre Erwerbsteilnahme gesehen werden.
- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung wird unabhängig des Alters der Kinder als überwiegend gut bezeichnet. Vergleichsweise problematischer stellt sich die Situation für Vollzeiterwerbstätige und für Personen mit speziellen Arbeitszeitregelungen dar.
- Verbesserungen im Bereich der institutionellen Kinderbetreuung – in zeitlicher und finanzieller Hinsicht – werden von rund der Hälfte der MigrantInnen mit Kindern als wünschenswerte Unterstützung ihrer Beschäftigungssituation gesehen.

10 ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung – Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer

Ein Themenblock der Erhebung stellte auf die Wahrnehmung verschiedener Interessensvertretungen ab, indem Fragen zur Arbeiterkammer, einem eventuell vorhandenem Betriebsrat und der Gewerkschaft gestellt wurden. Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse zur Nutzung dieser Einrichtungen dargestellt.

10.1 Information über ArbeitnehmerInnen-Rechte

Die Frage nach der Selbstwahrnehmung der eigenen Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte zielt in erster Linie darauf ab, Informationsdefizite und Bedarfe differenziert sichtbar zu machen. In zweiter Linie erlauben diese Daten aber auch Rückschlüsse auf die Selbstsicherheit, mit der sich die Befragten am Arbeitsmarkt bewegen (können) und gegebenenfalls auftretenden Benachteiligungen nachgehen beziehungsweise dagegen auftreten (können).

Der Informationsgrad der befragten MigrantInnen variiert in verschiedenen Subgruppen sehr stark. Für die gesamte Gruppe der MigrantInnen lässt sich aber zunächst festhalten, dass er geringer ausfällt als in der Referenzgruppe, MigrantInnen im Schnitt sich also etwas schlechter über ihre Rechte als ArbeitnehmerIn informiert fühlen. MigrantInnen geben zu 58% eine gute Informiertheit an, in der Referenzgruppe sind es 80%. Eine explizit fehlende Information benennt etwa jede/r Fünfte ArbeitnehmerIn mit Migrationshintergrund und damit deutlich mehr als unter den Nicht-MigrantInnen (6%).

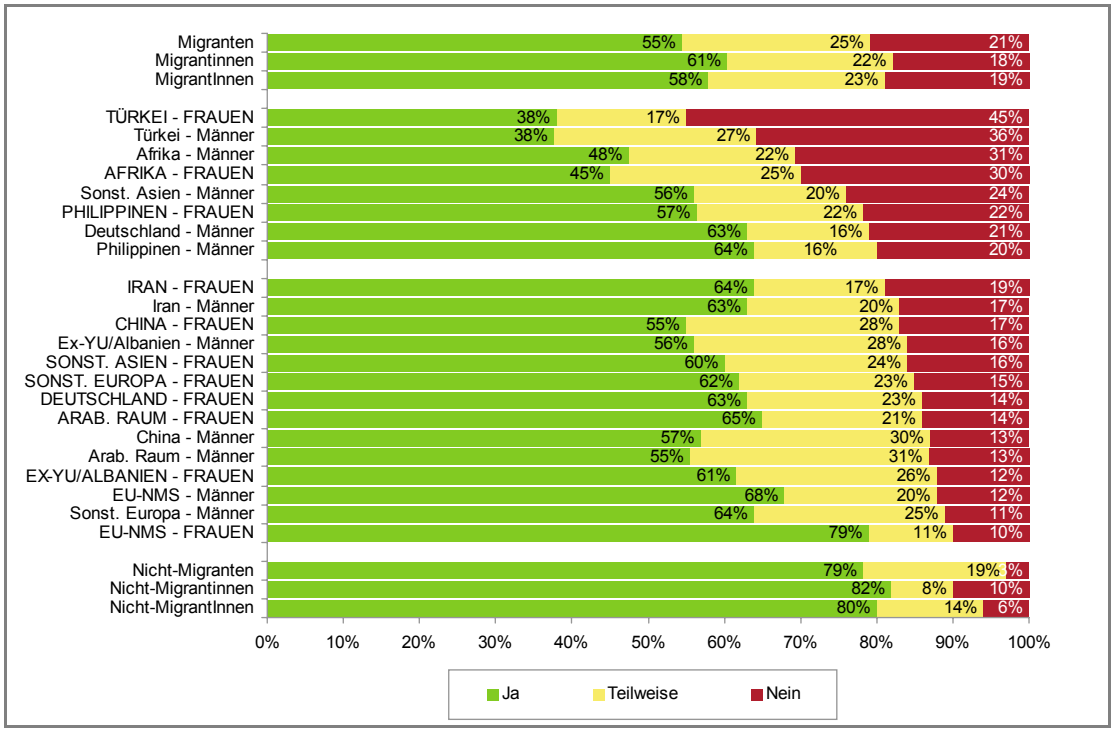
Während geschlechtsspezifische Differenzen hier nur in geringem Ausmaß dahin gehend bestehen, dass Frauen einen etwas besseren Informationsstand angeben, ist die Variationsbreite zwischen den Herkunftsgruppen sehr groß: Personen sowohl mit türkischem als auch afrikanischem Migrationshintergrund bringen eine stark unterdurchschnittliche Informiertheit zum Ausdruck, rund ein Drittel spricht hier von einem explizit schlechten Informationsstand (siehe Abbildung 93). Überdurchschnittlich gut informiert zeigen sich hingegen insbesondere Frauen und Männer aus den EU-NMS.

Der Grad der Informiertheit steht in Zusammenhang mit einer ganzen Reihe von Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren, das heißt abhängig von den Rahmenbedingungen der Beschäftigung sowie migrationsspezifischen Einflüssen besitzen die Befragten unterschiedlich gute arbeitnehmerInnenrechtliche Informationen (siehe Übersicht 49 und Übersicht 50 sowie Tabelle 484ff). Zum einen korreliert die Informiertheit stark mit dem Bildungs- und Tätigkeitsniveau: je besser qualifiziert und in je höherer Tätigkeit beschäftigt, umso eher besteht ein guter Informationsstand – der Zusammenhang mit dem Tätigkeitsniveau gilt auch in der Referenzgruppe, wenn auch auf noch höherem Niveau. Mit der Arbeitsstättengröße lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang nachweisen, etwas unterdurchschnittlich gut informiert erleben sich Beschäftigte in Kleinbetrieben – von wesentlicherem Einfluss ist vor allem bei den MigrantInnen jedoch das Vorhandensein eines Betriebsrats, und hier insbeson-

dere auch das Wissen von dessen Existenz: Von jenen, die die gewerkschaftliche Interessensvertretung an ihrer Arbeitsstätte kennen, fühlen sich 64% gut informiert, von jenen in deren Betrieb kein Betriebsrat installiert ist, sind es 55%, und bemerkenswert ist die Gruppe, die nicht weiß, ob in ihrem Unternehmen überhaupt ein Betriebsrat besteht – von ihnen bezeichnen sich nur 44% als gut und über ein Drittel als nicht informiert. Wenn auch nicht so stark, so existiert dieser Zusammenhang auch unter den Nicht-MigrantInnen.

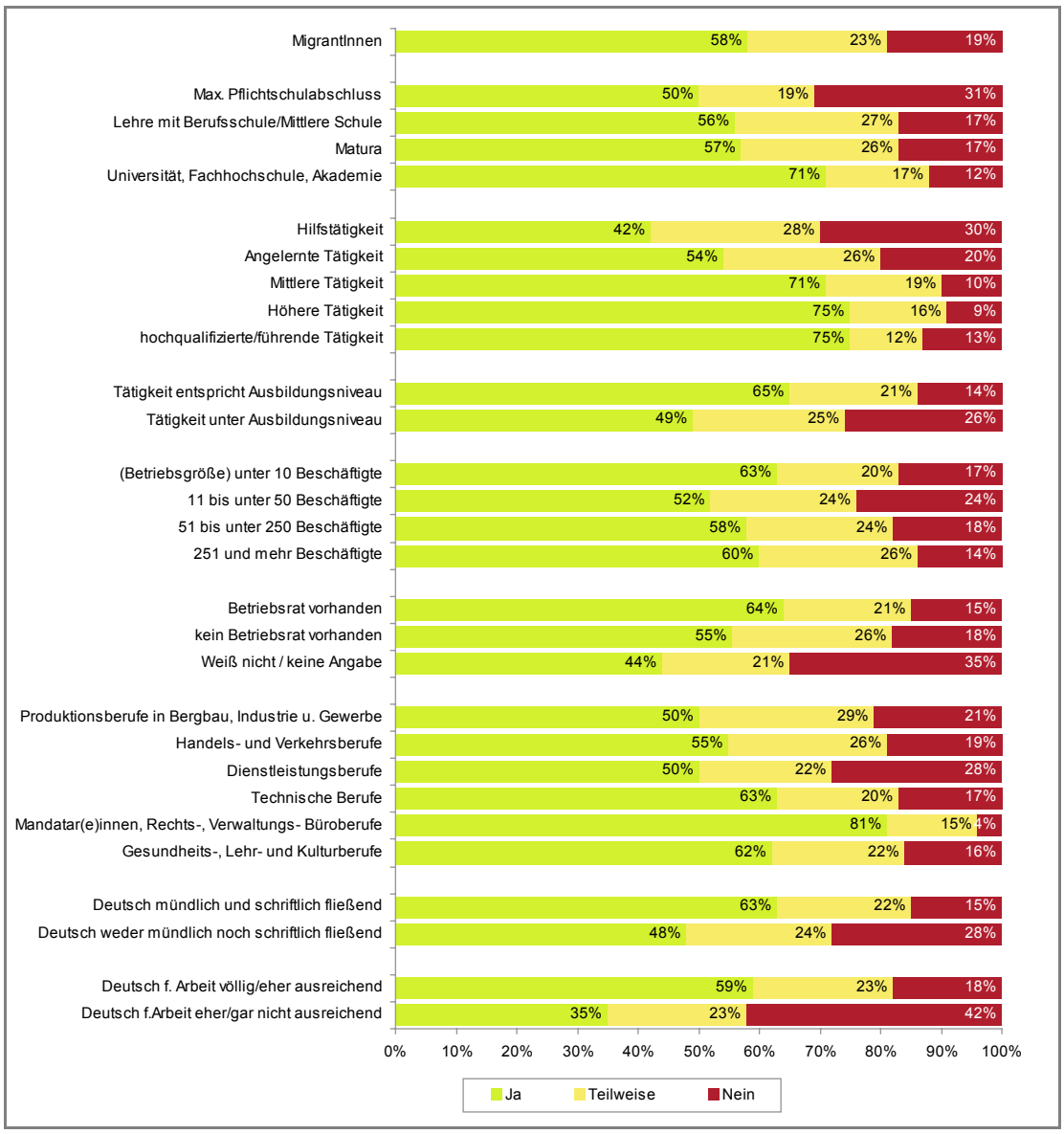
Von entscheidendem Einfluss auf den Informationsstand sind aus plausiblen Gründen die Deutschkenntnisse: MigrantInnen mit nicht fließenden Deutschkenntnissen fühlen sich in einem weitaus größeren Ausmaß nicht informiert als jene, die der Sprache gut mächtig sind und diese Kenntnisse auch als zur Ausübung ihres Berufes als ausreichend erachten.

Abbildung 93: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Herkunft und Geschlecht



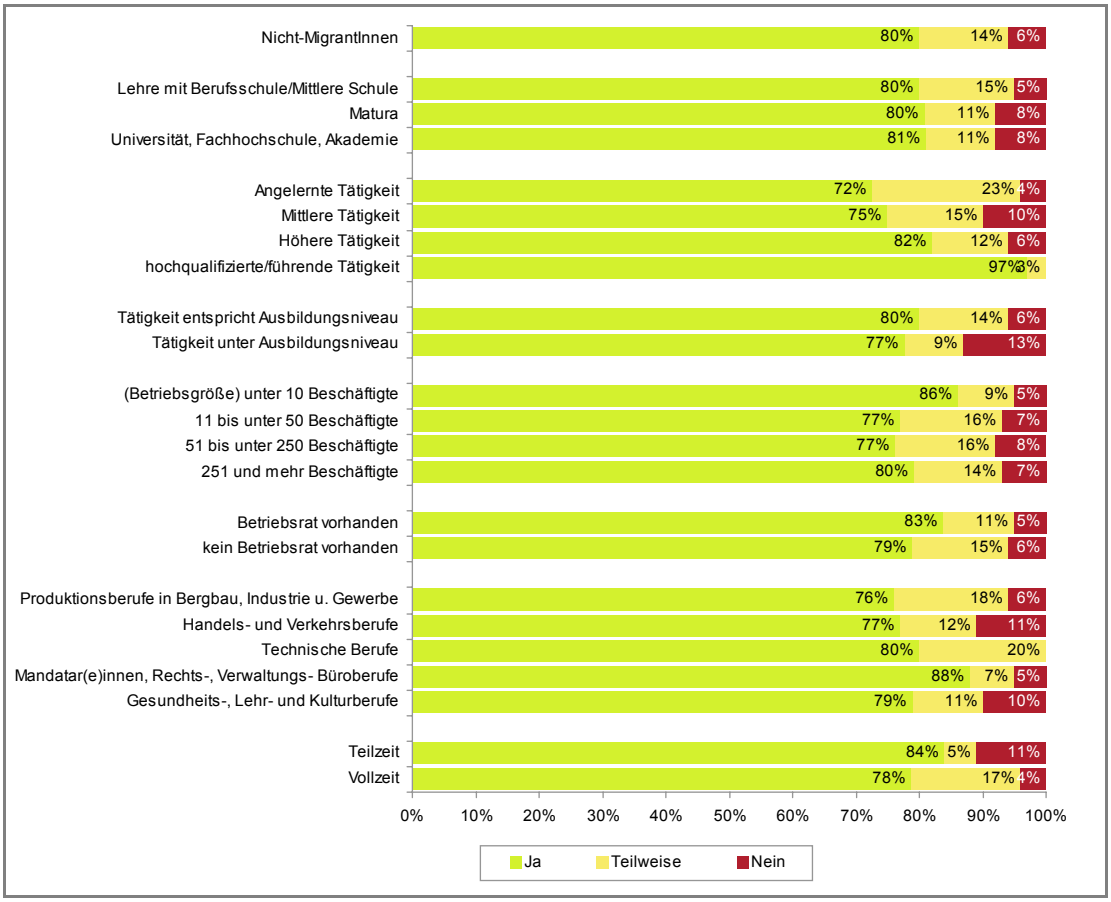
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews gesamt n = 2001, n miss = 25; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews gesamt n = 305, n miss = 1

Übersicht 49: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 65; nach Deutschkenntnissen n miss = 31; nach ausreichenden Deutschkenntnissen für Berufsausübung n miss = 202; nach Tätigkeitsniveau n miss = 41; nach Überqualifizierung n miss = 160; nach Arbeitsstättengröße n miss = 127; nach Vorhandensein Betriebsrat n miss = 320; nach Berufsgruppe n miss = 39

Übersicht 50: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 305; höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 1; nach Tätigkeitsniveau n miss = 2; nach Überqualifikation n miss = 11; nach Arbeitsstättengröße n miss = 2; nach Arbeitszeit, Vorhandensein Betriebsrat und Berufsgruppe n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Informationsquellen in arbeitsrechtlichen Fragen

An die Frage nach dem aktuellen Informationsstand schließt sich jene nach den Informationsquellen an: „An wen wenden Sie sich in der Regel, wenn Sie Informationen oder Hilfe hinsichtlich Ihrer Rechte als ArbeitnehmerIn brauchen?" wurden die InterviewpartnerInnen gefragt. Die folgende Abbildung 94 gibt einen Überblick über die Häufigkeiten, mit denen die jeweiligen Institutionen beziehungsweise Informationsquellen genannt wurden.

In arbeitsrechtlichen Belangen erweist sich die **Arbeiterkammer** als erste beziehungsweise häufigste Ansprechstelle.[82] 60% der InterviewpartnerInnen geben bei dieser Frage an, sich mit diesbezüglichen Anliegen an die Arbeiterkammer zu wenden. Der Anteil von etwa 60% variiert dabei kaum in verschiedensten Subgruppen, ist also relativ unabhängig von Alter, Schulbildung, Tätigkeitsniveau oder Deutschkenntnissen, und auch in der Referenzgruppe ist er mit 62% im Wesentlichen ident. Erhöht

[82] Zum tatsächlichen Nutzungsverhalten, Themen der Nutzung sowie Bewertung der Angebote siehe Kapitel 10.3.

ist der Anteil in einigen Berufsgruppen (MigrantInnen in Verwaltungs- und Büroberufen, Nicht-MigrantInnen in Produktions- und Handelsberufen) und Wirtschaftsabschnitten (MigrantInnen im Handel, bei Erbringung von Finanz-/Versicherungs- sowie von sonstigen Dienstleistungen, siehe Tabelle 490ff).

Im Vergleich der Herkunftsgruppen fällt vor allem auf, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund sowohl die Arbeiterkammer, als auch sämtliche anderen möglichen Einrichtungen und Informationskanäle überdurchschnittlich häufig als Informationsquelle benennen: Personen mit türkischem Migrationshintergrund nutzen also alle genannten Quellen in stärkerem Maß als Personen aus den anderen Herkunftsgruppen (siehe Übersicht 51). Eine unterdurchschnittlich häufige Nennung der Arbeiterkammer als Informationsquelle erfolgt vor allem durch Personen aus China (31%), dem Sonstigen Asien (35%), Afrika und den Philippinen (jeweils 39%) – im Fall von Afrika und dem Sonstigen Asien steht die Arbeiterkammer damit dennoch an erster Stelle der Informationsquellen und es besteht eine generell niedrigere Nutzungsquote bei sämtlichen Quellen. Bei Personen aus China und den Philippinen dominieren informelle Kontakte zu FreundInnen und Bekannten die Informationssuche.

Diese **informellen Kontakte** rangieren insgesamt an zweiter und dritter Stelle der zu Rate gezogenen Informationsquellen: mit KollegInnen einerseits (43%) sowie mit Verwandten, Bekannten und FreundInnen andererseits (42%). Die derartige Informationssuche ist damit in der Gruppe der MigrantInnen insgesamt etwas bedeutender als in der Referenzgruppe, wo der Anteil informeller Kontakte als Quelle für Information und Hilfe um gut 7%-punkte geringer ausfällt (36% bzw. 34%).

Diese Informationsbeschaffung in Form zwangloser, informeller Gespräche hat in vier Teilgruppen eine vergleichsweise größere Bedeutung: Zum einen werden beide Informationswege von Frauen etwas häufiger gewählt als von Männern – dies gilt in mehr oder weniger starkem Ausmaß innerhalb aller Ländergruppen (sehr stark auch in der Referenzgruppe – die einzige Ausnahme stellt China dar, hier sind die Männer, insbesondere beim Beiziehen von KollegInnen deutlich mehr auf informellen Wegen bewandert als Frauen). Weiters wird der informelle Kontakt vor allem von Jüngeren genutzt, diese Nutzungsanteile sinken mit steigendem Alter sowohl bei MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen. Zum dritten spielen die informellen Informationswege besonders für MigrantInnen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten eine wichtigere Rolle, ihre Bedeutung sinkt also bei höheren Qualifikationen oder Tätigkeiten –- in der Referenzgruppe ist dieser Zusammenhang übrigens kaum nachzuweisen. Ein vierter wesentlicher Faktor sind schließlich die Deutschkenntnisse: Die Informationssuche über informelle Wege ist umso wichtiger, je geringer die Deutschkenntnisse eingeschätzt werden.

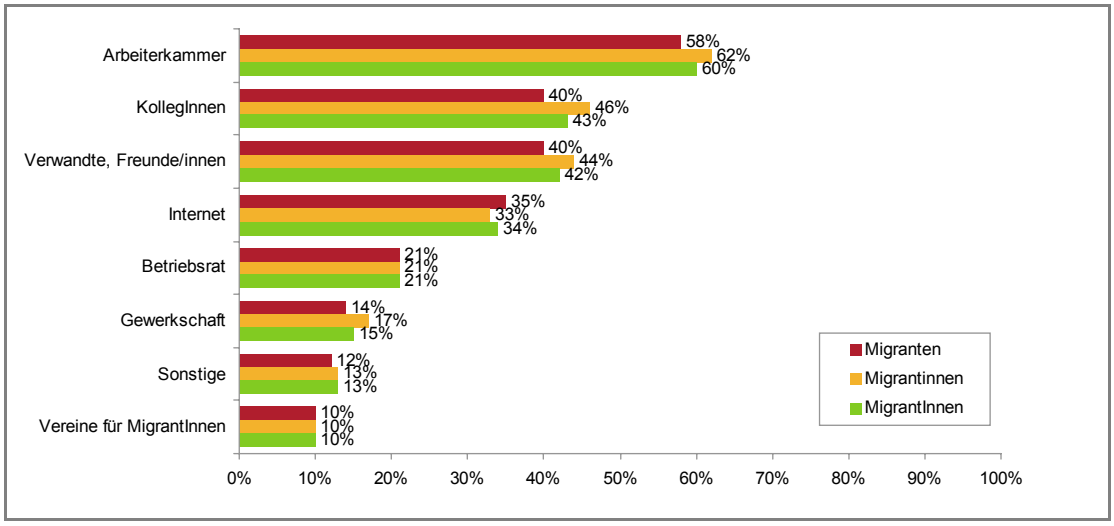
Tendenziell gegengleich sinken die Anteile institutioneller und damit „höherschwelliger“ Informationsquellen wie **Betriebsrat und Gewerkschaft**:[83] Personen mit (mündlich und schriftlich) nicht fließenden Deutschkenntnissen etwa geben sowohl Betriebsrat als auch Gewerkschaft deutlich seltener als Quelle arbeitsrechtlicher Unterstützung an als jene mit guten Deutschkompetenzen. Insgesamt nennen 21% den Betriebsrat und 15% die Gewerkschaft als mögliche Informationsquelle, in der Referenzgruppe sind die entsprechenden Werte für Betriebsrat mit 39% deutlich, für Gewerkschaft mit 20% geringfügig höher. Für die MigrantInnen sind diese beiden Ein-

[83] Zum tatsächlichen Nutzungsverhalten des Betriebsrats und der bearbeiteten Themen siehe Kapitel 10.2.

richtungen also von markant geringerer Präsenz als die Arbeiterkammer oder als informelle Kontakte, wenn es um arbeitsrechtliche Fragen geht.

Das Bildungs- und Tätigkeitsniveau steht mit diesen Informationsquellen nicht in so eindeutigem Zusammenhang, tendenziell gilt für die Gruppe der MigrantInnen aber: bei geringerem Qualifikations- und Tätigkeitsniveau ist der Betriebsrat als Informationsquelle weniger relevant, das heißt hier bestehen eher größere Zugangshindernisse, während die Gewerkschaft relativ häufiger genannt wird. Sowohl für Betriebsrat als auch Gewerkschaft zeigt sich aber eine größere Präsenz bei steigendem Alter, auch in der Referenzgruppe. Bezogen auf verschiedene Arbeitsbereiche ist die gewerkschaftliche Interessensvertretung als Informationsquelle der MigrantInnen vor allem in Gesundheits-, Lehr und Kulturberufen überdurchschnittlich präsent, der Betriebsrat auch in technischen Feldern.

Abbildung 94: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Sehr unterschiedlich fällt die Nutzung des **Internets** als Informationsquelle aus, insgesamt recherchieren 34% bei arbeitsrechtlichen Fragen im Internet. Wesentlicher Faktor ist hierbei das Alter: Während fast die Hälfte der jungen MigrantInnen bis 24 Jahre (und damit ein etwas höherer Anteil als in der Referenzgruppe mit 43%) nach Informationen und Hilfe surfen, tun dies nur 16% der ältesten Altersgruppe – ein Anteil der damit deutlich unterhalb der Referenzgruppe liegt, in der die Informationsquelle Internet keine Variation in den Altersgruppen zeigt. Der Zugang zu digitaler Information erweist sich erwartungsgemäß als bildungs- und tätigkeitsabhängig: vor allem gering qualifizierte MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen (25% bzw. 19%) nennen das Internet deutlich seltener als Informationsquelle. Hinzu kommt auch hier ein Einfluss der Deutschkenntnisse: mit fließenden Deutschkenntnissen besteht eine größere Nähe zu dieser Informationsquelle als mit mangelnden Deutschfähigkeiten.

Die Option, Hilfe und Informationen in arbeitsrechtlichen Belangen bei **Vereinen für MigrantInnen** einzuholen, ist nur für eine sehr kleine Gruppe ein Thema – im Wesentlichen handelt es sich dabei um Personen mit türkischem Migrationshintergrund,

denn sie geben zu 39% an, über diese Quelle zu verfügen. Teilweise spielen Vereine weiters für MigrantInnen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, Afrika und dem Arabischen Raum (je 4%), den EU-NMS (3%), dem Sonstigen Europa und dem Sonstigen Asien (je 2%) eine marginale Rolle.

Unter „**Sonstigen Quellen**“ nannten die Befragten vorrangig Ansprechstellen im Betrieb (42% der sonstigen Nennungen, siehe Tabelle 493), und bezogen sich dabei vor allem auf den/die Vorgesetzten oder auf verschiedene Abteilungen wie Personalbüro, Buchhaltung oder Rechtsabteilung. Weiters wurden RechtsanwältInnen, Rechtsschutz und Konsumentenschutz als Informationsquelle genannt, und in geringem Ausmaß fanden das AMS, der/die SteuerberaterIn, diverse Kammern (Apothekerkammer, Ärztekammer), der Magistrat oder schriftliche Quellen wie Informationstexte, Fachzeitschriften oder Gesetzestexte Erwähnung. Lediglich in Einzelfällen merken die InterviewpartnerInnen an, keine Informationsquellen zu kennen.

Übersicht 51: Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger* Nennung der jeweiligen Informationsquellen bei der Suche nach Information und Hilfe, Mehrfachantworten möglich

Arbeiter-kammer	KollegInnen	Verwandte Freunde u. Freundinnen	Internet	Betriebsrat	Gewerk-schaft	Sonstige	Vereine für MigrantInnen
MigrantInnen							
Ø 60%	Ø 43%	Ø 42%	Ø 34%	Ø 21%	Ø 15%	Ø 13%	Ø 10%
■ Türkei (69%)	■ Türkei (67%)	■ Türkei (67%)	■ Türkei (53%)	■ Türkei (24%)	■ Türkei (27%)	■ EU-NMS (19%)	■ Türkei (39%)
■ Ex-YU, Albanien (65%)	■ EU-NMS (50%)	■ EU-NMS (48%)	■ EU-NMS (43%)	■ Deutsch-land (24%)	■ Ex-YU, Albanien (21%)	■ Arab. Raum (19%)	
		■ China (47%)	■ Deutsch-land (41%)	■ Iran (24%)		■ Sonst. Asien (19%)	
			■ China (41%)	■ Ex-YU, Alb. (22%)		■ Afrika (18%)	
			■ Sonst.Eu-ropa (39%)			■ Sonst.Eur opa (18%)	
						■ China (15%)	
						■ Iran (15%)	
						■ Deutsch-land (15%)	
Migranten							
Ø 58%	Ø 40%	Ø 40%	Ø 35%	Ø 21%	Ø 14%	Ø 12%	Ø 10%
■ Ex-YU, Albanien (68%)	■ Türkei (58%)	■ Türkei (63%)	■ Türkei (53%)	■ Deutsch-land (31%)	■ Türkei (24%)	■ EU-NMS (26%)	■ Türkei (37%)
■ Türkei (66%)	■ EU-NMS (42%)	■ China (50%)	■ China (51%)	■ Iran (24%)	■ Ex-YU, Albanien (18%)	■ Arab. Raum (20%)	
■ Sonst. Europa (60%)			■ Deutsch-land (40%)	■ Türkei (23%)		■ Iran (18%)	
			■ EU-NMS (42%)	■ Ex-YU, Albanien (22%)		■ Deutsch-land (18%)	
						■ Sonst. Europa (17%)	
						■ Sonst. Asien (16%)	
						■ Afrika (16%)	
						■ Philippi-nen (15%)	

Arbeiter-kammer	KollegInnen	Verwandte Freunde u. Freundinnen	Internet	Betriebsrat	Gewerk-schaft	Sonstige	Vereine für MigrantInnen
Migrantinnen							
Ø 62%	**Ø 46%**	**Ø 44%**	**Ø 33%**	**Ø 21%**	**Ø 17%**	**Ø 13%**	**Ø 10%**
■ Türkei (73%)	■ Türkei (79%)	■ Türkei (73%)	■ Türkei (52%)	■ Türkei (25%)	■ Türkei (30%)	■ Sonst. Asien (25%)	■ Türkei (41%)
■ EU-NMS (64%)	■ EU-NMS (56%)	■ EU-NMS (54%)	■ Sonst. Europa (44%)	■ EU-NMS (24%)	■ Ex-YU, Albanien (23%)	■ Afrika (21%)	
■ Ex-YU, Albanien (63%)		■ Philippinen (48%)	■ EU-NMS (43%)	■ Iran (24%)		■ China (21%)	
		■ China (45%)	■ Deutsch-land (42%)			■ Sonst. Europa (18%)	
						■ Arab. Raum (15%)	
						■ Ex-YU, Albanien (15%)	
Nicht-MigrantInnen							
62%	36%	34%	43%	39%	20%	8%	-
Nicht-Migranten							
59%	30%	25%	39%	42%	23%	10%	
Nicht-Migrantinnen							
65%	41%	43%	47%	36%	17%	6%	

Quelle: Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305; *Lesehilfe*: „Ø 60%": 60% aller befragten MigrantInnen nennen „Arbeiterkammer" als Quelle für Informationen und Hilfe bei ArbeitnehmerInnenrechten. In den Ländergruppen Türkei und Ex-Jugoslawien wird diese Quelle überdurchschnittlich häufig genannt.

10.2 Betriebsrat und Gewerkschaft

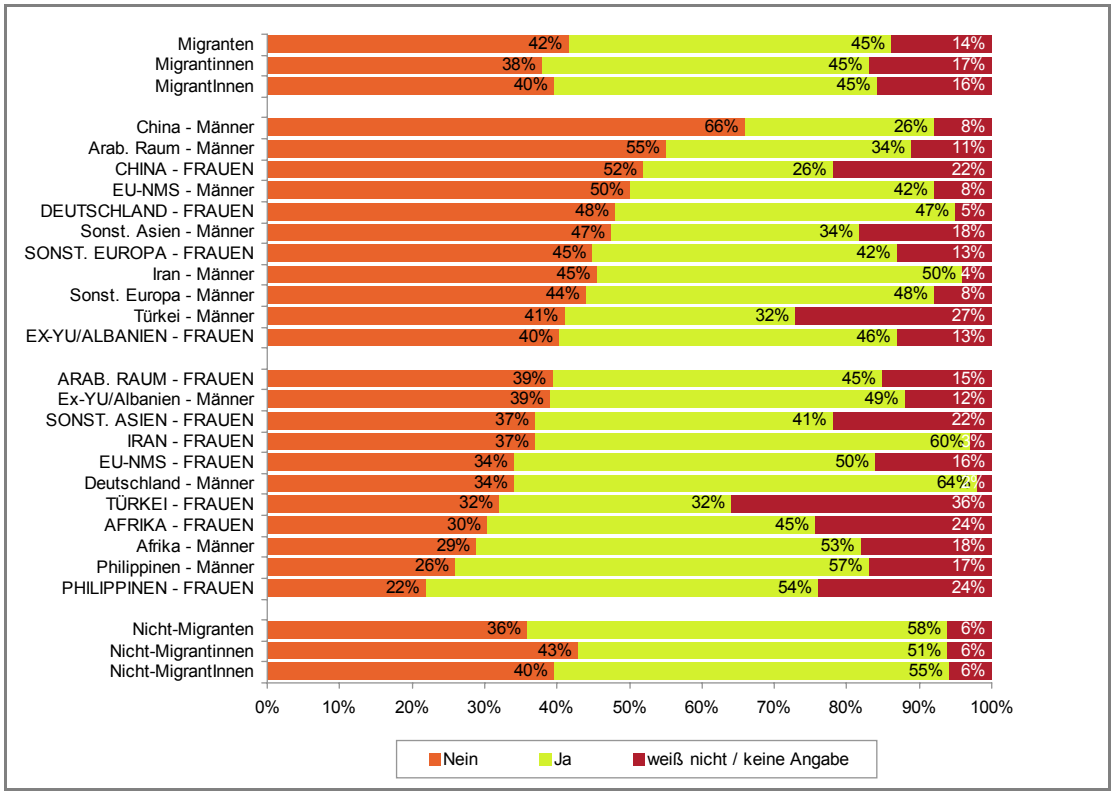
Betriebsrat an Arbeitsstätte

Von einer betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung in Form eines Betriebsrats sprechen insgesamt 45% der MigrantInnen.[84] 16% – Frauen geringfügig häufiger als Männer – wissen allerdings nicht, ob an ihrer Arbeitsstätte ein Betriebsrat besteht. 40% verfügen explizit über keinen Betriebsrat, dieser Anteil ist gleich hoch wie in der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen (in dieser ist allerdings der Anteil derer die hier „weiß nicht" sagen, mit 6% deutlich niedriger, der Informationsgrad also höher).

Das Ausmaß der fehlenden Angaben zum Vorhandensein eines Betriebsrats ist mitunter beträchtlich, wie die folgende Abbildung 95 veranschaulicht. Insbesondere Personen – beiderlei Geschlechts – aus der Türkei (31%), von den Philippinen (21%), aus dem Sonstigen Asien und aus Afrika (je 20%) geben besonders oft an, hierzu nicht Bescheid zu wissen.

[84] Ein sehr kleiner Teil der Befragten (etwa fünf Personen) hatte/hat selbst eine Funktion im Betriebsrat.

Abbildung 95: Vorhandensein Betriebsrat, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305

Über keine betriebsrätliche Vertretung verfügen mit jeweils über die Hälfte der Befragten überdurchschnittlich häufig Personen mit chinesischem Migrationshintergrund sowie Männer aus dem Arabischen Raum (siehe Tabelle 507ff). Insbesondere erstere sind aber auch überdurchschnittlich oft an sehr kleinen Arbeitsstätten beschäftigt (siehe Kapitel 6.2), und erwartungsgemäß wächst der Anteil von Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat installiert ist, bei zunehmender Größe der Arbeitsstätte deutlich an (siehe Übersicht 52[85]). Bemerkenswert ist, dass bei zunehmender Größe gleichzeitig auch der Anteil der „Nicht-Informierten" abnimmt, was als eine tendenziell stärkere Präsenz des Betriebsrats an größeren Arbeitsstätten gedeutet werden kann. Und ebenfalls bemerkenswert ist der bei allen Arbeitsstättengrößen nachweisbare Zusammenhang mit der Zusammensetzung der Belegschaft: an Arbeitsstätten, an denen (nahezu) alle anderen Beschäftigen ebenfalls Migrationshintergrund haben, ist wesentlich seltener ein Betriebsrat vorhanden als bei einigen wenigen oder mehreren KollegInnen mit Migrationshintergrund, während zugleich der Anteil derer, die über einen eventuellen Betriebsrat nicht Bescheid wissen, größer ist.

Die Beschäftigerbetriebe in den einzelnen Wirtschaftsabschnitten stehen relativ typisch mit bestimmten Arbeitsstättengrößen in Verbindung (siehe Kapitel 6.2) – daher haben MigrantInnen in Wirtschaftsabschnitten mit tendenziell kleinen Arbeitsstätten – wie im Bereich der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer

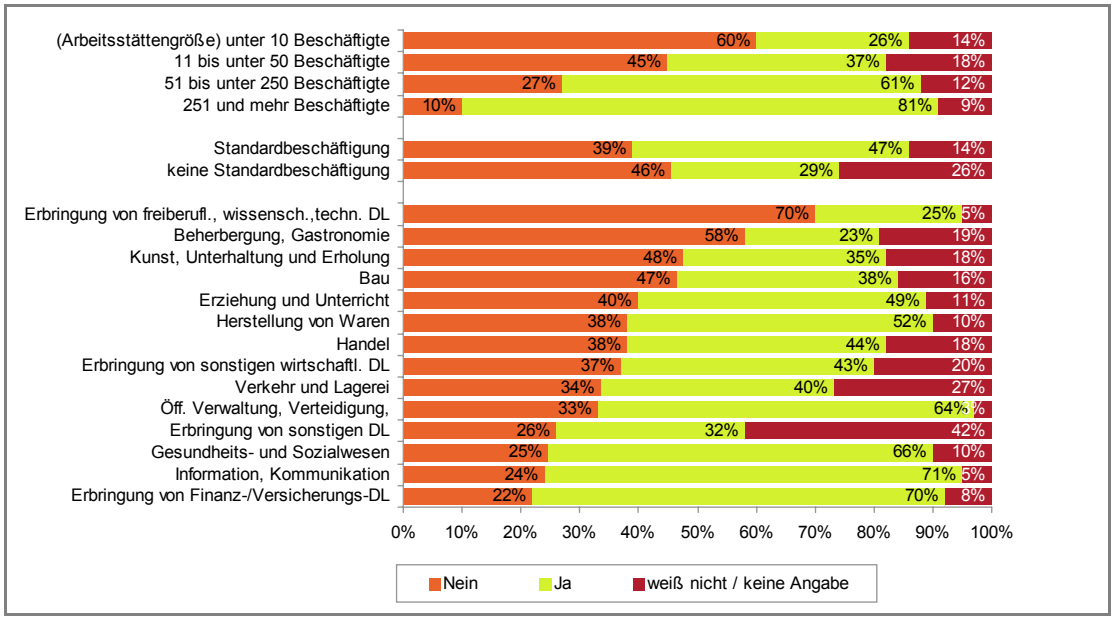
[85] Die Einrichtung eines Betriebsrats hängt wohl von der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb ab (mind. fünf stimmberechtigte ArbeitnehmerInnen), in der vorliegenden Untersuchung wurde jedoch die Arbeitsstättengröße und nicht die Betriebsgröße erhoben. Daher ist bei geringen Beschäftigtenzahlen nicht unmittelbar von einem kleinen Betrieb mit weniger als fünf MitarbeiterInnen auszugehen.

Dienstleistungen und der Beherbergung/Gastronomie, im Bau und im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung – relativ häufig explizit keine betriebliche ArbeitnehmerInnenvertretung.

Was das Informationsdefizit bezüglich des Vorhandenseins eines Betriebsrats betrifft, fällt der Bereich der Erbringung sonstiger Dienstleistungen auf, in dem 42% keine Angabe über das Bestehen eines Betriebsrats machen (können) – hier besteht eine große Überschneidung mit der Teilgruppe der MigrantInnen der Herkunftsgruppe Türkei, die ihrerseits zu 31% unsicher bezüglich des Bestehens eines Betriebsrats sind.

Hinsichtlich des Informationsdefizits bezüglich des Betriebsrats sind auch beschäftigungsbezogene Merkmale zu thematisieren, denn MigrantInnen außerhalb der ‚Kernbelegschaft' wissen hier weitaus häufiger nicht über den Betriebsrat Bescheid: So zeigen sich Nicht-Standardbeschäftigte (26%) und Teilzeitbeschäftigte (21%) deutlich häufiger uninformiert als Vollzeit- und Standardbeschäftigte und stehen der eventuellen betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung damit deutlich ferner – dies gilt in etwas abgeschwächtem Maß auch innerhalb der Referenzgruppe.

Übersicht 52: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitsstättengröße, Beschäftigungsform und Wirtschaftsabschnitt



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; nach (Arbeitsstättengröße n miss = 102; nach Beschäftigungsform n miss=81; nach Wirtschaftsabschnitt n miss = 8; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

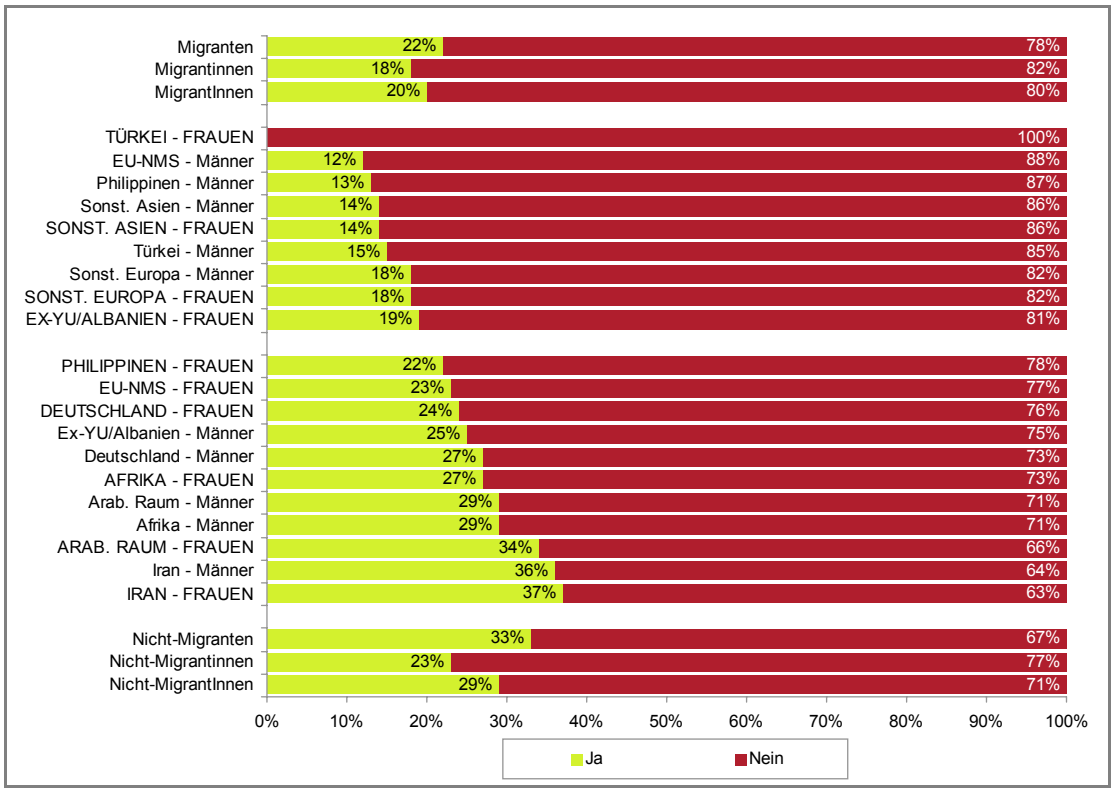
Inanspruchnahme des Betriebsrats

In welchem Ausmaß wird beziehungsweise wurde der Betriebsrat – so ein solcher zur Verfügung steht – von den MigrantInnen bereits in Anspruch genommen? Insgesamt gibt jede/r Fünfte an, den Betriebsrat bereits einmal zu Rate gezogen zu haben, unter den Männern ist dieser Anteil geringfügig höher als unter den Frauen.[86] In der

[86] Die Anteile im Folgenden sind jeweils nur auf jene bezogen, die angeben, dass in ihrem Unternehmen ein Betriebsrat besteht. Hochgerechnet auf die Gesamtgruppe, d.h. bei Überspringen des Fak-

Referenzgruppe fällt der Anteil mit 29% etwas höher aus, aber auch hier nehmen Männer den Betriebsrat etwas häufiger in Anspruch. Deutlich höher und etwa dem Niveau der Referenzgruppe entsprechend ist der Nutzungsanteil unter Beschäftigten mit iranischem, arabischem und afrikanischem Migrationshintergrund.

Abbildung 96: Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 909, n miss = 4; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; Subgruppen mit n<=25 sind nicht dargestellt.

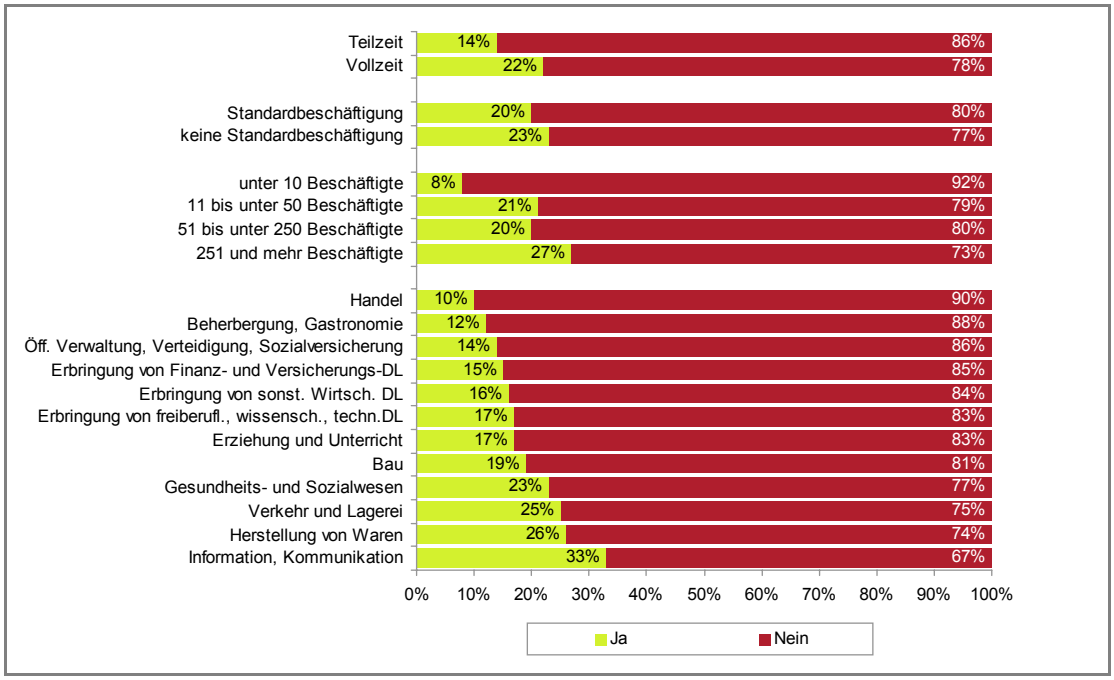
In den Ergebnissen zum Nutzungsanteil zeigt sich eine relativ große Varianz, die zum Teil als Ausdruck der jeweils betriebsspezifischen Situationen interpretiert werden kann. So variieren in den Wirtschaftsklassen die Nutzungsanteile zwischen beispielsweise 12% in der Beherbergung/Gastronomie und 33% im Bereich Information und Kommunikation – die hohen Nutzungsanteile finden sich dabei verstärkt in jenen Wirtschaftsabschnitten, in denen eine relativ hohe Abdeckung durch betriebliche Interessensvertretung gegeben ist (siehe Übersicht 53 beziehungsweise vgl. Übersicht 52): Im Informationssektor ist also nicht nur der Nutzungsanteil hoch, sondern auch die größte Verfügbarkeit eines Betriebsrats gegeben (71%). In der Beherbergung/ Gastronomie hingegen nutzen nicht nur wenige den Betriebsrat, sondern haben mit 23% auch die vergleichweise wenigsten Beschäftigten einen solchen zur Verfügung. Auch zeigt sich in größeren Betrieben – in denen häufiger Betriebräte eingerichtet sind als in kleinen – ein höherer Nutzungsanteil als in kleinen Betrieben, die über einen Betriebsrat verfügen.

tors der Verfügbarkeit eines Betriebsrats, haben 9% der beschäftigten MigrantInnen (und 16% der Referenzgruppe) bislang auf betriebsrätliche Unterstützung zurück gegriffen.

Etwas von Einfluss auf den Nutzungsanteil ist auch die Arbeitszeit, denn vollzeitbeschäftigte MigrantInnen nehmen den zur Verfügung stehenden Betriebsrat mit 22% häufiger in Anspruch als Teilzeitbeschäftigte mit 14%. Interessanter- und erfreulicherweise keinen Unterschied bewirkt die Beschäftigungsform: Nicht-Standardbeschäftigte weisen eine ebenso hohe Inanspruchnahme auf wie Personen in Standardbeschäftigung.

Wie in Kapitel 10.1 zum Betriebsrat als Informationsquelle für arbeitnehmerInnenrechtliche Fragestellungen angedeutet, könnte der Zugang zu betrieblicher Interessensvertretung auch von verschiedenen sozial- und beschäftigungsbezogenen Faktoren abhängen. Diese These bestätigt sich zum Teil in den Nutzungsanteilen (siehe auch Tabelle 523ff): Personen, die beispielsweise ihre Deutschkenntnisse als nicht ausreichend für den Beruf erachten, nutzen einen verfügbaren Betriebsrat seltener, ebenso wie MigrantInnen mit geringen Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus – hier scheinen die Zugangshürden deutlich höher zu sein, Unterstützung von der gewerkschaftlichen Interessensvertretung in Anspruch zu nehmen. Das Alter hingegen hat auf das tatsächliche Nutzungsverhalten keinen nachweislichen Einfluss, ebenso wenig wie die Aufenthaltsdauer in Österreich. Erstaunlicherweise zeigt auch das Kriterium, im betrieblichen Alltag Benachteiligungen zu erfahren (bezüglich Einkommen, Aufstiegschancen etc., siehe Kapitel 6.9) keinerlei Einfluss auf die Inanspruchnahme des Betriebsrats. Allerdings wird bei bestimmten Belastungsfaktoren in der Arbeit – respektive bei Konflikten mit Vorgesetzten und KollegInnen, aber auch bei wenig sozialen Kontakten – der Betriebsrat vergleichsweise häufiger in Anspruch genommen.

Übersicht 53: Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach verschiedenen Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 909; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; nach Arbeitszeit n miss = 8; nach Beschäftigungsform n miss = 34; nach Arbeitsstättengröße n miss = 50; nach Wirtschaftsabschnitt n miss=3; Subgruppen mit n<=25 sind nicht dargestellt

Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats

Eine nähere Analyse der Themen, zu denen der Betriebsrat in Anspruch genommen wurde sowie zur Zufriedenheit leidet unter relativ geringen Fallzahlen innerhalb der einzelnen Herkunftsgruppen, weshalb auf eine diesbezügliche Darstellung verzichtet wird[87]. Insgesamt – für die gesamte Gruppe der NutzerInnen des Betriebsrats – lässt sich festhalten, dass es – für beide Geschlechter sowie für alle Altersgruppen – zumeist um Fragen zum **Arbeitsvertrag** geht (siehe Abbildung 97 sowie auch Tabelle 531ff): 30% der Inanspruchnahmen des Betriebsrats drehen sich um diesen Themenkreis, verstärkt bei Teilzeitbeschäftigten sowie bei jenen NutzerInnen, die sich durch Stress und Zeitdruck oder durch die Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz sehr oder eher belastet fühlen (jeweils 45% der Betriebsratsthemen).

Mit der **Arbeitszeit** und der **Entlohnung** befasst sich jeweils knapp ein Fünftel der Konsultationen verschiedener ArbeitnehmerInnengruppen[88]: Beschäftigte in niedrigen Tätigkeitsniveaus (37% zu Arbeitszeit, 30% zu Entlohnung) und damit verbunden bei jenen mit geringen Einkommen; des Weiteren jene Beschäftigten, die sich in ihrem Unternehmen benachteiligt fühlen (30% Arbeitszeit, 49% Entlohnung). Das Arbeitszeitthema beschäftigt verstärkt auch die jüngeren NutzerInnen des Betriebsrats (36%), und das Gehaltsthema jene, die sich durch körperlich anstrengende Tätigkeiten oder Gesundheitsbedingungen sehr oder eher belastet fühlen (je rund 35%).

Zu 14% nannten die befragten MigrantInnen – und hier insbesondere Frauen – **„diverse arbeitsrechtliche Informationen“** als Hintergrund für ihr Aufsuchen des Betriebsrats. Darunter fallen beispielsweise Informationen zu Arbeitsunfällen, zu Altersteilzeit, zu Nebenerwerb, oder vielfach auch ganz allgemeine Informationen zu den eigenen Rechten am Arbeitsplatz.

Aus- und Weiterbildung ist der Anlass von insgesamt 9% der Inanspruchnahmen des Betriebsrats, relativ wichtiger ist dieses Thema für NutzerInnen mit höheren Tätigkeitsniveaus (und mit höherem Einkommen) sowie generell für Frauen. **Konflikte mit den Vorgesetzten** sind ebenfalls zu insgesamt 9% Gegenstand der Konsultationen des Betriebsrats, wobei dieses Thema bei Gesprächen älterer Beschäftigter (ab 46 Jahre) mit dem Betriebsrat weitaus häufig ein Thema darstellt (21%). Auch die **Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes** ist ein Thema, das ältere Beschäftigte mit Migrationshintergrund – die diese Frage verstärkt auch als Belastungsfaktor in ihrem Arbeitsleben thematisieren (siehe Kapitel 6.8) – deutlich häufiger den Betriebsrat aufsuchen lässt.

Die weiteren Themen – **Gesundheitsbedingungen** bei der Arbeit, **Ungleichbehandlung** aufgrund des Geschlechts oder einer ethnischen Zugehörigkeit – sind nur in Einzelfällen Thema der Beratung gewesen.

19% der MigrantInnen, die ihren Betriebsrat schon einmal in Anspruch genommen haben – Frauen stärker als Männer – und ein etwa ebenso großer Anteil der Referenzgruppe nannte “sonstige”, über die genannten hinausgehende Themen der Nutzung des Betriebsrats (siehe Tabelle 534). In erster Linie ging es in diesen Fällen um die Abwicklung betrieblicher Leistungen für die Beschäftigten, konkret etwa die Bezahlung von Fahrtkosten, die korrekte Verrechnung des Krankenstandes oder die

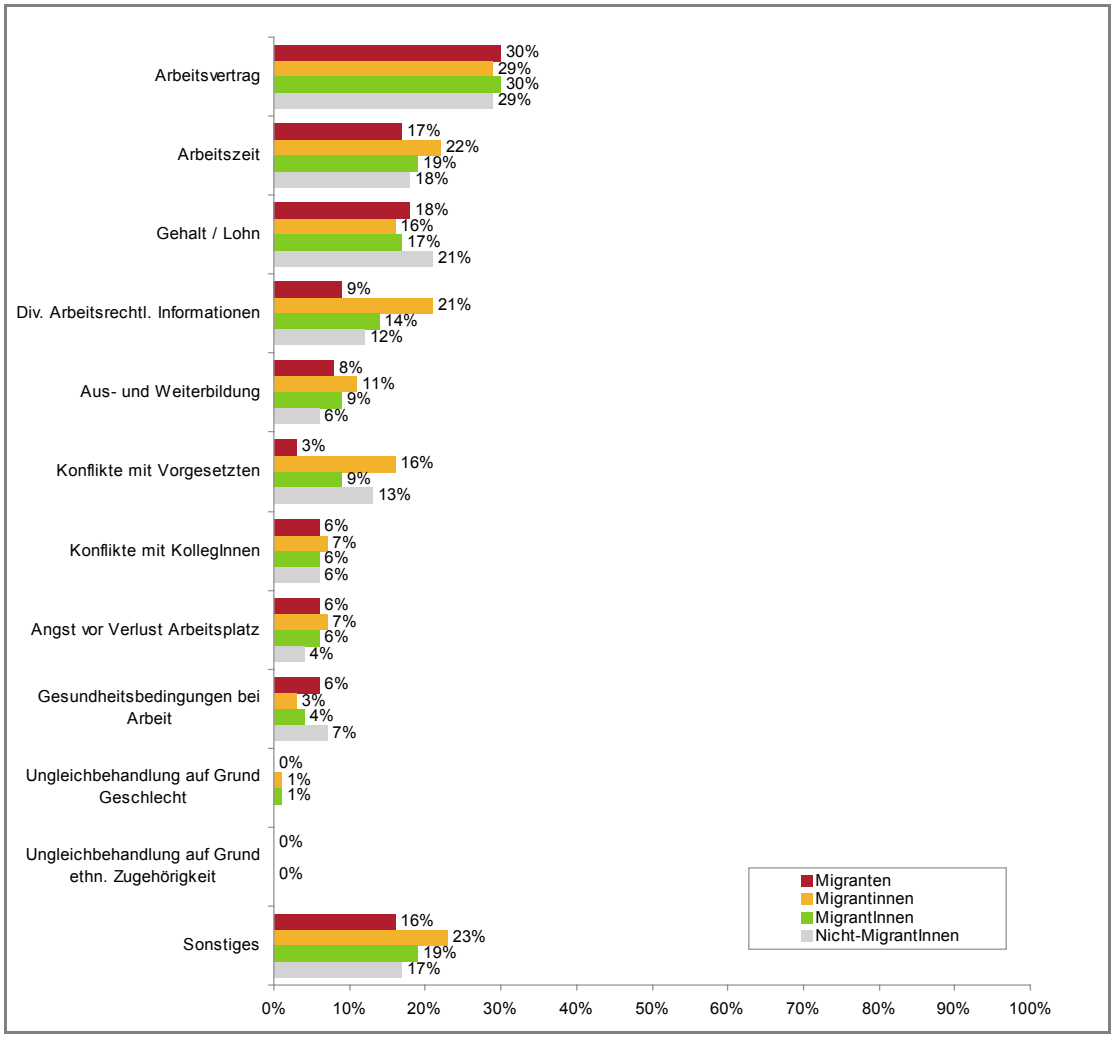
---

[87] Lediglich in drei Ländergruppen haben mehr als 25 RespondentInnen den Betriebsrat in Anspruch genommen, sodass statistische Auswertungen möglich sind, siehe Tabelle 531. In der Referenzgruppe ist aus eben jenen Gründen keine nähere Analyse nach Subgruppen möglich.

[88] In der Referenzgruppe ist die Entlohnung etwas häufiger Thema.

Ausgabe von Betriebsgutscheinen. Einige wenige ArbeitnehmerInnen haben den Betriebsrat zum Themenkreis Karriere, Versetzung oder Beförderung konsultiert. In weiteren Einzelfällen wurden als konkrete weitere Themen eine erhöhte Arbeitsbelastung, das Thema Karenz und Sozialleistungen in Zusammenhang mit Kindern sowie Kritik an der Führung genannt.

Abbildung 97: Themen bei Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, MigrantInnen nach Geschlecht und Nicht-MigrantInnen



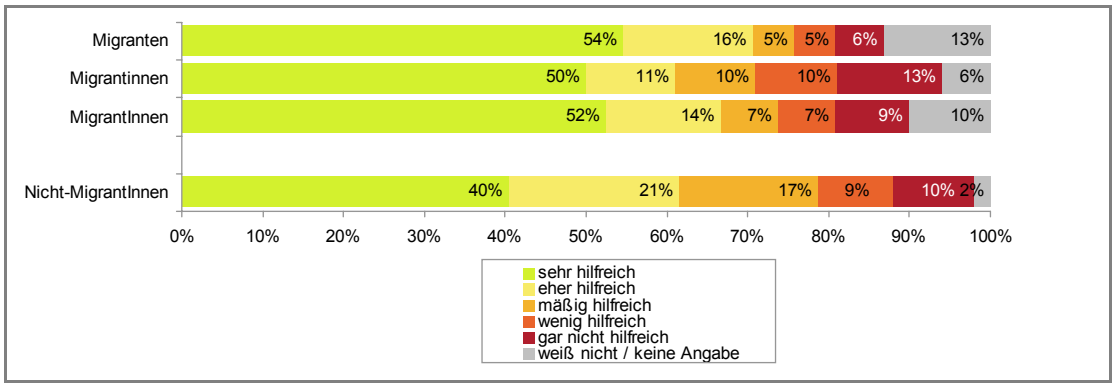
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 46; nur Personen, die Betriebsrat bereits in Anspruch genommen haben; in der Referenzgruppe nach Geschlecht in den Subgruppen n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Bewertung der Unterstützung durch den Betriebsrat

Rückblickend sind die Befragten mit der betriebsrätlichen Hilfe überwiegend zufrieden (siehe Abbildung 98): gut die Hälfte derer, die den Betriebsrat schon einmal in Anspruch genommen haben, bewertet die Unterstützungsleistung als sehr hilfreich, ein weiteres Sechstel als eher hilfreich: somit ziehen zwei Drittel der NutzerInnen mit Migrationshintergrund ein zufriedenes Resümee. Explizit wenig bis gar nicht hilfreich

beurteilen 16% den Betriebsrat, dabei sind es von den weiblichen Nutzerinnen mit 23% deutlich mehr. Auch in der Referenzgruppe wird ein etwas kritischeres Bild der betriebsrätlichen Hilfe gezeichnet, hier wurde ‚nur' 40% sehr, und gleichzeitig 19% eher bis gar nicht geholfen.

Abbildung 98: Beurteilung des Betriebsrats, MigrantInnen nach Geschlecht und Nicht-MigrantInnen



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 46; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen bereits in Anspruch genommen haben; Auf eine Darstellung der Herkunftsgruppen sowie die Referenzgruppe nach Geschlecht wird aufgrund geringer Fallzahlen von n<=25 verzichtet.

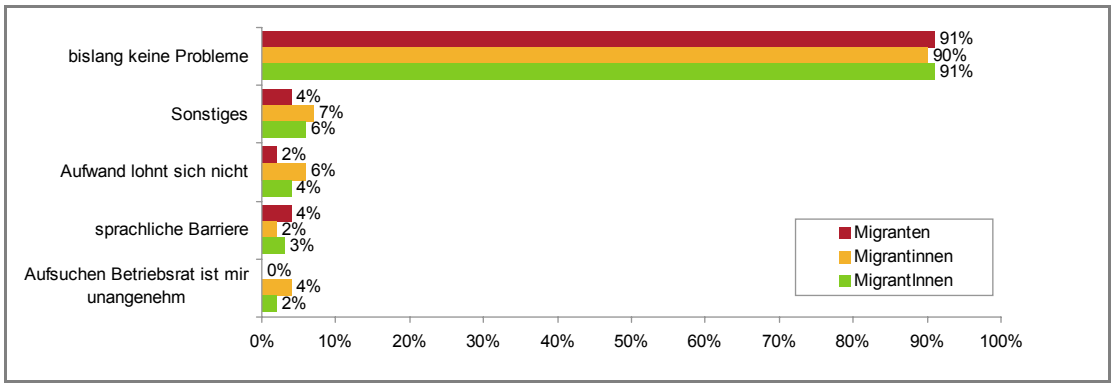
Gründe für nicht erfolgte Inanspruchnahme des Betriebsrats

Was hält beschäftigte MigrantInnen davon ab, einen grundsätzlich verfügbaren Betriebsrat zu nutzen? Es steht zu vermuten, dass gewisse Zugangshürden oder Hemmschwellen, nicht zuletzt sprachlicher Natur bestehen – eine solche These lässt sich aus den Befragungsdaten jedoch nicht bestätigen. Der weitaus vorrangige Grund für eine bisher nicht erfolgte Nutzung des Betriebsrats ist die Wahrnehmung, dass es **bislang keine Probleme** und damit keinen Anlass für eine Inanspruchnahme gegeben hat: 90% der Nicht-NutzerInnen – sowohl in der Gruppe derer mit und ohne Migrationshintergrund – nennen dies als Begründung (siehe Abbildung 99 sowie Tabelle 545ff).

Sprachliche Barrieren sind wohl ein Hinderungsgrund der Inanspruchnahme, allerdings von relativ geringer Tragweite: 3% der Nicht-NutzerInnen führen dieses Argument an. In der Gruppe derer allerdings, die ihre Deutschkenntnisse als eher oder gar nicht ausreichend für die Ausübung des Berufs einstufen, stellen sprachliche Barrieren für 10% ein Zugangshemmnis dar. Etwas höheres Gewicht hat diese Begründung in den Ländergruppen Türkei, EU-NMS sowie den Philippinen.

Eher ‚weiche' Faktoren spielen für Frauen eine hinderliche Rolle beim Zugang zum Betriebsrat – so meinen 6% von ihnen, der **Aufwand lohne sich nicht** (vor allem aus den Herkunftsgruppen Deutschland und EU-NMS; Männer insgesamt 2%), und für 4% ist das **Aufsuchen des Betriebsrats unangenehm** (vor allem Frauen aus dem Sonstigen Europa und den EU-NMS; Männer nur in Einzelfällen, unter 1%). Ähnliche leichte geschlechtsspezifische Argumentationsschwerpunkte finden sich auch in der Referenzgruppe. Dass sich der Aufwand nicht lohnt, argumentieren verstärkt auch jene Nicht-NutzerInnen, die sich durch Konflikte mit Vorgesetzten und KollegInnen belastet fühlen (11% beziehungsweise 14%).

Abbildung 99: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 702; nur Personen, an deren Arbeitsstätte Betriebsrat vorhanden ist, die diesen aber bislang nicht genutzt haben.

„Sonstige" Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats haben insgesamt 6% der Nicht-NutzerInnen angesprochen. Vor allem zwei Begründungen finden sich innerhalb dieser Kategorie: für einen Teil der Befragten ist der Betriebsrat nicht vertrauenswürdig genug, sie misstrauen den ArbeitnehmerInnenvertreterInnen, berufen sich auf negative eigene Erfahrungen mit BetriebsrätInnen oder auf jene von KollegInnen, oder sie beklagen deren mangelnde Kompetenz und Engagement. Für einen anderen Teil haben sich die Probleme auf andere Weise gelöst und die Einbeziehung des Betriebsrats hat sich erübrigt.

Übersicht 54: Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger Nennung* der jeweiligen Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht

bislang keine Probleme	Sonstiges	Aufwand lohnt sich nicht	sprachliche Barriere	Aufsuchen Betriebsrat ist mir unangenehm
MigrantInnen				
Ø 91%	Ø 6%	Ø 4%	Ø 3%	Ø 2%
■ Sonst. Asien (95%)	■ Arab. Raum (10%)	■ Deutschland (10%)	■ Türkei (8%)	■ Sonst. Europa (6%)
■ Ex-YU, Albanien (93%)	■ Afrika (10%)	■ EU-NMS (6%)	■ EU-NMS (6%)	■ Arab. Raum (4%)
	■ Iran (9%)	■ Afrika (5%)	■ Philippinen (4%)	■ EU-NMS (4%)
				■ Philippinen (3%)
Migranten				
Ø 91%	Ø 4%	Ø 2%	Ø 4%	Ø 0%
■ Iran (100%)	■ Afrika (8%)	■ Deutschland (11%)	■ EU-NMS (7%)	■ Afrika (3%)
■ Sonst. Asien (96%)	■ Deutschland (5%)	■ Afrika (6%)		■ Sonst. Europa (3%)
■ Ex-YU, Albanien (95%)				
■ Philippinen (95%)				
■ Sonst. Europa (94%)				
■ EU-NMS (93%)				
Migrantinnen				
Ø 90%	Ø 7%	Ø 6%	Ø 2%	Ø 4%
■ Türkei (95%)	■ Iran (19%)	■ Deutschland (10%)	■ EU-NMS (6%)	■ Sonst. Europa (7%)
■ Ex-YU, Albanien (92%)	■ Afrika (12%)	■ EU-NMS (10%)	■ Philippinen (6%)	■ EU-NMS (7%)
	■	■	■ Afrika (5%)	■ Philippinen (6%)

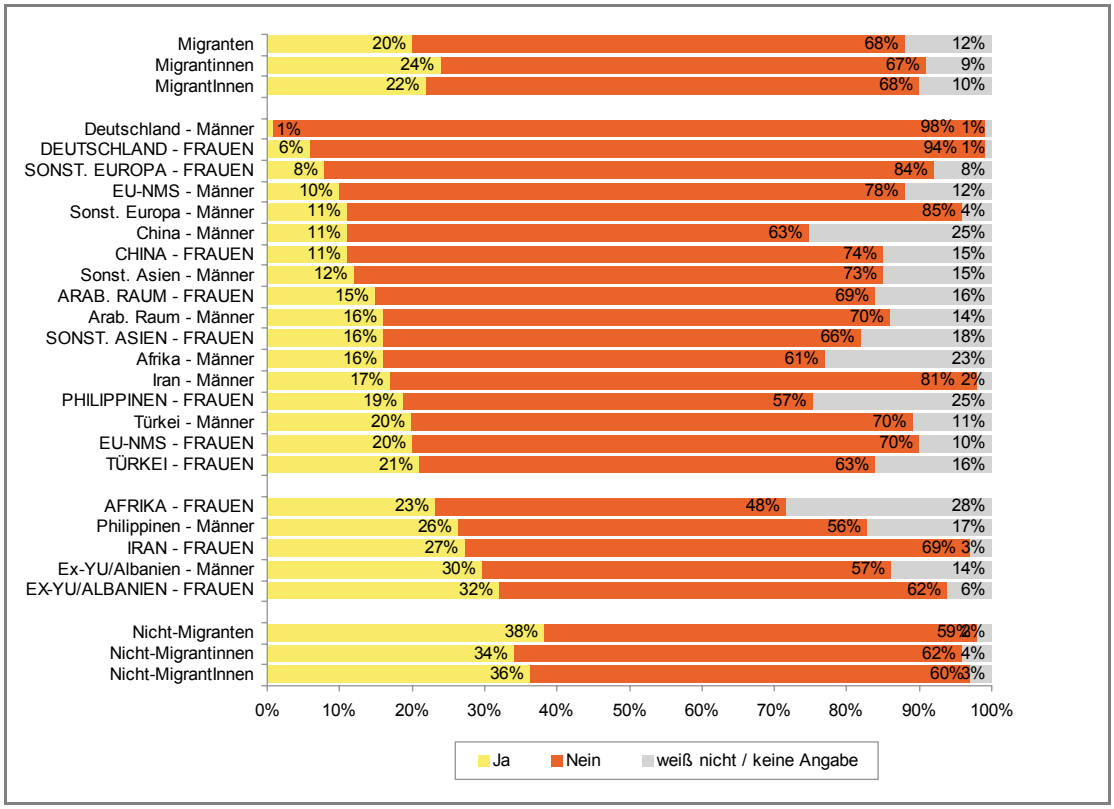
bislang keine Probleme	Sonstiges	Aufwand lohnt sich nicht	sprachliche Barriere	Aufsuchen Betriebsrat ist mir unangenehm
		Nicht-MigrantInnen		
90%	9%	3%		2%
		Nicht-Migranten		
89%	10%	2%		
		Nicht-Migrantinnen		
91%	8%	3%		4%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 702; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 119; nur Personen, an deren Arbeitsstätte Betriebsrat vorhanden ist, die diesen aber bislang nicht genutzt haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt. *Lesehilfe*: „Ø 91%": 91% aller MigrantInnen, die Betriebsrat bislang nicht genutzt haben, nennen als Grund für die Nicht-Inanspruchnahme „Bislang keine Probleme". In den Ländergruppen Sonst. Asien und Ex-YU wird diese Begründung überdurchschnittlich häufig genannt.

Mitgliedschaft in der Gewerkschaft

Über die Verfügungsmöglichkeit und Inanspruchnahme einer betrieblichen Interessensvertretung hinaus wurde auch die persönliche Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft erhoben. Insgesamt liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den MigrantInnen bei 22% und damit etwas unter jenem der Referenzgruppe (36%, siehe Abbildung 100). Dieser Anteil variiert allerdings sehr stark zwischen den Ländergruppen, und reicht von 3% bei Personen aus Deutschland bis zu einem zehnmal so hohen Anteil von 31% bei MigrantInnen der Herkunftsgruppe des Ehemaligen Jugoslawien/Albanien.

Abbildung 100: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Wieder fällt auf, dass unter den MigrantInnen der Anteil derer, die über ihren (Mitglieder-)Status nicht Bescheid wissen, gut doppelt so hoch ist wie in der Referenzgruppe. Im Vergleich der Geschlechter zeigt sich in der Gruppe mit Migrationshintergrund eine geringfügig häufigere Mitgliedschaft der Frauen, in der Gruppe ohne Migrationshintergrund sind die Männer marginal häufiger gewerkschaftlich organisiert.

Die Gruppe derer, die Gewerkschaftsmitglieder sind, lässt sich anhand einiger sozial- und beschäftigungsbezogener Merkmale näher charakterisieren (siehe Tabelle 552f). Gewerkschaftsmitglied sind demnach markant häufiger ältere ArbeitnehmerInnen und Personen mit niedrigen und mittleren Ausbildungs- und Tätigkeitsniveaus, insbesondere FacharbeiterInnen. In der zweiten Generation ist der Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern – auch aufgrund der jüngeren Altersstruktur – geringer. Ebenfalls geringer ist er, wenn im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist oder die Person vom eventuellen Bestehen eines Betriebsrats nichts weiß – somit fällt der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in kleinen Betrieben geringer aus als in großen. Sämtliche dieser Verteilungen bestehen allerdings in der Referenzgruppe in ähnlicher Form, und können daher nicht als migrantInnenspezifisch gelten.

Wirtschaftsabschnitte mit hohen Mitglieder-Anteilen unter den MigrantInnen sind das Gesundheits- und Sozialwesen, Verkehr und Lagerei sowie die Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen. Der Wirtschaftssektor insgesamt (Produktion/Dienstleistung) zeigt keinen Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Organisation, ebenso wenig wie die Arbeitszeit – Teilzeitkräfte sind demnach in gleichem Ausmaß Gewerkschaftsmitglied wie Vollzeitbeschäftigte. In der Gruppe der MigrantInnen macht interessanterweise auch die Beschäftigungsform keinen Unterschied, in der Referenzgruppe jedoch schon: von den nicht-standardbeschäftigten Nicht-MigrantInnen ist ein signifikant geringerer Anteil Mitglied einer Gewerkschaft als von den Standardbeschäftigten.

10.3 Arbeiterkammer

Im Folgenden steht das Verhältnis der Befragten zur Arbeiterkammer detaillierter im Zentrum. Die Arbeiterkammer kann, wie in Kapitel 10.1 gezeigt, als die erste Adresse hinsichtlich arbeitsrechtlicher Fragen und Probleme gelten – rund 60% sowohl der MigrantInnen wie der Nicht-MigrantInnen nannten diese Institution als eine Quelle, wenn sie diesbezüglichen Informationsbedarf haben oder hätten.

Wissen um Wahlberechtigung

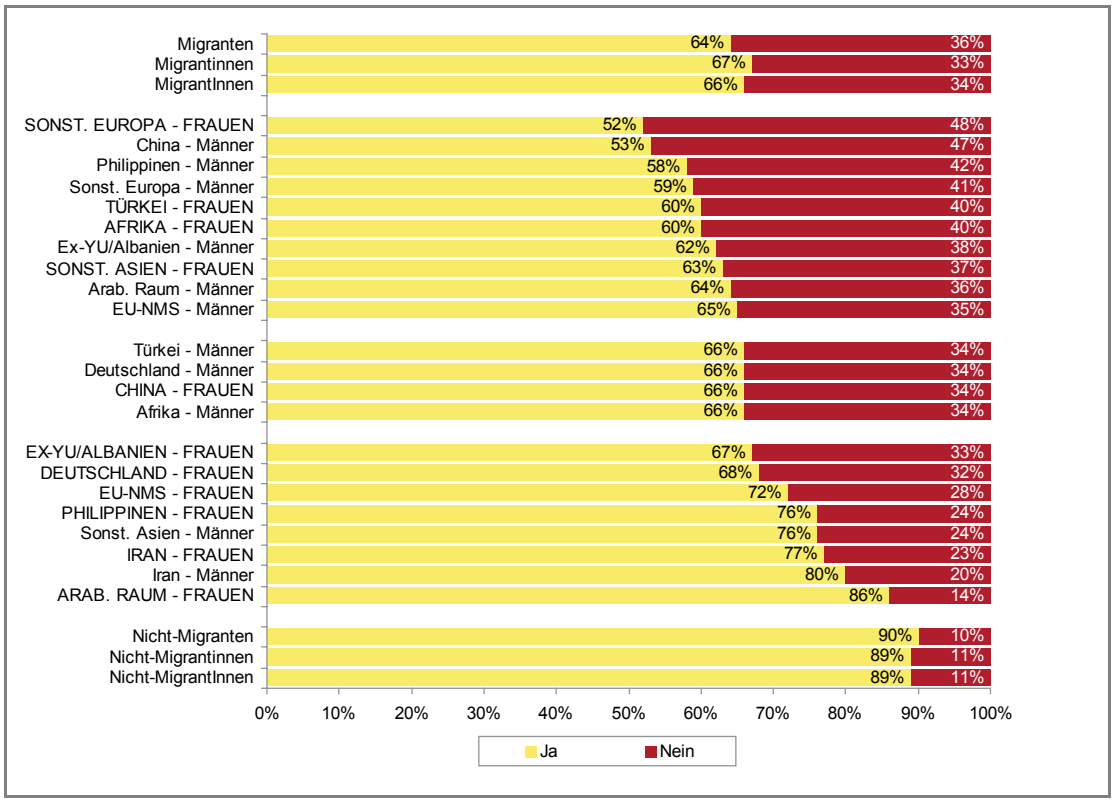
Ein etwa ebenso großer Anteil von 66% der Personen mit Migrationshintergrund ist darüber im Bilde, bei den Arbeiterkammerwahlen wahlberechtigt zu sein (siehe Abbildung 101). Im Vergleich zur Referenzgruppe erweist sich dieser Anteil allerdings als relativ niedrig: von den Nicht-MigrantInnen wissen immerhin 89% über ihr Wahlrecht Bescheid. Überdurchschnittlich hoch in Bezug auf die Gruppe der MigrantInnen ist der Anteil der „Informierten“ in den Herkunftsgruppen Iran (79%), Sonstiges Asien (72%), Arabischer Raum (71%), den EU-NMS (69%) und Deutschland (67%).

Die Nennung der Arbeiterkammer als Informationsquelle in arbeitsrechtlichen Belangen variierte kaum in Abhängigkeit von Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren. Das konkrete Wissen über das Wahlrecht und auch die Nutzung fällt in verschiedenen Subgruppen aber doch unterschiedlich aus.

Es besteht nämlich ein (erwartbarer) Zusammenhang zu der Selbsteinschätzung der ‚guten Informiertheit über die Rechte als ArbeitnehmerIn', und – zum Teil damit in engem Zusammenhang stehend – mit dem Vorhandensein eines Betriebsrats: Personen die sich gut informiert fühlen und jene an deren Arbeitsstätte ein Betriebsrat besteht, wissen immerhin zu je 73% von ihrem Wahlrecht. Insofern sind die Zusammenhänge, die für die gute Informiertheit dargestellt wurden, auch mit dem Wahlrechtwissen in Verbindung zu bringen: Personen mit höherem Bildungs- und Tätigkeitsniveau und mit besseren Deutschkenntnissen zeigen sich in überdurchschnittlichem Maß von ihrem Wahlrecht informiert (siehe Tabelle 556ff).

Dass hier ein Zusammenhang auch mit der Dauer der Erwerbsintegration (in Österreich) vermutet werden kann, darauf weisen die beiden Umstände hin, dass sich einerseits Jüngere unter 24 Jahren insgesamt klar unterdurchschnittlich informiert zeigen (in abgeschwächter Form und auf höherem Niveau auch die Nicht-MigrantInnen), und dass andererseits der Informationsgrad bei MigrantInnen der 1. Generation mit zunehmender Aufenthaltsdauer wesentlich ansteigt. Als Branchen mit deutlich unterdurchschnittlichem Wahlrechtswissen (mit Werten unter 60%) erweisen sich die Beherbergung/Gastronomie, der Bau sowie die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, beziehungsweise der Berufsbereich der Dienstleistungen.

Abbildung 101: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Herkunft und Geschlecht



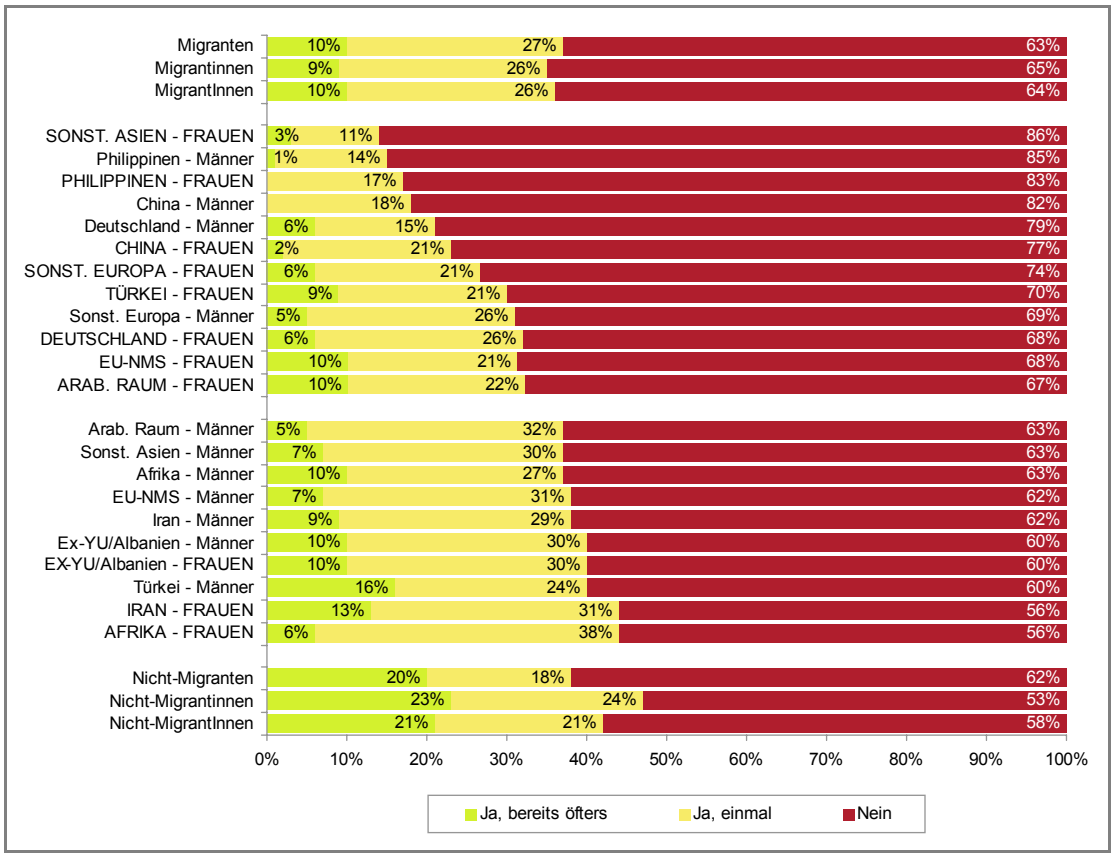
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 49; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305

Inanspruchnahme von Angeboten der AK

Der Anteil derer, die Angebote der AK bislang auch tatsächlich in Anspruch genommen haben, beträgt unter den MigrantInnen insgesamt 36%, in der Referenzgruppe mit 42% etwas mehr. Von letzteren haben etwas größere Anteile die Arbeiterkammer auch schon mehrmals genutzt (siehe Abbildung 102).

Die Nutzungsquote der Arbeiterkammer liegt damit höher als jene des Betriebsrats (so im Unternehmen ein solcher besteht, vgl. Kapitel 10.2). Die Geschlechterunterschiede sind dabei weder insgesamt noch in einer der Herkunftsgruppen statistisch signifikant. Den geringsten Nutzungsanteil weist die Herkunftsgruppe Philippinen auf (17%), aber auch China, Deutschland, Sonstiges Europa und Sonstiges Asien (zwischen 21% und 30%) liegen hier deutlich unter dem Durchschnitt. Hinsichtlich der Wirtschaftsabschnitte der MigrantInnen zeigen sich unterdurchschnittliche Nutzungsanteile vor allem im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (26%), der Herstellung von Waren (28%) und Erziehung und Unterricht (29%), nach Berufsbereichen nutzen vor allem Beschäftigte in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen die Angebote der AK nur in geringem Ausmaß (27%).

Abbildung 102: Inanspruchnahme der AK, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 33; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

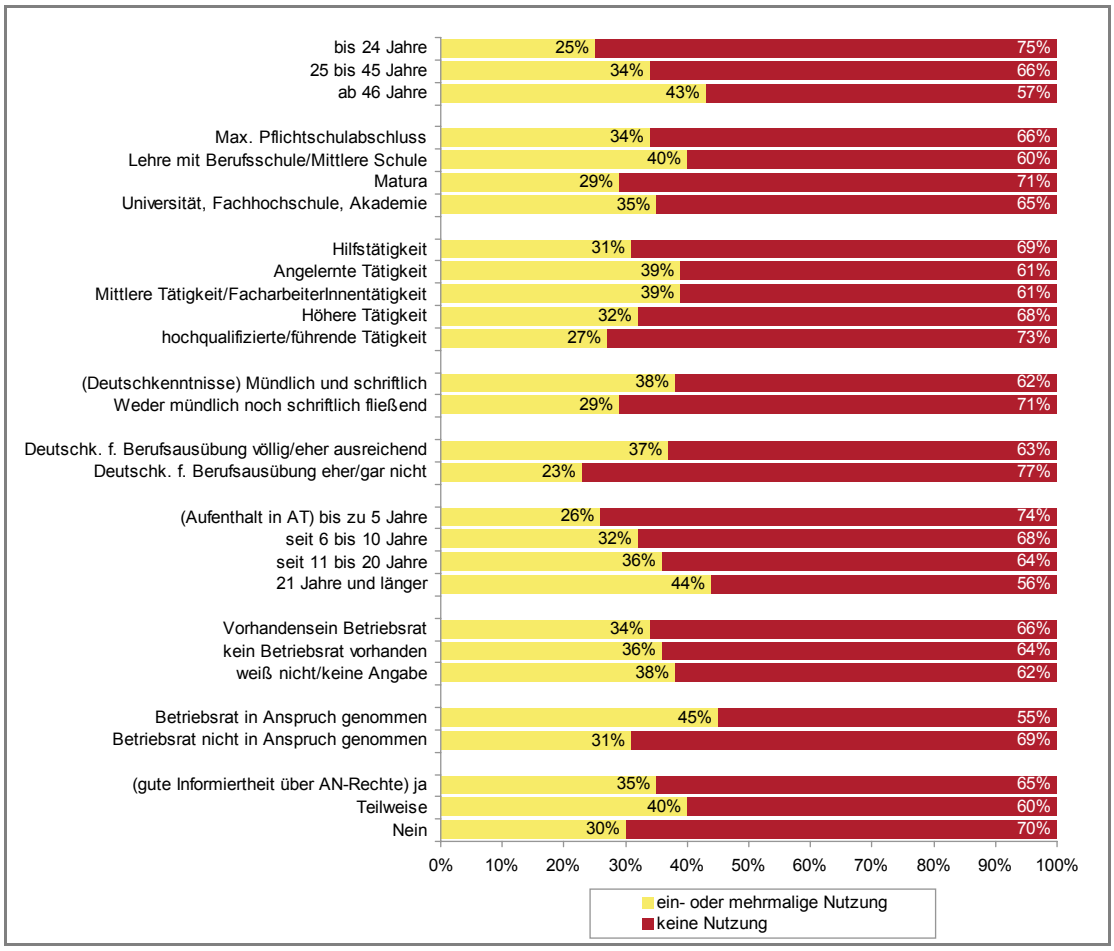
Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren im Kontext der Nutzung von Angeboten der Arbeiterkammer

Fasst man die ein- und mehrmalige Nutzung zusammen, lassen sich die verschieden Zusammenhänge mit Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren aufzeigen, die im Wesentlichen in die selbe Richtung deuten wie die Ergebnisse zur Nutzung des Betriebsrats, allerdings in etwas weniger starker Ausprägung. Übersicht 55 gibt einen Überblick über jene Faktoren, die einen Zusammenhang mit der Nutzungsquote der AK aufweisen. Der Befund einer besseren Informiertheit über die Arbeiterkammer (Wahlrecht) mit längerer Dauer der Erwerbstätigkeit verstärkt sich auf dieser Ebene: Ältere Personen ab 46 Jahre weisen eine deutlich höhere Nutzungsquote auf als jüngere, und für MigrantInnen der ersten Generation gilt, dass je länger der Aufenthalt in Österreich andauert, umso höher ist der Anteil der AK-NutzerInnen. Ersterer Zusammenhang mit dem Alter findet sich auch in der Referenzgruppe (siehe Übersicht 56).

Der Zusammenhang der AK-Inanspruchnahme mit Bildungs- und Tätigkeitsniveau der Befragten ist nicht so eindeutig, tendenziell verläuft das Nutzungsverhalten jedoch parallel zum Umstand der Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft: es sind vermehrt Personen mit geringen und mittleren Niveaus, das heißt vor allem FacharbeiterInnen, die die Angebote der Arbeiterkammer in Anspruch nehmen. Mangelnde Deutschkenntnisse senken die Nutzungsquote, ähnlich wie in Bezug auf den Betriebsrat und die Gewerkschaft. Ebenfalls spiegelt sich der Befund, dass die Faktoren der Beschäftigungsform oder das Arbeitszeitausmaß wie bei der Nutzung des Betriebsrats bzw. bei der Gewerkschaftsmitgliedschaft auch keinen Einfluss auf die Nutzungshäufigkeit der AK nehmen. Das Erleben einer Benachteiligung im Betrieb (beispielsweise beim Einkommen oder bei Karrieremöglichkeiten, siehe Kapitel 6.9) hat ebenfalls keine Auswirkung auf die Nutzungsquote, es zeigen sich aber etwas erhöhte Nutzungsanteile, wenn bestimmte Belastungen erlebt werden – insbesondere jene Befragten, die durch Konflikte mit Vorgesetzen belastet sind, weisen überdurchschnittliche Nutzungsquoten auf.

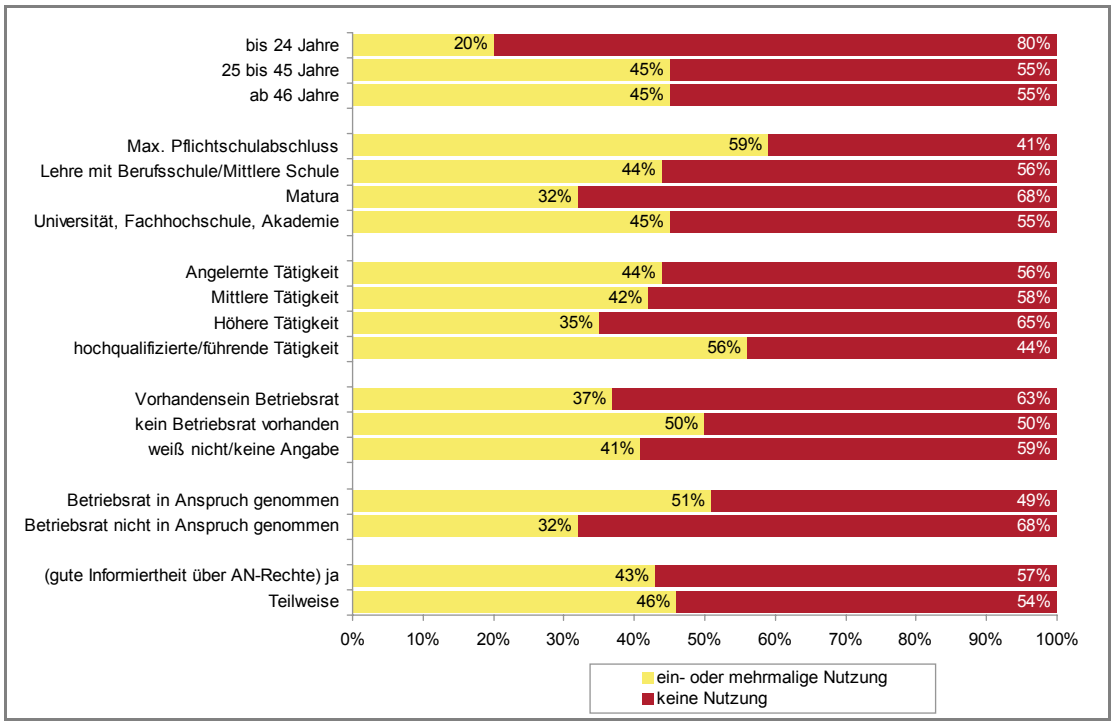
Mit dem Vorhandensein eines Betriebsrats zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang, das heißt es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Arbeiterkammer verstärkt bei fehlender betrieblicher ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung in Anspruch genommen wird. Für Personen mit und ohne Migrationshintergrund gilt vielmehr, dass die Inanspruchnahme der Arbeiterkammer bei jenen häufiger ist, die auch den Betriebsrat konkret nutzen. Möglicherweise handelt es sich dabei um eine grundlegende Bereitschaft, Unterstützungen in arbeitsrechtlichen Fragen in Anspruch zu nehmen oder aktiv diesbezügliche Informationen zu suchen, die die Personen dann zu unterschiedlichen Einrichtungen führen kann.

Übersicht 55: Inanspruchnahme der AK, nach ausgewählten Sozial- Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 20; nach Tätigkeitsniveau n miss = 10; nach Deutschkenntnissen n miss = 3; nach ausreichenden Deutschkenntnissen n miss=217; nach Dauer des Aufenthalts in AT (nur 1. Generation) n=1794, n miss = 3; nach Vorhandensein Betriebsrat n miss=300, nach Inanspruchnahme Betriebsrat (nur wenn vorhanden) n = 909, n miss = 4; nach Informiertheit n miss = 31.

Übersicht 56: Inanspruchnahme der AK, nach ausgewählten Sozial- Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)

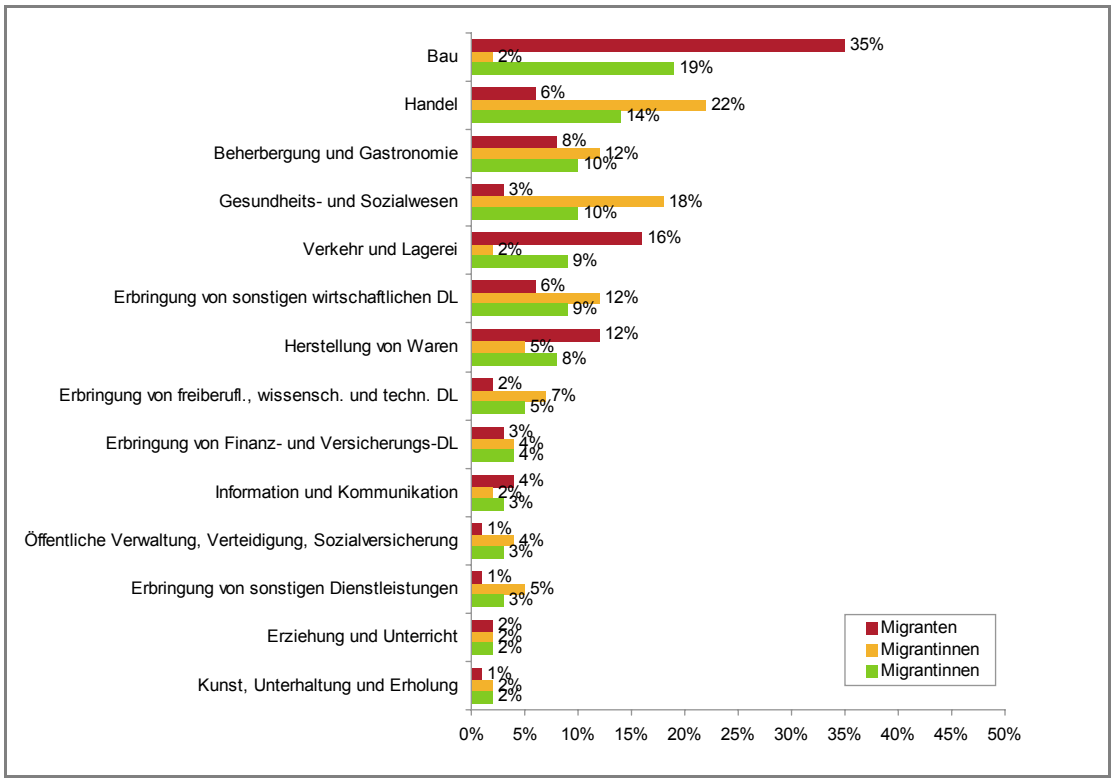


Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305; nach Tätigkeitsniveau n miss = 1; nach Beschäftigungsform n miss = 8; nach Arbeitsstättengröße n miss = 1; nach Inanspruchnahme Betriebsrat (nur wenn vorhanden) n = 165; nach Informiertheit n miss = 1; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt

Genauere Analysen der Personen, die Angebote der Arbeiterkammer in Anspruch genommen haben, zeigen einen Schwerpunkt im Bereich Bau und Handel, mit erwartbar klar geschlechtsspezifischen Differenzen – aus ersterem Wirtschaftsabschnitt kommen vor allem männliche AK-Nutzer, aus zweiterem vor allem weiblichen Nutzerinnen (siehe Abbildung 103f). Migranten, die Angebote der Arbeiterkammer in Anspruch nehmen, arbeiten demnach zu 35% im Baubereich, zu 16% im Bereich Verkehr und Lagerei, und zu 12% in der Herstellung von Waren. Migrantinnen hingegen kommen zu 22% aus dem Bereich des Handels, zu 18% aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, und zu 12% aus dem Feld der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen. Umgelegt auf die Berufsbereiche der Befragten, arbeitet die Hälfte der männlichen Nutzer in Produktionsberufen und gut ein Drittel der weiblichen Nutzerinnen im Dienstleistungsbereich.

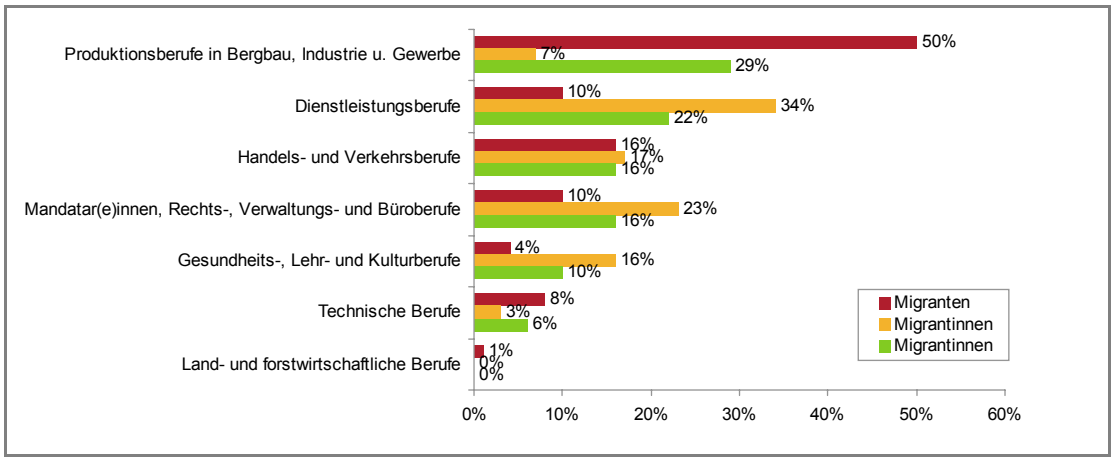
In der Referenzgruppe bestehen geringfügige Abweichungen in der Verteilung der NutzerInnen auf Wirtschaftsabschnitte. Ebenfalls ist der Baubereich einer der häufigsten Arbeitsbereiche der männlichen Nutzer (17%), etwa ähnlich große Anteile arbeiten in der Herstellung von Waren (19%) und dem Handel (16%). Bei den weiblichen NutzerInnen ohne Migrationshintergrund dominiert wie bei den Migrantinnen der Handel (31%), gefolgt allerdings von der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen (15%) und der Herstellung von Waren (11%) sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen (12%).

Abbildung 103: MigrantInnen, die die AK in Anspruch genommen haben: Verteilung auf Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 625, n miss=2

Abbildung 104: MigrantInnen, die die AK in Anspruch genommen haben: Verteilung auf Berufsbereiche, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 625, n miss=2

Themen der Inanspruchnahme von Angeboten der Arbeiterkammer

Inhaltlich handelte es sich bei der Nutzung von AK-Angeboten mit Abstand am häufigsten um **Rechte am Arbeitsplatz**: 59% der NutzerInnen nennen diesen Nutzungsgrund, er ist in allen Ländergruppen – und auch in der Referenzgruppe – das häufigste Thema. Überdurchschnittlich häufig geht es um dieses Thema bei der AK-Nutzung

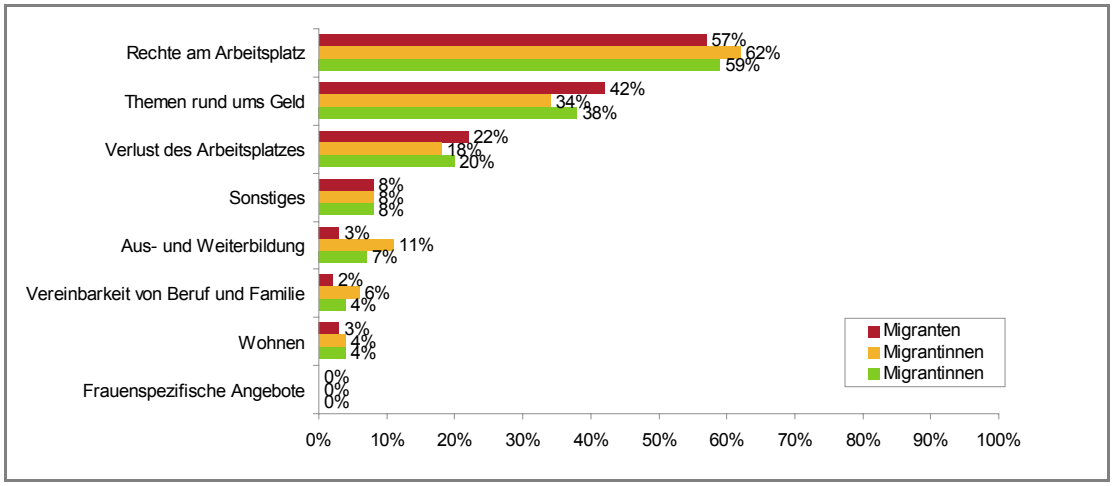
von MigrantInnen aus der Türkei und dem Iran (siehe Abbildung 105 sowie Übersicht 57), sowie bei NutzerInnen der jüngsten Altersklasse bis 24 Jahre (66%). Auch wenn Belastungen im Bereich von Stress und Zeitdruck gegeben sind, und auch wenn Konflikte mit Vorgesetzten als belastend erlebt werden, dreht sich die AK-Nutzung verstärkt um die Rechte am Arbeitsplatz (siehe Tabelle 571).

An zweiter Stelle der Nutzungsthemen stehen **Themen rund ums Geld**, also Fragen der Entlohnung, aber auch bezüglich Steuern, Privatkonkurs, Geldanlagen etc. 38% der NutzerInnen mit Migrationshintergrund sprechen diesen Komplex an, Männer etwas häufiger als Frauen, und vor allem auch ältere ArbeitnehmerInnen über 46 Jahre (47%). In der Referenzgruppe fällt der Anteil mit 31% etwas niedriger aus.

Der **(drohende) Verlust des Arbeitsplatzes** steht mit 20% an dritthäufigster Stelle – doppelt so gewichtig ist das Thema in der Gruppe derer, die an ihrem Arbeitsplatz Benachteiligungen erleben, hier geht es bei 40% der AK-Nutzungen um diesen Themenbereich und – erwartungsgemäß – auch wenn die Angst vor Arbeitsplatzverlust als sehr oder eher belastend erlebt wird.

Die weiteren Angebotsthemen betreffen jeweils weniger als 10% der NutzerInnen: **Aus- und Weiterbildung** und die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** (Karenz, Mutterschutz etc.) sind dabei verstärkt für Frauen ein Grund, die Arbeiterkammer in Anspruch zu nehmen, und auch Fragen des **Wohnens** (Betriebskosten, Mietverträge etc.) führen Frauen etwas häufiger zur AK als Männer. **Frauenspezifische Angebote** waren nur in Einzelfällen der Anlass, die Arbeiterkammer aufzusuchen.

Abbildung 105: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 625; nur Personen, die AK genutzt haben

Als „**Sonstige" Gründe** für die Nutzung von AK-Angeboten wird vor allem eine allgemeine Informationsbeschaffung angegeben, ohne diese näher zu bezeichnen – dies macht rund ein Drittel der „sonstigen" Nennungen aus (siehe Tabelle 575). Zwei Themenfelder werden von mehreren der befragten MigrantInnen angeschnitten, zum einen ist dies der Bereich Konsumentenschutz und zum anderen Probleme am Arbeitsplatz mit Vorgesetzten, KollegInnen beziehungsweise Mobbing im weiteren Sinn (beispielsweise Verleumdung, Beschimpfung etc.) – jeweils rund ein Fünftel der „Sonstigen" Nennungen entfallen auf diese beiden Themenfelder, gerechnet auf die

Gruppe aller NutzerInnen von AK-Angeboten sind dies etwa jeweils knapp 2%. Beide Themenbereiche sind dabei weitaus häufiger für Männer von Relevanz als für Frauen. In weiteren Einzelnennungen geht es bei der Nutzung der Arbeiterkammer schließlich auch um die Arbeitsbewilligung, um Jobwechsel beziehungsweise Job- oder Praktikumssuche, um arbeitsrechtliche Anliegen von Angehörigen und nicht zuletzt auch um eine Nutzung der AK-Bibliothek.

Übersicht 57 Ländergruppen mit *überdurchschnittlich häufiger* Nennung der jeweiligen Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich

Rechte am Arbeitsplatz	Themen rund ums Geld	Verlust des Arbeits-platzes	Aus- und Weiterbildung	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Wohnen	Frauen-spezifische Angebote	Sonstiges
MigrantInnen							
Ø 59%	Ø 38%	Ø 20%	Ø 7%	Ø 4%	Ø 4%	Ø 0%	Ø 8%
■ Türkei (75%)	■ Ex-YU, Albanien (48%)	■ Türkei (35%)	■ Philippinen (22%)	■ Arab. Raum (7%)	■ Ex-YU, Albanien (6%)	■ Deutsch-land (2%)	■ Sonst. Europa (23%)
■ Iran (62%)	■ EU-NMS (42%)	■ EU-NMS (31%)	■ Sonst. Europa (16%)	■ Afrika (6%)	■ Sonst. Europa (6%)	■ Sonst. Asien (2%)	■ Sonst. Asien (16%)
		■ Afrika (29%)	■ Arab. Raum (13%)	■ Deutsch-land (6%)			■ Philippi-nen (14%)
		■ Philippinen (28%)	■ Afrika (12%)	■ Iran (6%)			■ Arab. Raum (13%)
		■ Sonst. Asien (23%)	■ Iran (10%)				■ EU-NMS (11%)
		■ Sonst. Europa (23%)					■ Deutsch-land (10%)
Migranten							
Ø 57%	Ø 42%	Ø 22%	Ø 3%	Ø 2%	Ø 3%	Ø 0%	Ø 8%
■ Türkei (71%)	■ Ex-YU, Albanien (56%)	■ Türkei (39%)	■ Arab. Raum (13%)	■ Türkei (4%)	■ Ex-YU, Albanien (6%)	■ Sonst. Asien (3%)	■ Sonst. Asien (17%)
■ Afrika (70%)	■ EU-NMS (46%)	■ Afrika (31%)	■ Afrika (10%)	■ Arab. Raum (3%)	■ EU-NMS (4%)		■ EU-NMS (11%)
■ Iran (60%)		■ EU-NMS (29%)	■ Iran (6%)	■ Afrika (3%)			■ Türkei (10%)
■ Sonst. Asien (59%)		■ Sonst. Asien (27%)	■ EU-NMS (4%)				■ Iran (6%)
Migrantinnen							
Ø 62%	Ø34%	Ø 18%	Ø 11%	Ø 6%	Ø 4%	Ø 0%	Ø 8%
■ Türkei (83%)	■ Ex-YU, Albanien (41%)	■ EU-NMS (32%)	■ Arab. Raum (14%)	■ Arab. Raum (15%)	■ Ex-YU, Albanien (6%)	■ Deutsch-land (4%)	■ Arab. Raum (27%)
■ Ex-YU, Albanien (66%)	■ EU-NMS (39%)	■ Türkei (29%)	■ Afrika (14%)	■ Afrika (11%)	■ Afrika (6%)		■ Deutsch-land (13%)
■ Iran (64%)	■ Afrika (37%)	■ Afrika (25%)	■ Iran (14%)	■ Deutsch-land (10%)			■ EU-NMS (12%)
			■ Ex-YU, Albanien (13%)	■ Iran (9%)			
				■ EU-NMS (7%)			
Nicht-MigrantInnen							
57%	31%	21%	8%	6%	2%	1%	13%
Nicht-Migranten							
52%	33%	25%	8%	4%	1%	-	15%
Nicht-Migrantinnen							
62%	29%	17%	8%	8%	2%	2%	12%

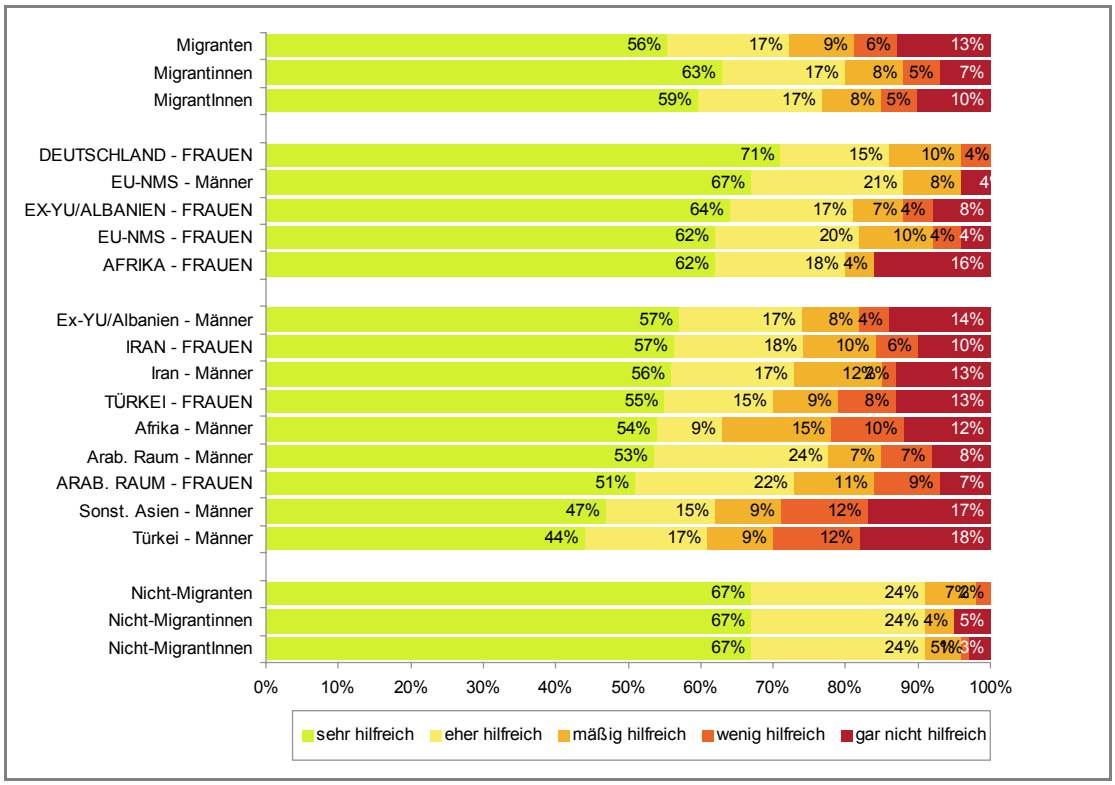
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 625; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=120; nur Personen, die AK genutzt haben.

Bewertung der Unterstützung durch die Arbeiterkammer

Die Hilfe durch die Arbeiterkammer wird von den NutzerInnen mit und ohne Migrationshintergrund weit überwiegend positiv beurteilt: 59% der MigrantInnen empfanden die Unterstützung der AK als sehr hilfreich, und weitere 17% als eher; die Nicht-MigrantInnen zeigen sich sogar noch zufriedener und geben zu 91% an, dass ihnen sehr oder eher geholfen wurde. Diese Bewertung fällt damit positiver aus als jene der genutzten Betriebsratsangebote (vgl. Kapitel 10.2).

Bei den MigrantInnen zeigen sich Frauen ein wenig zufriedener als Männer, von jenen sind doch 13% der Ansicht, die Angebote der AK waren für sie gar nicht hilfreich. Bezogen auf die Herkunftsgruppen äußern sich vor allem MigrantInnen von den Philippinen und Deutschland (jeweils 76% der NutzerInnen urteilen hier mit sehr hilfreich), aber auch aus den EU-NMS (64%) und aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien (61%) überdurchschnittlich zufrieden.

Abbildung 106: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 625, n miss = 44; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=120, n miss = 2; nur Personen, die AK genutzt haben; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Differenziert man die Beurteilung nach den Gründen, die für die Befragten ausschlaggebend für die Nutzung der Arbeiterkammer waren, zeigt sich, dass die Bewertungen in den Themenfeldern nur geringfügig variieren (siehe Tabelle 578). Die Hauptthematik – Rechte am Arbeitsplatz – wird dabei leicht überdurchschnittlich gut bewertet, denn 62% der NutzerInnen in diesem Themenbereich fanden die AK hierbei sehr hilfreich. Ebenso wird die Unterstützung bei Fragen der Vereinbarkeit sehr gut beurteilt. Etwas unterdurchschnittlich beziehungsweise mit höheren Anteilen von

Personen, die die Angebote gar nicht hilfreich erlebten, schneiden die Themen rund ums Geld und Verlust des Arbeitsplatzes ab. Bei den „sonstigen“ Themen polarisiert die Bewertung, was auf das breite Spektrum der in dieser Kategorie zusammengefassten Themen zurück zu führen sein wird. Hier ist der Anteil derer, die sich sehr unterstützt fühlten mit 63% überdurchschnittlich hoch, gleichzeitig fanden aber auch 13% die Angebote gar nicht hilfreich.

10.4 ZWISCHENFAZIT – ARBEITNEHMER/INNEN-INTERESSENSVERTRETUNG IM ÜBERBLICK

- Etwa 60% der MigrantInnen fühlen sich bezüglich ihrer Rechte als ArbeitnehmerInnen gut informiert. Für rund jede/n Fünften trifft dies nicht zu, der entsprechende Anteil ist unter Nicht-MigrantInnen mit 6% deutlich geringer.
- Die Arbeiterkammer stellt für MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen die wichtigste Ansprechstelle in arbeitsrechtlichen Belangen dar: 60% nennen die AK auf die Frage, an wen sie sich mit diesbezüglichen Fragen wenden (würden).
- Tatsächlich schon in Anspruch genommen wurden Angebote der Arbeiterkammer von 36% der MigrantInnen, das ist ein etwas geringerer Anteil als in der Referenzgruppe (42%). In beiden Gruppen steigt der Nutzungsanteil mit dem Alter und in mittleren Tätigkeitsniveaus, bei MigrantInnen wird er durch mangelnde Deutschkenntnisse gesenkt. Inhaltlich stehen bei MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen in ähnlichem Ausmaß die Rechte am Arbeitsplatz im Zentrum. Die erfahrene Unterstützung wird durchwegs positiv bewertet.
- Vom Wahlrecht bei der Arbeiterkammerwahl wissen zwei Drittel der MigrantInnen Bescheid, in der Referenzgruppe ist die Informiertheit mit fast 90% deutlich höher.
- Einen Betriebsrat finden 45% der MigrantInnen wie auch der Nicht-MigrantInnen an ihrer Arbeitsstätte vor. Von jenen, an deren Arbeitsstätte eine betriebliche Interessensvertretung besteht, haben diese 20% – Männer etwas häufiger als Frauen, Nicht-MigrantInnen etwas häufiger als MigrantInnen – bereits konsultiert. Am relativ häufigsten ging es dabei um den Arbeitsvertrag. Die vorgefundene Unterstützung bewertet gut die Hälfte als sehr hilfreich.
- Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund beträgt 22% und ist damit merklich geringer als in der Referenzgruppe mit 36%.

TEIL II: ZUR BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AM WIENER ARBEITSMARKT – ETHNISCHE MINDERHEITENZUGEHÖRIGKEIT

Die Gruppe ethnischer Minderheiten erhielt im Rahmen des vorliegenden Projektes einen besonderen Stellenwert. Damit will dem Umstand einer – möglicherweise gegebenen – inneren Heterogenität der Gruppe der MigrantInnen neben der Frage von Herkunftsländern und -gruppen Rechnung getragen werden.

Es ist vorweg festzuhalten, dass keine einheitliche Definition für ethnische Minderheiten besteht. So definiert beispielsweise auch das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten des Europarates (in Kraft getreten 1998) Minderheiten nicht näher und legt in Artikel 3 fest: „Jede Person, die einer nationalen Minderheit angehört, hat das Recht, frei zu entscheiden, ob sie als solche behandelt werden möchte oder nicht“. Wir verstehen (ethnische) Minderheiten als Überbegriff, der über staatlich anerkannte Volksgruppen hinausreicht und die Zugehörigkeit respektive das Zugehörigkeitsgefühl zu einer Minderheitengruppe meint (siehe beispielsweise auch Corsi et al. 2008). Anders formuliert, oblag es den InterviewpartnerInnen sich einer Minderheit zuzuordnen oder nicht. Das Ergebnis zeigt eine große Vielfalt an Minderheiten auf und verweist auf die Bedeutung verschiedenster Volksgruppen mit sprachlichen Gemeinsamkeiten sowie auf religiöse Gemeinschaften.

11 Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit im Überblick - Ergebnisse der telefonischen Befragung

Insgesamt 11% der Befragten MigrantInnen ordnen sich einer ethnischen Minderheit zu, mit einer in den einzelnen Herkunftsgruppen sehr unterschiedlichen Bedeutung (siehe Abbildung 107).

Der höchste Anteil findet sich in der Gruppe Afrika, gilt dies hier doch für fast jede/n dritte/n Befragte/n. Bei den Männern geben fast 40%, und damit mehr als bei Frauen (22%), die Zugehörigkeit zu einer Minderheit an. Dabei findet sich eine große Vielfalt an ethnischen Minderheitenzugehörigkeiten. Am relativ häufigsten wird die Zugehörigkeit zu den beiden nigerianischen Volksgruppen der Ibo (oder auch Igbo) und Edo genannt. Alle anderen ethnischen Gruppen sind in Einzelfällen vertreten. Dabei reichen die Zugehörigkeiten von den Ashanti, einer Volksgruppe in Ghana über die Volksgruppe der Urhobo in Nigeria oder der Volksgruppe der Mina in Togo bis hin zu religiösen Bewegungen wie beispielsweise die Pfingstbewegung (‚Pfingstler’) in Ghana (siehe Tabelle 580 im Anhang).

Relativ hoch ist auch der Anteil Angehöriger ethnischer Minderheiten in den Herkunftsgruppen Arabischer Raum und Sonstiges Asien mit insgesamt jeweils 23%. In der Herkunftsgruppe Sonstiges Asien handelt es sich relativ häufig um religiöse Zu-

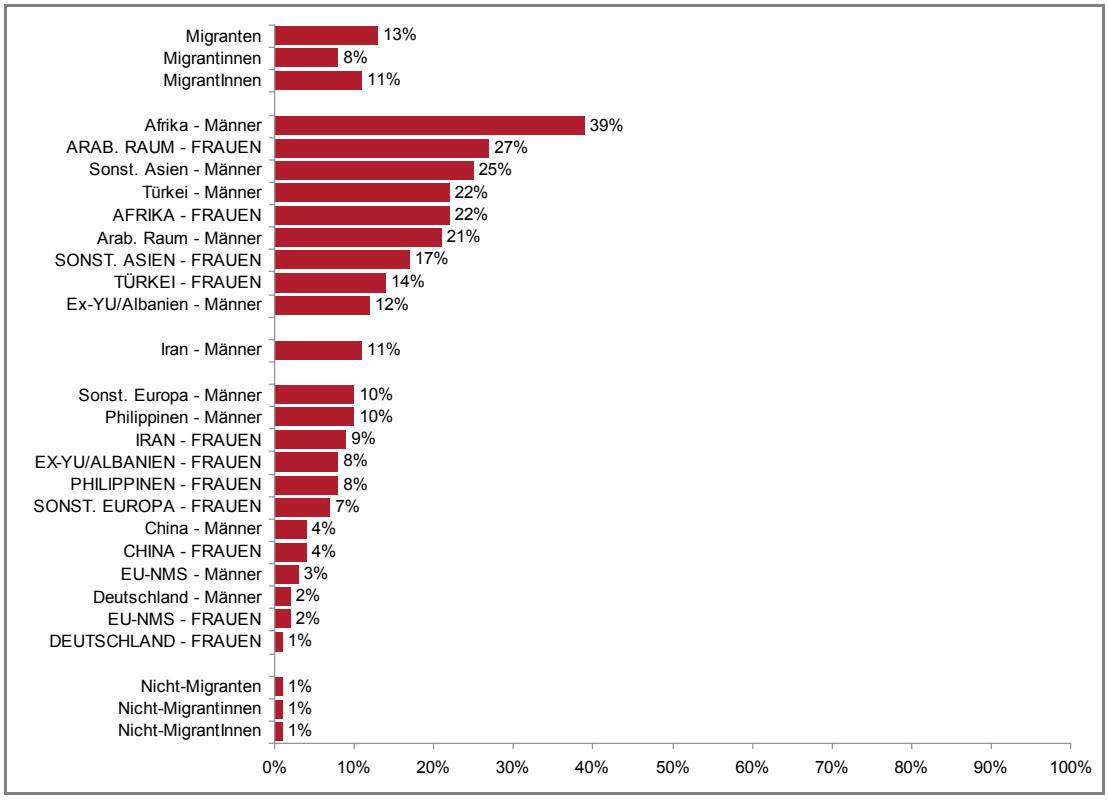
gehörigkeiten (islamische und christliche Religionsgemeinschaften) oder um die Zugehörigkeit zur chinesischen Minderheit.

Im Arabischen Raum stellen KurdInnen und Angehörige christlicher Religionsgemeinschaften mit jeweils rund einem Drittel die größten Gruppen dar. KurdInnen sind auch gemessen an allen Personen mit einer ethnischen Minderheitenzugehörigkeit, mit einem Anteil von 32%, die am häufigsten vertretene Minderheit. Gerechnet auf das Gesamtsample aller befragten MigrantInnen entfallen 3% auf KurdInnen (siehe Tabelle 581). Besonderes Gewicht kommt KurdInnen auch innerhalb der Herkunftsgruppe Türkei zu; hier handelt es sich bei Angehörigen ethnischer Minderheiten in erster Linie um KurdInnen. Im Falle des Irans gibt etwa jede/r Zehnte, welche sich einer ethnischen Minderheit zugehörig fühlt, an Kurde/in zu sein.

Auf die Situation dieser Gruppe wird im Folgenden vertiefend eingegangen, ebenso wie auf die Gruppe der Roma und Romnia. Letztere sind die im Rahmen der telefonischen Befragung mit einem Anteil von insgesamt 1% am Gesamtsample vertreten (siehe Tabelle 581). Innerhalb der Herkunftsgruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien zählt sich gut jede/r Vierte mit einer ethnischen Minderheitenzugehörigkeit der Gruppe der Roma/Romnia zu.

In allen anderen Herkunftsgruppen, ebenso wie in der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen[89], kommt der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu.

Abbildung 107: Anteil MigrantInnen mit Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunft und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52, L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

[89] Vertreten ist die Gruppe der TschechInnen sowie der burgenländischen KroatInnen.

12 Fokus: Kurden/Kurdinnen und Roma/Romnia

Vor dem Hintergrund dieser oben dargestellten Verteilung, die sich auf Basis der Zufallsstichprobe ergeben hat, können und werden im Folgenden Angehörige ethnischer Minderheiten zusammengefasst und als eine Gruppe („Angehörige ethnischer Minderheiten“ gegenüber Nicht-Angehörigen) ausgewertet. Für spezifische Analysen der einzelnen ethnischen Minderheiten sind die im Rahmen des Hauptprojekts erhobenen Fallzahlen allerdings zu gering.

Daher wurden im Rahmen einer gesonderten Teilstudie weitere Daten gezielt erhoben. Es erfolgte dabei eine Fokussierung auf zwei Hauptgruppen von ethnischen Minderheiten in Wien: Roma und Romnia einerseits, sowie Kurden und Kurdinnen anderseits.

Die Teilstudie verfolgt zwei Ziele. Zum einen wird dem Problem der geringen Fallzahlen begegnet, indem Personen der interessierenden Minderheitengruppen gezielt zusätzlich befragt wurden, wobei im Wesentlichen das Erhebungsinstrument der Hauptstudie zum Einsatz gelangte. Dadurch wurde die Zahl der Interviews auf eine verwertbare Gruppengröße erhöht und es können die meisten Analysen, die im Rahmen der Hauptergebnisse für die Herkunftsgruppen durchgeführt wurden, auch für die Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen vorgenommen werden. Zum anderen wurde die Teilstudie um qualitative Elemente ergänzt, das heißt offene Fragen, bei denen die Interviewpersonen eingeladen wurden, von ihren Erfahrungen, Meinungen und Einschätzungen in ‚offener’ Form zu erzählen. Diese Ergebnisse haben eine andere Qualität als quantitative Befragungsdaten, da „weichere“ Daten erhoben wurden.

Zur Grundgesamtheit von Kurden/Kurdinnen und Roma/Romnia

Die genaue Bestimmung der Größe beider Gruppen in Wien ist schwierig und bleibt ungenau, da keinerlei präzise Zahlen dazu vorliegen. Die Daten der letzten Volkszählung 2001 bilden eine Grundlage, geben aber über die Größe der Gruppen in Österreich beziehungsweise in Wien keine verlässliche Auskunft, da hier die Zugehörigkeit über die Umgangssprache abgefragt wird. Dabei bestehen zahlreiche Unschärfen:

- Nicht alle Angehörigen der beiden Ethnien sprechen Ihre Sprache (Romanes beziehungsweise Kurdisch) (siehe Kapitel 18) Die Definition der Zugehörigkeit zur jeweiligen Gruppe allein über die Sprache würde in diesem Fall die Gruppengröße weit unterschätzen.
- Andererseits sprechen auch Personen die Sprache der ethnischen Minderheit, rechnen sich dieser aber nicht zu (siehe Kapitel 18). Hier könnte es sich durchaus um eine Bekenntnisproblematik handeln, denn aus einschlägigen Projekten ist bekannt, dass beispielsweise die Roma-Zugehörigkeit soweit wie möglich verschwiegen werde, um Diskriminierungen zu vermeiden (vgl. Härle o.J.: 22). Diese Problematik könnte durch die Übertragung von der Umgangssprache auf eine Zugehörigkeit zur jeweiligen Gruppe umgangen werden. Gleichzeitig ist aber zu bedenken, dass es sich bei diesen Personen auch um PartnerInnen von Angehörigen der jeweiligen Volksgruppe handeln kann, die die Sprache ihres/ihrer PartnerIn gelernt haben und sprechen, selbst aber nicht der Gruppe angehören. In

dem Fall wäre die Umlegung der Sprache auf eine Volksgruppenzugehörigkeit nicht richtig (siehe ebd.)

- Eine weitere Problematik besteht darin, dass sich die Zahlen der Volkszählung auf die Wohnbevölkerung beziehen. In der hier interessierenden Studie steht die Gruppe der unselbständig Beschäftigten beziehungsweise der AK Wien-Mitglieder im Zentrum. Wenn Personen dieser ethnischen Minderheitsgruppen Diskriminierungen im Zugang zum Arbeitsmarkt erfahren, ist davon auszugehen, dass ihr Anteil in der Gruppe der unselbstständig Beschäftigten wahrscheinlich unter jenem in der Wohnbevölkerung zu liegen kommt und möglicherweise selbständige Erwerbsformen als alternative Marktteilnahme verstärkt genützt werden.
- Schließlich erlauben die Zahlen keine Sichtbarmachung eines Migrationshintergrunds, wie er im Rahmen dieser Studie im Vordergrund steht. Gerade Personen der Roma-Volksgruppen sind mitunter schon sehr lange in Österreich ansässig. Sie zählen nicht zur 1. oder 2. Generation von EinwandererInnen, gelten der amtlichen Statistik jedoch als Angehörige der ethnischen Minderheit. Allerdings ist davon auszugehen, dass es in Österreich weit mehr zugewanderte als autochthone Roma und Sinti gibt (vor allem im Rahmen der Arbeitsmigration der sechziger und siebziger Jahren insbes. aus Serbien, Mazedonien, später auch aus anderen Ländern des Ehemaligen Jugoslawien und Osteuropa, vgl. Härle o.J.).

Die Anzahl der in Europa lebenden **Roma/Romnia** wird allgemein auf rund 8 Millionen, für Österreich auf 20.000 bis 25.000 Personen geschätzt (vgl. Baumgartner/Freund 2007:10, Schätzungen nach Jean Pierre Liegeois und Nicolae Gheorghe; Romi: europska manjina, Medunarodna grupa za prava manjina, 95/4, 7.) Schätzungen der Roma-Vereine schwanken hingegen zwischen insgesamt 10.000 und 40.000 Roma und Sinti österreichweit (vgl. Härle o.J.:6). Schätzungen für die Größenordnung der hier interessierenden Roma der 1. und 2. Generation in Wien liegen uns nicht vor.

Bei einer im Juni 2010 abgehaltenen Roma-Konferenz des BMASK benannte Bundesminister Hundstorfer die geschätzte Zahl von 50.000 bis 100.000 allein in Wien[90], und auch Erfahrungen von Jugendeinrichtungen in Wien verweisen auf Anteile oberhalb der zuvor zitierten Schätzungen (vgl. Härle o.J.: 22).

Gemäß der Volkszählung 2001 verwenden in Wien 1.800 Personen Romanes als Umgangssprache, das entspricht einem Anteil von knapp 0,5% derer mit nichtdeutscher Umgangssprache. Dabei ist jedoch auf die oben genannten Unschärfen zu verweisen ist.

Laut der vorliegenden telefonischen Befragung von MigrantInnen der 1. und 2. Generation entfielen, wie weiter oben dargestellt, insgesamt 1% aller Befragten auf die Gruppe der Roma/Romnia.

Auch für die Gruppe der **Kurden und Kurdinnen** liegen keine exakten Zahlen für Österreich oder Wien vor. Insgesamt zählen KurdInnen heute weltweit etwa 30-40 Millionen, das kurdische Siedlungsgebiet liegt vor allem in den Staatsgebieten der Türkei, Iran, Irak und Syrien. Die Schätzungen des Verbandes der kurdischen Vereine in Österreich gehen von circa 100.000 bis 110.000 in Österreich lebende KurdInnen aus.

---

[90] http://derstandard.at/1277336941044/Internationale-Roma-Konferenz-in-Wien-gestartet [Abruf 4.4.2011]

Laut Volkszählung 2001 sprechen in Wien 1.100 Personen Kurdisch, das entspricht einem Anteil von etwa 0,3% derer mit nicht-deutscher Umgangssprache. Entsprechend der vorliegenden Befragung zählen sich 3% aller MigrantInnen der 1. und 2. Generation der kurdischen Minderheit zugehörig.

Aus den obigen Ausführungen wird deutlich, dass sich die Grundgesamtheit für die hier interessierenden Teilgruppen nicht quantifizieren lässt. Je nach Quelle und Schätzung liegen sehr unterschiedliche Angaben vor. Damit wird gleichzeitig eine Gewichtung der Daten der vertiefenden Erhebung in Relation zu den anderen untersuchten Gruppen beziehungsweise Herkunftsländern unmöglich.

Zu den folgenden Ergebnisdarstellungen

Insgesamt liegen durch die ergänzenden Befragungen 90 Interviews mit KurdInnen (48 Männer und 42 Frauen) und 90 Interviews mit Roma/Romnia (36 Männer und 54 Frauen) vor. Etwa jede/r fünfte Befragte (24% KurdInnen, 19% Roma/Romnia) ist im Alter bis 24 Jahre. Auf das Haupterwerbsalter entfallen 61% (57% KurdInnen, 64% Roma/Romnia) und 18% sind im Alter ab 46 Jahre (19% KurdInnen, 17% Roma/Romnia).

Die **folgenden Ergebnisdarstellungen** basieren vor dem zuvor dargestellten Hintergrund auf den ungewichteten Daten der 180 Interviews mit KurdInnen und Roma/Romnia und stellen die Verteilungen innerhalb dieser Gruppen in Relation zur Gruppe aller Personen, die einer ethnischen Minderheit zugehören (im Folgenden: „*ethn. Minderheit*“), sowie zur Gruppe jener, die keine solche Zugehörigkeit angeben haben (im Folgenden *Vergleichsgruppe „keine ethn. Minderheit*“), dar.

Dabei wird auf die Frage fokussiert, ob die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit einen Unterschied in Zusammenhang mit verschiedenen Faktoren macht. Die Abbildungen stellen daher jeweils die Gesamtwerte der Gruppen dar. Eine detaillierte Darstellung für beide Geschlechter pro Gruppe findet sich, sofern es die zugrunde liegenden Fallzahlen erlauben, im Tabellenanhang und wird im Text thematisiert wenn signifikante Unterschiede bestehen. Weitergehende vertiefende Analysen sind angesichts der Fallzahlen nur sehr eingeschränkt möglich.

Wie erwähnt enthielten die ergänzenden Interviews auch qualitative Elemente, welche im Folgenden im Sinne einer Ergänzung und Vertiefung der quantitativen Ergebnisse in die Analyse mit einfließen. Werden Aussagen der InterviewpartnerInnen zitiert, ist dies durch die kursive Schrift erkenntlich. Diese Aussagen wurden, sofern das Interview nicht auf deutsch stattfand, seitens der Projektteams übersetzt beziehungsweise die Erzählung in Schriftsprache übertragen. In der Quellenangabe sind jeweils die ethnische Gruppe und das Geschlecht der zitierten Person, die Altersgruppe und die Herkunftsgruppe angegeben.

13 EXKURS: Zur Selbstthematisierung der ethnischen Minderheitenzugehörigkeit bei Roma/Romnia und KurdInnen

Die Zugehörigkeit zu der ethnischen Minderheit der Roma/Romnia und KurdInnen stellte in allen qualitativen Gesprächen ein wichtiges – zu den verschiedenen Fragen querliegendes – Thema dar. In vielen Fragekomplexen zur beruflichen Situation wurde die Beantwortung mit einer Reflexion der Selbst- und Fremdwahrnehmung verbunden. Daher soll hier zu Beginn ein kurzer zusammenfassender Überblick zu den in den Gesprächen zum Ausdruck gebrachten Haltungen gegeben werden.

Die Reflexion der **Selbstwahrnehmung** als Angehörige/r einer ethnischen Minderheit fokussiert wesentlich auf die Überlegung, ob sich GesprächspartnerInnen selbst als Teil der Minderheit wahrnehmen und welchen Stellenwert diese Zugehörigkeit für sie persönlich besitzt. In beiden Gruppen zeigen sich unterschiedlichste subjektive Formen des Umgangs mit der eigenen Minderheitenzugehörigkeit.

Diese Selbstwahrnehmungen umfassen das gesamte Spektrum von Stolz auf die Zugehörigkeit bis zur Leugnung und bewussten Verheimlichung; den einen ist es persönlich wichtig, den anderen gar nicht; manche wollen die Zugehörigkeit öffentlich bewusst vertreten, andere sprechen nur in vertraulichen Situationen darüber. Diese unterschiedlichen persönlichen Zugänge finden sich in beiden Gruppen, wie die folgenden – exemplarisch ausgewählten Zitate – von Roma/Romnia und KurdInnen veranschaulichen:

> *„Früher hab ich gesagt, dass ich Serbin bin. Heute stehe ich dazu, dass ich Romni bin – ich bin stolz, Romni zu sein!“ (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*
>
> *„Ich möchte mir meine ethnische Herkunft nicht wie ein Accessoire umhängen“ (Romni 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*
>
> *„Wenn mich wer fragt woher ich komme, dann sage ich schon mit Stolz ich bin Kurdin, aber jetzt einfach so hinaus posaunen würde ich das nicht.“ (Kurdin, bis 24 Jahre, Türkei)*
>
> *„Wichtig ist es mir schon, aber nicht mit Zwang. Ich spreche gerne mit Leuten darüber, muss es aber nicht jedem erzählen. (Kurde, ab 46 Jahre, Arabischer Raum)*

Dass die Selbstwahrnehmung als Angehörige/r einer ethnischen Gruppe stark von den Eltern geprägt wird, liegt gewissermaßen auf der Hand. Einige Befragte thematisieren ihre kulturelle Zugehörigkeit auch stark in diesem Kontext, wenn sie darauf verweisen, dass diese weniger eine fixe Realität sondern eine Frage der gelebten Praxis sei. Es sind zwei Roma/Romnia, die in den folgenden Zitat-Beispielen veranschaulichen, wie die ‚Weitergabe' der ethnischen Identität durch die Eltern – wenn auch aus unterschiedlichen Gründen – nicht forciert wurde und für sie persönlich daher die reine Zugehörigkeit wenig Bedeutung hat. Im ersten Beispiel handelt es sich um einen jungen Rom, der zur zweiten Generation in Österreich gehört, die zitierte Romni ist im Kindesalter selbst immigriert.

> *„Wie soll ich es sagen, es [Anm.: die Zugehörigkeit zur Gruppe der Roma/Romnia] könnte natürlich wichtiger sein. […] Wenn die Eltern selber ihren Background nicht mehr so leben, ist es halt für die Kinder noch schwieriger. […] Ich habe nicht das Gefühl, dass dadurch eine Tradition aufhört, weil sie eigentlich mit meinen Eltern schon aufgehört hat. Das ist schade, aber das ist genau vielleicht eben die Situation der Minderheiten. Die einen leben es und bleiben auch unter sich, andere eben nicht.“ (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

> *„Es ist mir nicht so wichtig als Angehöriger einer ethnischen Minderheit wahrgenommen zu werden, aber es ist so, weil wir das nie so bewusst gelebt haben, sondern es eher immer versteckt haben." (Rom, bis 24 Jahre, EU-NMS)*

Im zweiten Beispiel wird auch die Ebene der **Fremdwahrnehmung** angesprochen – neben der persönlichen Identifikation mit der Minderheitengruppe geht es im Kontext der Arbeitsmarktsituation vor allem um die Frage, ob andere Personen wissen (sollen), ob die Personen Roma/Romnia oder KurdInnen sind und um damit verbundene Ängste und Diskriminierungen. Von Roma/Romnia wird die Fremdwahrnehmung ihrer Minderheitenzugehörigkeit häufig sehr drastisch thematisiert. Es kommt dabei oftmals der Begriff des Vorurteils zur Sprache, und sie erzählen mehrfach davon, aufgrund ihres Äußeren als Roma/Romnia zugeordnet und zugleich ‚eingeordnet' und mit Vorurteilen beladen zu werden. Sie erleben häufig unmittelbar negative Haltungen und Reaktionen aufgrund ihrer Minderheitenzugehörigkeit, und sprechen auch explizite Diskriminierung an:

> *„Es geht oft gar nicht anders, nicht als Romni wahrgenommen zu werden. Die Leute merken das schnell, das ist schon wegen dem Aussehen so. Das ist nicht immer positiv. Weil viele glauben gleich, ich stehle und bin schmutzig. Darum ist es auch nicht so leicht eine Arbeit zu finden. (Romni, 25-45 Jahre, EU-NMS)*

In Folge zeigt sich bei mehreren GesprächspartnerInnen dieser Gruppe, dass sie der Frage ihrer ethnischen Minderheitenzugehörigkeit, zumindest in einem beruflichen Kontext, keinen großen Stellenwert beimessen (wollen) – „*Ob jemand eine Minderheit ist, ist kein Thema. Das geht auch niemanden etwas an, finde ich.*" wie es eine junge Gesprächspartnerin auf den Punkt bringt (Romni, bis 24 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien).

14 Migrationshintergrund und Einwanderungssituation

Im vorigen Kapitel wurde bereits darauf hingewiesen, dass Roma/Romnia wesentlich aus dem Ehemaligen Jugoslawien zugewandert sind. Bezogen auf die Gesamtzahl der vorliegenden 90 Interviews mit Personen dieser Gruppe, stammen zwei Drittel aus dem Ehemaligen Jugoslawien und ein Drittel ist aus den Staaten der EU-NMS zugewandert. Innerhalb der EU-NMS entfallen 40% auf Ungarn, weitere 36% der Roma/Romnia sind aus Bulgarien zugewandert, 16% aus der Slowakei und 8% aus Rumänien.

Bei KurdInnen stammen mit 62% der insgesamt 90 befragten Personen die meisten RespondentInnen aus der Türkei, weitere 28% aus dem Arabischen Raum[91], 9% aus dem Iran und eine Person aus Deutschland. In diesem Fall sind die Eltern nach Deutschland zugewandert und der Interviewpartner zog von Deutschland nach Österreich.

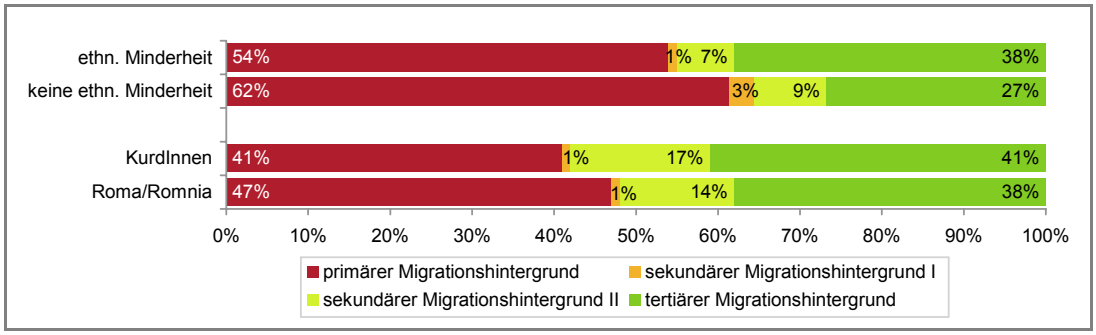
Im Vergleich aller Angehörigen ethnischer Minderheiten und den Personen der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit bestehen einige Unterschiede im Migrationshintergrund und der Einwanderungssituation. Zusammenfassend betrachtet zeigen sich Differenzen etwa entlang der Frage der **Typologie des Migrationshintergrunds** (siehe zur Systematik Kapitel 4.3; Abbildung 108, Tabelle 583f). Ange-

[91] Dabei stammen nahezu alle Personen aus dem Irak (80%), die Herkunft einzelner weiterer InterviewpartnerInnen liegt in Syrien und dem Libanon.

hörige ethnischer Minderheiten, wie auch die gesondert betrachteten Gruppen der KurdInnen und der Roma/Romnia, weisen zu einem unterdurchschnittlichen Anteil einen primären Migrationshintergrund (im Ausland geboren und keine österreichische Staatsbürgerschaft) auf. Vergleichsweise öfters trifft hier ein tertiärer Migrationshintergrund zu (im Ausland geboren und Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft). Von den befragten KurdInnen und Roma/Romnia kamen auch relativ viele in Österreich zur Welt und haben eine österreichische Staatsbürgerschaft inne. Dementsprechend ist hier der Anteil von MigrantInnen der 2. Generation mit jeweils über 15% überdurchschnittlich hoch.

Auf Ebene aller Angehörigen ethnischer Minderheiten bestehen zur Vergleichsgruppe der MigrantInnen ohne Minderheitenzugehörigkeit keine sehr großen Unterschiede. In beiden Gruppen sind rund 10% der Befragten in Österreich geboren, zählen somit zur 2. Generation (siehe Tabelle 585f). Frauen sind hier signifikant öfters bereits in Österreich geboren als Männer (13% versus 5%). Selbiges gilt für die Gruppe der KurdInnen, wo mit 24% vergleichsweise viele Frauen der 2. Generation zuzurechnen sind. In der Gruppe der Roma trifft dies mit 22% verstärkt auf Männer zu.

Abbildung 108: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

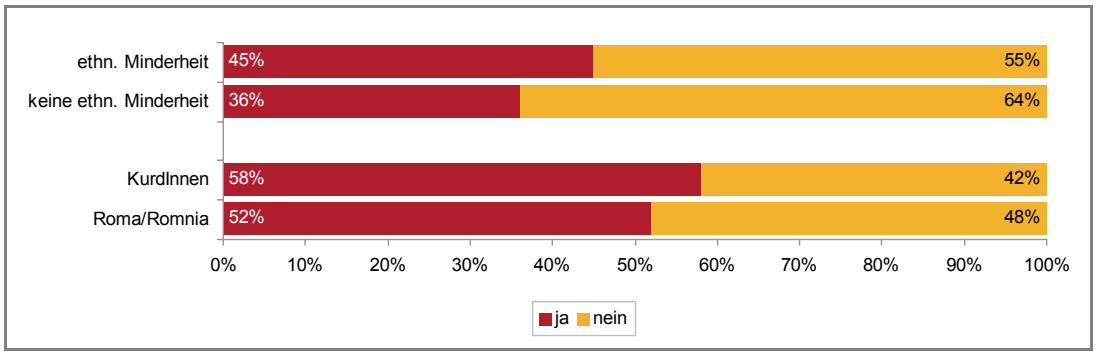


Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52, L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Der zweite Faktor, der in der Typologie des Migrationshintergrunds neben dem Geburtsland abgebildet wird, ist die Staatsbürgerschaft. Angehörige ethnischer Minderheiten sind häufiger als die Vergleichsgruppe österreichische StaatsbürgerInnen und, sofern sie keine österreichische **Staatsbürgerschaft** besitzen, möchten sie diese auch zu einem deutlich höheren Anteil beantragen (siehe Abbildung 109, Abbildung 110; Tabelle 591ff).

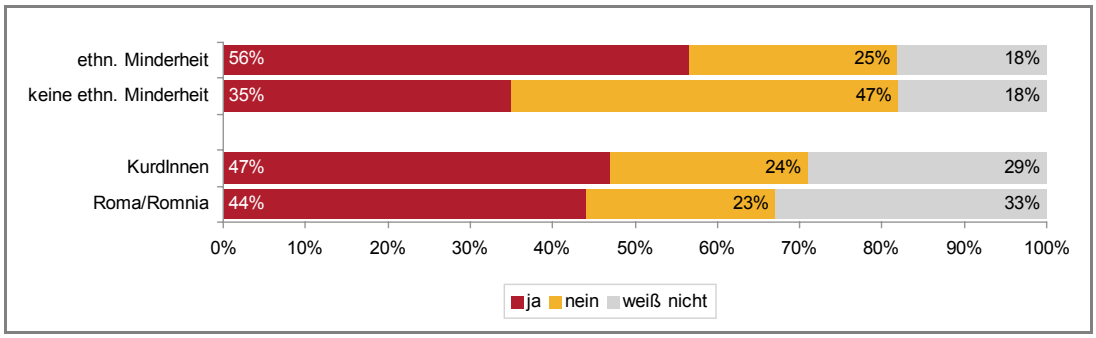
In den Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnia beläuft sich der Anteil österreichischer StaatsbürgerInnen auf gut 50%. Knapp ein ebenso hoher Anteil jener, die keine Staatsbürgerschaft Österreichs besitzen, möchte sich um eine solche bemühen. Vergleichsweise viele geben hier allerdings auch an, sich darüber noch keine Gedanken gemacht zu haben.

Abbildung 109: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180; L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Abbildung 110: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 81, L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1094; nur Personen der 1.Generation.

Mit der Annahme einer Staatsbürgerschaft sind bei den Angehörigen ethnischer Minderheiten durchgängig höhere Erwartungen verbunden als in der Vergleichsgruppe. An erster Stelle steht der Wunsch nach rechtlicher Sicher- und Gleichstellung (77% versus 62% keine ethn. Minderheit), gefolgt von besseren Arbeitsmöglichkeiten (64% versus 54%). Eine verbesserte Wohnsituation erhoffen sich 59% (versus 38%) und die Hälfte (versus 42%) einen besseren Zugang zu sozialen Dienstleistungen. Auch eine Verbesserung der politischen Teilhabe ist bei Angehörigen ethnischer Minderheiten mit 48% (versus 37%) eine überdurchschnittliche Erwartungshaltung. Weitere genannte Gründe, die bei dieser Gruppe eine vergleichsweise großes Gewicht haben, ist das Argument, dass die Staatsbürgerschaft quasi ein ‚logischer Schritt' ist, da sie in Österreich zu Hause sind (45% der sonstigen Nennungen, versus 28%) und die Hoffnung auf eine generell bessere Integration und Akzeptanz in Österreich (30% versus 18%).

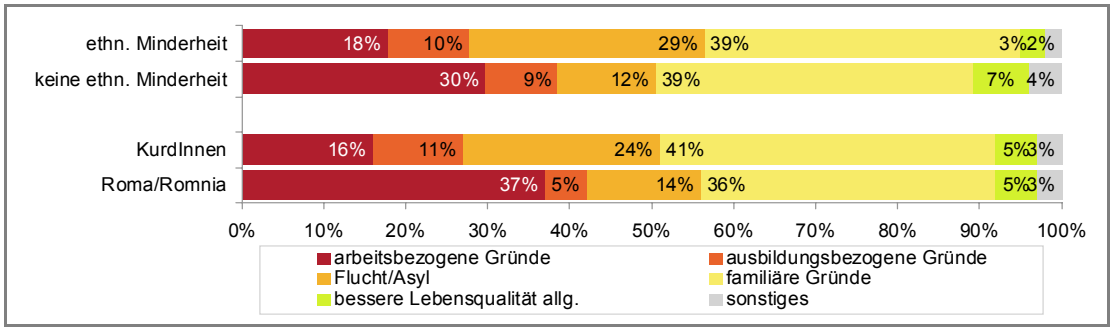
Für KurdInnen und Roma/Romnia sind auf Grund der gegebenen Fallzahlen keine statistischen Darstellungen möglich. Ein Blick auf die Verteilungen weist jedoch darauf hin, dass das Ranking in der Gruppe der KurdInnen parallel zu jenem Angehöriger ethnischer Minderheiten insgesamt verläuft. Bei Roma/Romnia dürfte einer Verbesserung ihrer Arbeitssituation ein vergleichsweise größeres Gewicht zukommen. Von den insgesamt 18 Personen, die ihren Plan für die Annahme der Staatsbürger-

schaft begründen, nennen mehr als zwei Drittel Verbesserungen der Arbeitssituation. Alle anderen Faktoren werden deutlich seltener angeführt.

In der Frage der bisherigen **Aufenthaltsdauer** unterscheiden sich die vorliegenden Gruppen relativ wenig. Lediglich Roma/Romnia leben verstärkt bereits seit mehreren Jahren in Österreich (siehe Tabelle 589f), was jedoch in erster Linie nicht im Kontext ihrer Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit zu sehen ist, sondern in ihrer primären Herkunft aus dem Ehemaligen Jugoslawien – einer Herkunftsgruppe mit einer vergleichsweise langen Immigrationstradition und der Fluchtbewegung im Zuge des Bürgerkrieges in den 1990er Jahren.

Allen Gruppen gemein ist, dass geschlechtsspezifische Unterschiede dahingehend bestehen, dass neu zugewanderte Personen (vor allem bei einer Aufenthaltsdauer bis fünf Jahre) verstärkt Männer sind. Teilweise different sind jedoch die **Motive für die Einwanderung** (siehe Abbildung 111; Tabelle 587f). In der Wertigkeit des primären Motivs der ‚familiären Gründe' bestehen kaum Unterschiede, und dieses ist auch in allen vier hier analysierten Gruppen für Frauen wichtiger als für Männer. Arbeitsbezogene Gründe sind für Männer signifikant wichtiger und sie werden von Personen, die keiner ethnischen Minderheit zugehören sowie seitens Roma – hier verstärkt von jenen aus den EU-NMS – überdurchschnittlich häufig angeführt. Demgegenüber kommt bei KurdInnen, wie auch in der Gesamtgruppe der ethnischen Minderheiten, Flucht und Asyl ein bedeutender Stellenwert zu.

Abbildung 111: Gründe für Immigration - Typologie, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 42; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 150

15 Arbeitsmarktsituation

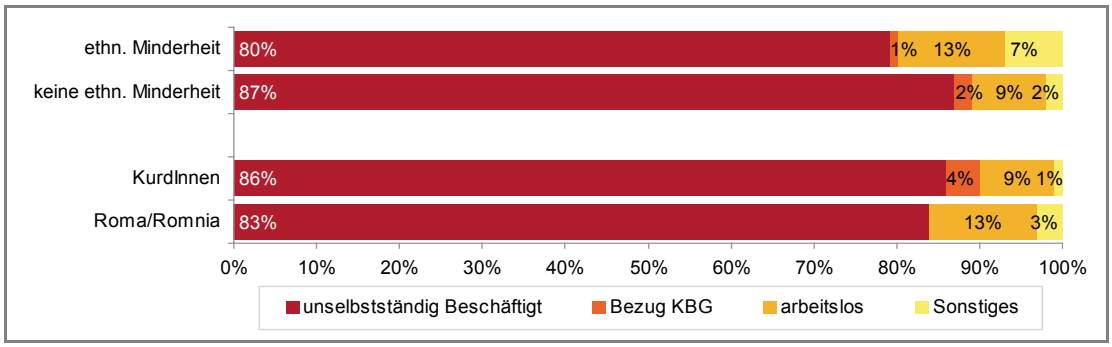
Der Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt des Interviews variiert zwischen den hier analysierten Gruppen nicht wesentlich. Mehrheitlich üben die Befragten eine **unselbstständige Beschäftigung** aus (siehe Abbildung 112; Tabelle 597f). Rund 10% – Angehörige ethnischer Minderheiten insgesamt sowie Roma/Romnia mit 13% etwas verstärkt – sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Innerhalb der Subgruppen betrifft Arbeitslosigkeit jeweils verstärkt Männer und hier besonders häufig Roma; gut jeder fünfte Roma hatte zum Zeitpunkt des Interviews keine Arbeitsstelle.

Inwiefern daran eine insgesamt höhere **Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit** – auch im mittelfristigen Zeitvergleich (seit dem Jahr 2000) – gekoppelt ist, kann nicht

vergleichbar zu den Ergebnissen des Teil I der Studie (siehe Kapitel 5) beantwortet werden, da für die meisten Interviews in der Gruppe der Roma/Romnia eine Verknüpfung mit den Daten der Arbeiterkammer nicht möglich ist. Im Zuge der Akquise der InterviewpartnerInnen bestand jedenfalls mit mehreren Männern Kontakt, die zu einem Gespräch bereit gewesen wären, aber aufgrund längerer Arbeitslosigkeit der Interviewvoraussetzung einer unselbständigen Beschäftigung binnen der letzten sechs Monate nicht entsprachen. Möglicherweise ist also in dieser Gruppe nicht nur die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit etwas überdurchschnittlich, sondern auch Langzeitarbeitslosigkeit ein besonderes Problem.

Basierend auf den Daten der telefonischen Befragung ist die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000 unter Angehörigen einer ethnischen Minderheit mit 49% etwas erhöht gegenüber der Vergleichsgruppe mit 42%. Bei Männer fällt die Differenz zwischen diesen beiden Gruppen mit 8 Prozentpunkten zu Ungunsten Angehöriger ethnischer Minderheiten vergleichsweise größer aus als bei Frauen (Männer: 52% ethnische Minderheitenzugehörigkeit versus 44%; Frauen 44% versus 40%).

Abbildung 112: Aktueller Beschäftigungsstatus, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Parallel mehrfache Beschäftigungen nehmen einen etwas höheren Stellenwert bei Angehörigen ethnischer Minderheiten ein. Sind es hier 10%, betrifft dies in der Vergleichsgruppe 6% (siehe Tabelle 600f). KurdInnen üben zu 8% parallel mehrere Jobs aus und Roma/Romnia zu 13%, wobei dies vor allem für Frauen gilt (jede fünfte Befragte).

In allen Gruppen sind die absoluten Zellbesetzungen für weitere statistische Analysen zu gering. Hingewiesen sei aber darauf, dass bei allen Minderheiten der bessere Verdienst als wesentliches Motiv zum Tragen kommt. Auf der Gesamtebene aller befragten MigrantInnen konnte gezeigt werden, dass in vielen Fällen eine Teilzeitbeschäftigung in der Haupttätigkeit dahintersteht (siehe Kapitel 5). Auch wurde gezeigt, dass es sich bei vielen Personen um vergleichsweise hoch qualifizierte ArbeitnehmerInnen handelt. Diese Zusammenhänge deuten sich, unter Berücksichtigung der wenigen Fälle, die hier vorliegen, auch in den verschiedenen Gruppen ethnischer Minderheiten an.

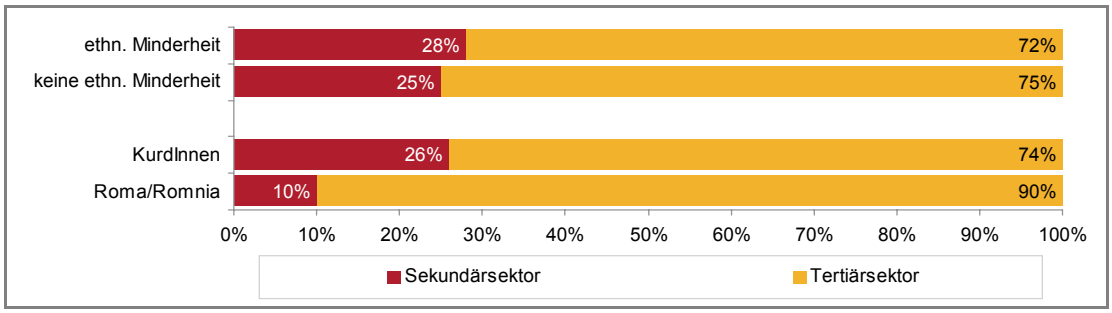
16 Beschäftigungssituation

16.1 Wirtschafts- und Berufsbereiche

Die Arbeitsstätten der Befragten sind in der Mehrheit im **Wirtschaftssektor** der Dienstleistungen angesiedelt (siehe Abbildung 113, Tabelle 606ff). Dies gilt für alle Angehörige ethnischer Minderheiten und jene ohne Minderheitenzugehörigkeit, ebenso für KurdInnen und in besonders ausgeprägter Form für Roma/Romnia. Bei letzteren erklärt sich dieser hohe Anteil des Dienstleistungssektors dadurch, dass im Gegensatz zu den anderen Gruppen auch Männer in den allermeisten Fällen (83%) im Dienstleistungssektor beschäftigt sind. In Wirtschaftsabschnitten ausgedrückt arbeitet rund ein Drittel der Roma in den Bereichen Handel und Beherbergung/Gastronomie. Den an sich für Männer gewichtigen ArbeitgeberInnenbranchen wie Bau oder der Herstellung von Waren kommt unter Roma mit 11% (Bau; Gesamtgruppe ethnische Minderheiten: 29%) und 6% (Herstellung von Waren; Gesamtgruppe ethnische Minderheiten: 12%) eine vergleichsweise geringe Rolle zu. Demgegenüber hat die Branche Verkehr und der Lagerei mit 19% eine relativ gewichtige Bedeutung.

Auf Seiten der befragten Romnia arbeiten gut 50% in den Bereichen Beherbergung/Gastronomie, Handel und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen. Diesen drei Wirtschaftsabschnitten kommt bei Frauen aller vier Gruppen eine relativ hohe Bedeutung zu. Auf Ebene der Gesamtgruppe ethnischer Minderheiten ist auch der Gesundheits- und Sozialbereich ein wichtiger Beschäftigungsbereich für Frauen. Bei Kurdinnen ist die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit einem Anteil von 12% vergleichsweise wichtig (Gesamtgruppe ethnische Minderheiten: 1%).

Abbildung 113: Wirtschaftssektoren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



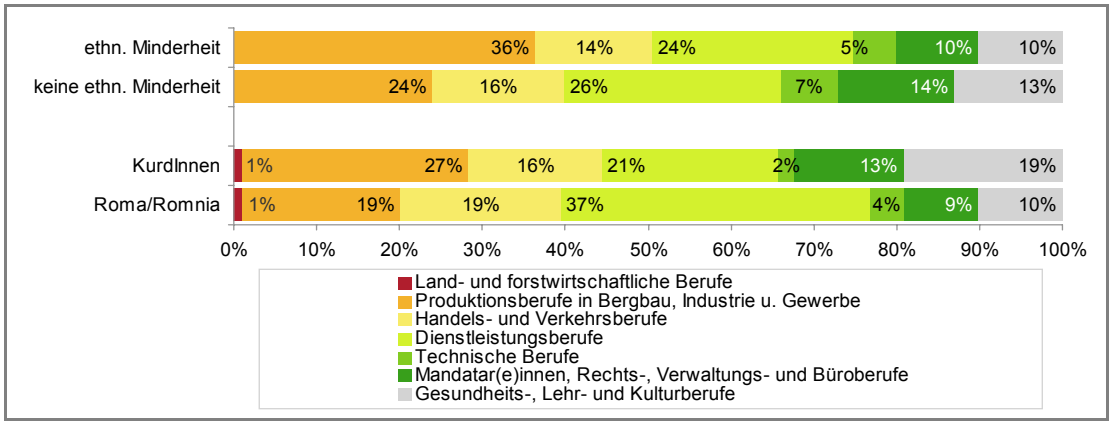
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 60; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Weitere Informationen liefert ein Blick auf die ausgeübten **Berufe** und hierbei werden Unterschiede zwischen den vier Gruppen deutlicher. Vergleicht man Angehörige ethnischer Minderheiten insgesamt mit der Vergleichsgruppe fällt zuerst der höhere Stellenwert von Produktionsberufen auf (siehe Abbildung 114). Auf KurdInnen und Roma/Romnia trifft dies nicht verstärkt zu. Letztere üben sogar unterdurchschnittlich häufig Produktionsberufe aus, was deren vergleichsweise geringen Anteilen im Se-

kundärsektor entspricht. Hier nehmen Dienstleistungsberufe einen weit überdurchschnittlichen Stellenwert ein. In der Gruppe der KurdInnen sind vergleichsweise viele Befragte in einem Gesundheits-, Lehr- und Kulturberuf tätig.

Erwartungsgemäß bestehen innerhalb der vier Gruppen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede (siehe Tabelle 610ff). Produktionsberufe werden vor allem von Männern ausgeübt. Besondere Bedeutung haben in allen Gruppen, wenn auch auf unterschiedlichen Niveau, Bauberufe, Hilfsberufe und Metall- und Elektroberufe. Auf der anderen Seite sind Dienstleistungsberufe und Berufe des Gesundheits-, Lehr- und Kulturbereichs stärker von Frauen besetzt. Innerhalb der Dienstleistungsberufe sind es vor allem Fremdenverkehr-, Gaststättenberufe und Reinigungsberufe die einen hohen Stellenwert einnehmen. Auf Seiten der Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe liegt der Schwerpunkt in Gesundheitsberufen.

Abbildung 114: Berufsbereiche, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 60; R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Die nachfolgende Übersicht zeigt pro Gruppe und Geschlecht die jeweils drei wichtigsten Berufsgruppen im Überblick und gibt den jeweils am häufigsten genannten konkreten Beruf an. Grundsätzlich besteht eine große Bandbreite ausgeübter Berufe. Gleichzeitig wird in dieser Darstellung die große Bedeutung der Bauberufe für Männer deutlich, die in allen Gruppen am häufigsten zutrifft. Bei Frauen ist in den Top 3 Nennungen in allen Gruppen der Beruf der Reinigungskraft vertreten.

Übersicht 58 Top 3 der Berufsgruppen nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

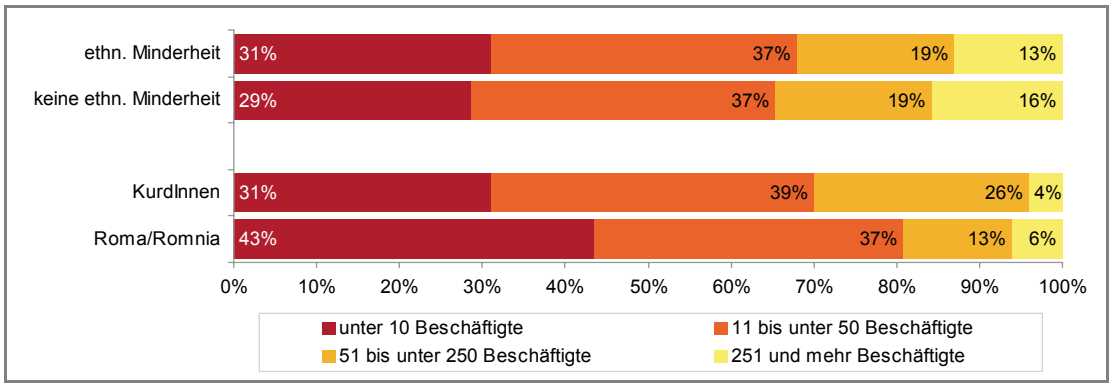
KEINE ETHN. MINDERHEITEN	ETHN. MINDERHEITEN	KURDEN/INNEN	ROMA/ROMNIA
Frauen – Berufsgruppe, Berufe Detail *(häufigste Nennung)*			
Reinigung (19%) ■ Reinigungskraft	**Reinigung (20%)** ■ Reinigungskraft	**Büroberufe (26%)** ■ Buchhalterin	**Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe (23%)** ■ Küchengehilfin
Büroberufe (15%) ■ Buchhalterin	**Büroberufe (15%)** ■ Büroangestellte, -kraft	**Handel (14%)** ■ Verkäuferin	**Handel (17%)** ■ Verkäuferin
Handel (15%) ■ Verkäuferin	**Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe (15%)** ■ Küchengehilfin	**Reinigung (14%)** ■ Reinigungskraft	**Reinigung (13%)** ■ Reinigungskraft
		Gesundheit (14%) ■ Ordinations-, Laborgehilfin	
Männer – Berufsgruppe, Berufe Detail *(häufigste Nennung)*			
Bau (18%) ■ Maurer	**Bau (23%)** ■ Bauhilfsarbeiter	**Bau (17%)** ■ Bauhilfsarbeiter	**Bau (14%)** ■ Straßenbauarbeiter
Techniker (10%) ■ Softwaretechniker, -entwickler	**Hilfsberufe (17%)** ■ Lagerarbeiter	**Hilfsberufe (13%)** ■ Hilfsarbeiter onB	**Handel (14%)** ■ Verkäufer
Metall – Elektroberufe (10%) ■ Elektriker	**Verkehr (12%)** ■ LKW-Lenker	**Handel (11%)** ■ Verkäufer	**Büroberufe (11%)** ■ Bürokraft
Verkehr (10%) ■ LKW-Lenker		**Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe (11%)** ■ Koch	

16.2 Merkmale der Arbeitsstätte

Als ein Merkmal zur Beschreibung der Beschäftigungssituation wurde die **Arbeitsstättengröße** erhoben. Wie im Hauptteil der Studie gezeigt wurde, sind damit Unterschiede in verschiedener Hinsicht verbunden. So finden beispielsweise Beschäftigte in Kleinstarbeitsstätten unterdurchschnittliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vor und sind deutlich weniger weiterbildungsaktiv.

Wie aus nachfolgender Abbildung ersichtlich ist, bestehen zwischen den Gruppen geringe Unterschiede was die Beschäftigtenzahl an der Arbeitsstätte angeht. ArbeitnehmerInnen aller betrachteten Teilgruppen arbeiten vor allem in Klein- und Kleinstarbeitstätten. Letzteres, Kleinstarbeitstätten mit bis zu 10 MitarbeiterInnen, sind bei Roma/Romnia allerdings nochmals vergleichsweise wichtiger – vor allem Frauen sind an solchen Arbeitsstätten beschäftigt (53% versus 28% der Roma). Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede liegen, wenn auch auf niedrigerem Niveau, auch bei den anderen Gruppen vor (siehe Tabelle 602f). Parallel zeigt sich auch, dass die befragten Roma/Romnia wie auch KurdInnen ihren Arbeitsplatz vergleichsweise selten in sehr großen Arbeitsstätten inne haben. Ausgehend von diesen Befunden ist damit zu erwarten, dass sich die Beschäftigungssituation der Roma/Romnia und KurdInnen durchaus verschiedenartig präsentiert, da, wie angesprochen, die Beschäftigungsmöglichkeiten auch in einem Zusammenhang zur Betriebsstättengröße zu sehen sind.

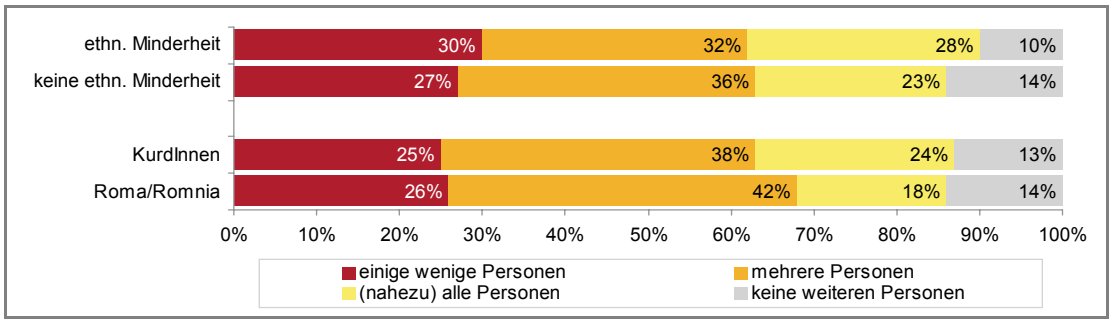
Abbildung 115: Größe der Arbeitsstätte, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 154; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 5

In der Frage weiterer Beschäftigter mit Migrationshintergrund am Arbeitsplatz zeigen sich zwischen den vier Gruppen keine wesentlichen Unterschiede (siehe Abbildung 116, Tabelle 604f). Knapp 15% der InterviewpartnerInnen in jeder Gruppe arbeitet an einer Arbeitsstätte, in der keine anderen MigrantInnen beschäftigt sind. Dass nahezu alle KollegInnen einen Migrationshintergrund aufweisen, trifft bei rund einem Viertel der Befragten zu, in der Gruppe der Roma/Romnia mit 18% am vergleichsweise seltensten. Hier geben etwas mehr Befragte an, dass ‚mehrere Personen' einen Migrationshintergrund haben.

Abbildung 116: Größe der Arbeitsstätte, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 191; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 9

Im Rahmen der qualitativen Gespräche wurde, wenn mehrere KollegInnen mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte tätig sind, um eine nähere Beschreibung der ethnischen Zusammensetzung der Belegschaft und der allgemeinen Arbeitsatmosphäre gebeten.

Gefragt wurde weiters, ob andere KollegInnen im Team auch einer ethnischen Minderheit zugehören. Dabei ist interessant, dass gut jede/r Zehnte dies nicht beantworten konnte. Dies ist im Kontext zu sehen, dass auch die eigene Minderheitenzugehörigkeit nicht immer im Betrieb bekannt ist oder thematisiert wird. Ebenfalls gut 10%, nahezu ausschließlich Roma/Romnia erzählen explizit, dass die ethnische Zugehö-

rigkeit im Betrieb nicht bekannt ist – „*Meine Kollegen müssen das nicht wissen, das können die wissen, die meine Freunde, meine Familie sind, der Rest braucht sich dafür nicht interessieren. Ich finde, das ist meine Privatsache.*“ (Rom, 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien).

Manche Interviewpartnerinnen vermuten, dass die KollegInnen und Vorgesetzten über die Minderheitenzugehörigkeit Bescheid wissen, andere wiederum glauben eher nicht, dass dies bekannt ist. In vielen Fällen wird in den Interviews auch nicht explizit darauf eingegangen ob es bekannt ist oder nicht. Lediglich etwas weniger als die Hälfte der GesprächspartnerInnen hält explizit fest, dass Vorgesetzte und KollegInnen Bescheid wissen. In einem Fall eines Restaurants sind alle MitarbeiterInnen, sowie auch der Vorgesetzte, KurdInnen.

Abseits der ethnischen Minderheitenzugehörigkeit haben wie aus obiger Abbildung ersichtlich, die meisten Befragten weitere KollegInnen mit einem Migrationshintergrund. Dabei wird ein breites Spektrum an Herkunftsländern genannt und es lassen sich hier keine ‚typischen' Konstellationen bilden. Exemplarisch: Eine Intervierwpartnerin, die als Reinigungskraft arbeitet, erzählt, dass nahezu alle KollegInnen einen Migrationshintergrund haben und nennt als konkrete Herkunftsländer Rumänien, Ungarn und Polen (Romni, ab 46 Jahre, Ehem. Jugoslawien). Ein Kurde, am Bau tätig, meint, dass sich das zwar von Baustelle zu Baustelle ändere, aber insgesamt mehrere Personen einen Migrationshintergrund haben, wobei die wichtigsten Herkunftsländer das Ehemalige Jugoslawien, Polen, Bulgarien, Ungarn und die Türkei sind (Kurde, aber 46 Jahre, Türkei).

Insgesamt entsteht aus den Gesprächen der Eindruck, dass die Frage des Herkunftslandes jene ist, die im Arbeitsleben als entscheidender erlebt wird als die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit. Sofern – überhaupt – Gruppenbildungen in der Belegschaft bestehen, scheinen sich diese eher an der Herkunft und damit an einer gemeinsamen Alltagssprache zu orientieren. So beschreibt beispielsweise ein Metallarbeiter, der aus Bulgarien stammt, seine KollegInnenschaft wie folgt:

> *„Kleine Österreicher Gruppe, dann zwei Deutsche, dann Osteuropäer und Türken. Personen aus dem gleichen Land sind öfter zusammen und sprechen andere Sprachen, zwischen den Gruppen wird dann Deutsch gesprochen“ (Rom, 25 bis 45 Jahre, EU-NMS)*

Die Sprache wird hier wiederholt als Aspekt angesprochen, der dazu führt, dass man sich eher mit KollegInnen derselben Herkunft unterhält. Andere berichten demgegenüber, dass die Frage der Herkunft kaum eine Rolle spielt – „*Bei uns sind mindestens die Hälfte der Kollegen Nichtösterreicher, da wird nicht mehr großartig geschaut wo man herkommt“* (Romni, 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien).

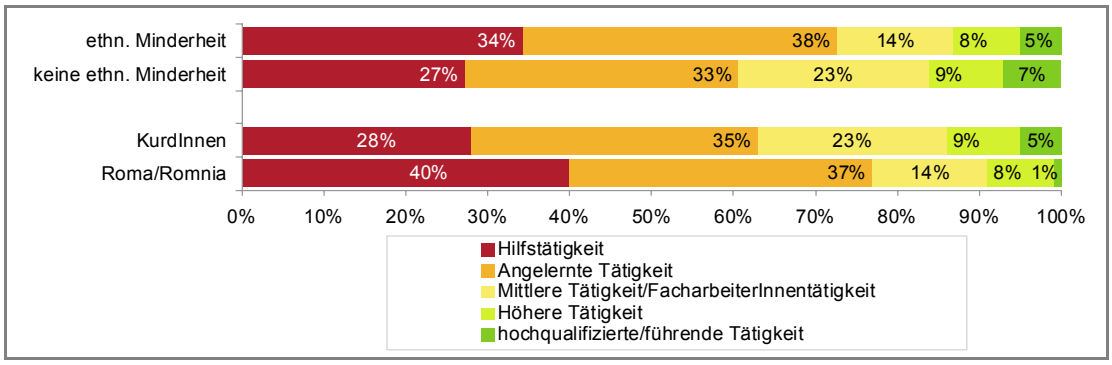
Die Arbeitsatmosphäre wird als gut skizziert – in so „*bunt gemischten Arbeitsgemeinschaften*“, wie es eine Kurdin (bis 24 Jahre, Türkei) ausdrückt, könne es allerdings schon mal vorkommen, dass es Konflikte gibt – „*ob dies aus ethnischen Gründen passiert, kann ich aber nicht mit Sicherheit sagen*.“ Ein anderer Interviewpartner bemüht hierbei das Bild der Familie für die Beschreibung des Arbeitsklimas und wie in jeder Familie gäbe „*es manchmal Probleme, auch wegen den verschiedenen Kulturen, aber das dauert nicht lange.“* (Rom, 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien). In der Regel wird also in den Gesprächen von einem guten Auskommen der KollegInnen – unabhängig der verschiedenen Herkunftsgruppen – berichtet und die meisten erzählen von einem angenehmen Arbeitsklima.

16.3 Berufliches Tätigkeitsniveau

Vor dem Hintergrund der zuvor dargstellten wesentlichen Berufsgruppen ist zu erwarten, dass das berufliche Tätigkeitsniveau mehrheitlich gering ausfällt. Ist insgesamt das Tätigkeitsniveau bei MigrantInnen eher gering, so ist das Angehöriger ethnischer Minderheiten nochmals niedriger: Mit 72% üben fast drei Viertel eine Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit aus (siehe Abbildung 117; Tabelle 614f). In der Gruppe der Roma/Romnia sind es 77%. In der Vergleichsgruppe (keine ethn. Minderheit) sind 60% in solchen beruflichen Positionen beschäftigt. Es kommt hier vor allem den mittleren Tätigkeitsniveau ein größeres Gewicht zu. Dies entspricht auch in etwa dem Anteil der KurdInnen auf solchen Positionen, welche insgesamt relativ vergleichbare berufliche Tätigkeitsniveaus wie jene ohne ethnische Minderheitenzugehörigkeit ausüben.

Kurdinnen sind im Vergleich zu Kurden verstärkt im mittleren Bereich tätig (27% versus 19%) und relativ seltener in Hilfstätigkeiten (24% versus 32%). Ein solcher geschlechtsspezifischer Unterschied liegt in den anderen Gruppen so nicht vor. Sowohl in der Gesamtgruppe der ethnischen Minderheiten wie auch in der Vergleichsgruppe üben Frauen gehäuft Hilfstätigkeiten aus und Männer sind verstärkt im angelernten Bereich tätig. In der Gruppe der Roma/Romnia zeigt sich auf diesen Tätigkeitsniveaus so gut wie kein Gendergap. Allerdings sind Romnia zu 14% in höheren und hochqualifizierten Positionen tätig, damit deutlich häufiger als die Roma, die im Sample vertreten sind.

Abbildung 117: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 56; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 175

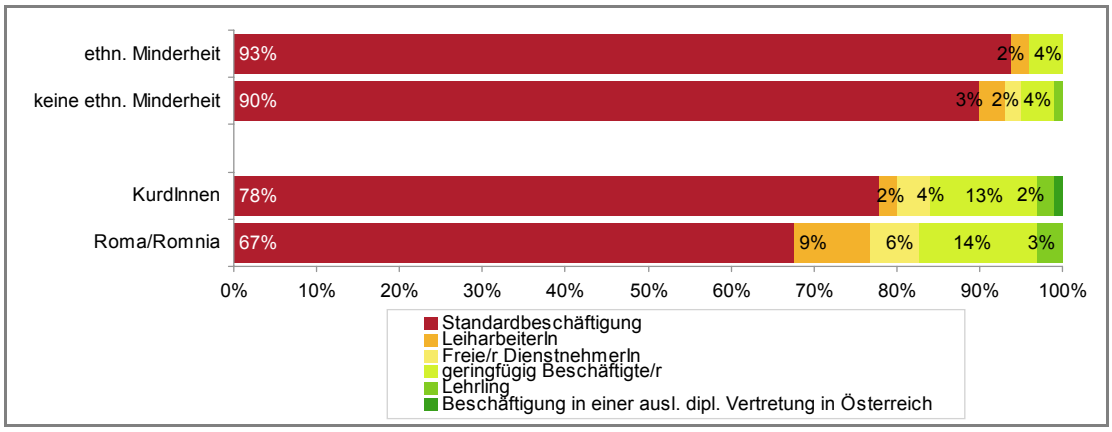
16.4 Art der Beschäftigungsverhältnisse

Ein Normalarbeitsverhältnis, das heißt eine voll- oder teilzeitige **Standardbeschäftigung**, ist das hauptsächliche Beschäftigungsverhältnis in der Gruppe der MigrantInnen – unabhängig von einer etwaigen Minderheitenzugehörigkeit. Allerdings trifft dies in deutlich geringerem Maße für die beiden im Detail analysierten Gruppen zu (siehe Abbildung 118; Tabelle 623f). Beschäftigungsverhältnisse abseits des Normalarbeitsverhältnisses haben bei den befragten KurdInnen und Roma/Romnia einen wesentlich gewichtigeren Stellenwert inne.

In beiden Gruppen sind dies vor allem **geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**. Knapp 15%, und damit deutlich mehr als in den Vergleichsgruppen, gehen einer solchen Beschäftigung nach. Erwartungsgemäß betrifft dies vor allem Frauen, wobei der Anteil geringfügig Beschäftigter besonders bei Kurdinnen mit 23% weit überdurchschnittlich ist. In der Gruppe der Roma/Romnia ist der relative hohe Anteil geringfügig beschäftigter Männer (12%) bemerkenswert. Eine mögliche Erklärung für das hohe Ausmaß kann in der Alterszusammensetzung dieser beiden Gruppen begründet liegen, denn in beiden ist der Anteil von bis 24-Jährigen etwas erhöht (24% bei KurdInnen, 19% bei Roma/Romnia versus 12% ethnische Minderheit; 15% keine ethnische Minderheit). Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung stellen einen klaren Zusammenhang von geringfügiger Beschäftigung mit der jungen Alterskategorie her (siehe Kapitel 6.4), wobei hier zu vermuten ist, dass es sich zumindest in Teilen um Zuverdienste neben einer Ausbildung handelt. Eine solche Konstellation wird in den qualitativen Gesprächen stellenweise ersichtlich, wenn etwa knapp jede/r Zehnte davon erzählt, die geringfügige Beschäftigung mit einer universitären Ausbildung zu kombinieren.

Markant ist der Unterschied auch in Bezug auf **Leiharbeitsverhältnisse**. Bei Roma/Romnia hat diese Beschäftigungsform eine relativ hohe Bedeutung (9% versus 2% in den anderen Gruppen). Ein Anteil der vor allem auf die weit überdurchschnittliche Bedeutung von Leiharbeitsverhältnisse bei Roma zurückgeht – mit 18% ist annährend jeder fünfte befragte Roma als Leiharbeiter tätig.

Abbildung 118: Beschäftigungsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



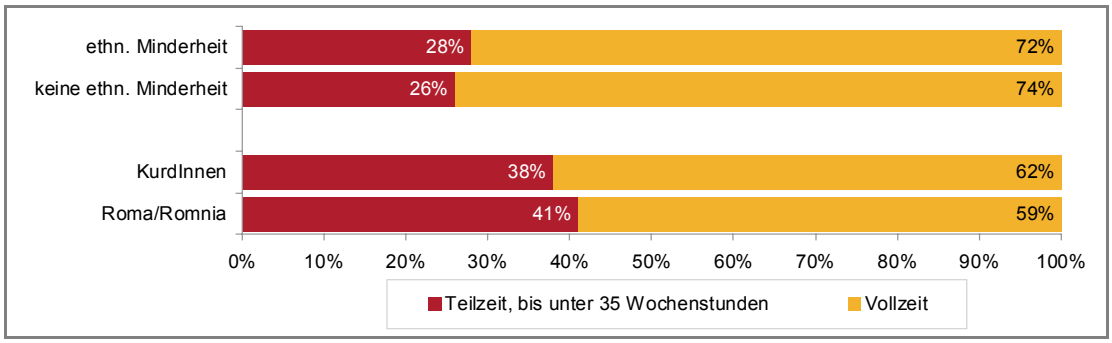
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2011, n miss = 133; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 9

Die **Beschäftigungsdauer** auf dem (letzt)aktuellen Arbeitsplatz wurde in der vorliegenden Untersuchung als Indikator für die Frage einer (dis-)kontinuierlichen Arbeitsmarktintegration erhoben (siehe Tabelle 626f). Ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von MigrantInnen insgesamt geringer als jene von ArbeitnehmerInnen ohne Migrationshintergrund (siehe Kapitel 6.5), so fällt sie in der Gruppe ethnischer Minderheiten nochmals geringfügig niedriger aus. Angehörige ethnischer Minderheiten weisen eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von 4,36 Jahre auf, die Gruppe der KurdInnen von 3,76 Jahre und jene der Roma/Romnia von 3,83 Jahre. Im Vergleich dazu sind MigrantInnen ohne Minderheitenzugehörigkeit im Mittel seit 4,74 Jahren auf demselben Arbeitsplatz beschäftigt.

16.5 Arbeitszeit

Die Teilzeitquote, definiert als ein wöchentliches Arbeitszeitstundenausmaß von bis zu 35 Wochenstunden, unterscheidet sich nicht zwischen der Gesamtgruppe derer mit und ohne ethnische Minderheitenzugehörigkeit (siehe Tabelle 628f). Gleichzeitig sind KurdInnen und Roma/Romnia doch signifikant stärker auf Teilzeitbasis beschäftigt. Darin spiegelt sich allerdings die bereits zuvor dargestellte erhöhte Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung in diesen beiden Gruppen. In allen Gruppen arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer auf Teilzeitbasis, wenn auch auf unterschiedlichen Niveaus.

Abbildung 119: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 65; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Die Zufriedenheit mit dieser Arbeitszeitform ist, sofern die Fallzahlen Aussagen zulassen, in den vier Gruppen unterschiedlich.

In der Gesamtgruppe jener, die einer ethnischen Minderheit zugehören, würden 38% der Teilzeitbeschäftigten eine Arbeit auf Vollzeitbasis bevorzugen. Dies sind deutlich mehr als in der Vergleichsgruppe, wo dieser Wert bei 25% liegt. Gleichzeitig sind KurdInnen überdurchschnittlich zufrieden – ‚nur' 18% von ihnen würden eine Vollzeitstelle bevorzugen. Roma/Romnia hingegen äußern fast zur Hälfte eine Präferenz für eine vollzeitige Stelle, auch wenn eine Teilzeitstelle – wie dies in den qualitativen Interviews deutlich wurde – gerade aus der Perspektive der Vereinbarkeit mit einer Kinderbetreuung positiv erlebt wird. Für eine geschlechtsspezifische Betrachtung sind die Fallzahlen für Männer der beiden letztgenannten Gruppen für reliable Aussagen zu klein – es kann aber angenommen werden, dass hier – wie auch in den anderen betrachteten Subgruppen – die Präferenz für eine Vollzeitarbeit bei Männern höher ausfällt als bei Frauen.

Üben die Befragten eine vollzeitige Tätigkeit aus, ist die Zufriedenheit in allen Subgruppen höher. Von ihnen würden zwischen 13% (ethnische Minderheiten insgesamt) und 18% (Roma/Romnia) eine Teilzeitbeschäftigung präferieren. In allen Gruppen sind es eher Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen würden, am vergleichsweise stärksten Romnia: Von ihnen würde fast jede Dritte lieber weniger als 35 Wochenstunden arbeiten. In allen Fällen wird dies im Rahmen der qualitativen Gesprächen im Kontext der Herausforderung der Vereinbarkeit von Privatem und

Beruflichem thematisiert – sei dies bezogen auf Pflegetätigkeiten oder Kinderbetreuung, wie beispielsweise eine Migrantin aus Ungarn erzählt:

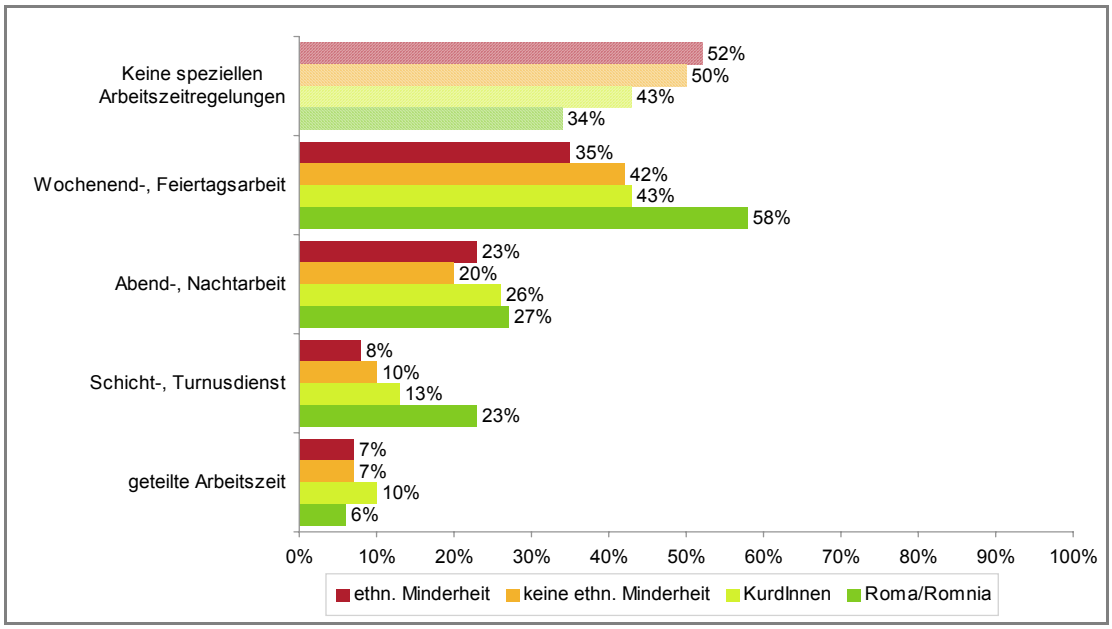
> *„Ich bin Alleinerzieherin, mein Sohn, bald acht Jahre bräucht mich viel mehr, ich habe aber die Zeit nicht, da ich für unseren Lebensunterhalt sorgen muss. Es ist nicht einfach, Arbeit und Kindererziehung unter einen Hut zu bringen. Wenn ich abends nachhause komme, habe ich nicht mehr viel Kraft für viele Dinge, die ich mit meinem Sohn machen sollte." (Romni, 25-45 Jahre, EU-NMS)*

Nicht nur die wöchentliche Arbeitszeit ist bei den befragten KurdInnen und Roma/Romnia anders, auch die Betroffenheit durch **spezielle Arbeitszeitregelungen** ist in nahezu allen erfragten Kategorien ausgeprägter gegeben, wie in nachfolgender Abbildung ersichtlich wird (siehe auch Tabelle 640f). Dies gilt jedoch für Roma/Romnia nochmals stärker als für KurdInnen – etwa zwei Drittel der Roma/Romnia weisen spezifische Arbeitszeitregelungen auf. Mit knapp 60% der Befragten, die regelmäßig am Wochenende und an Feiertagen arbeiten, ist vor allem diesbezüglich eine überdurchschnittliche Betroffenheit festzuhalten, die für Frauen nochmals etwas häufiger gilt als Männer. Aber auch Schicht- und Turnusdienste treffen bei verhältnismäßig vielen Roma/Romnia zu, dies vor allem bei Männern (36% versus 15% der Romnia).

Lediglich im Falle geteilter Arbeitszeiten, das heißt Arbeitszeiten, die regelmäßig für einen mehr oder minder langen Zeitraum unterbrochen sind[92], sind Roma/Romnia nicht am stärksten betroffen. Diese Arbeitszeitform finden leicht überdurchschnittlich KurdInnen vor – und hier verstärkt Frauen (17% versus 4% der Kurden).

Abend- und/oder Nachtarbeit[93] trifft Befragte aller Gruppen in etwa gleich stark, tendenziell Männer etwas häufiger als Frauen.

Abbildung 120: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

[92] Für die Dauer der Unterbrechung ist auf Grund geringer Fallzahlen keine Aussage möglich.

[93] Abendarbeit: ab 20:00, Nachtarbeit: zwischen 22:00 und 6:00

Die Vereinbarkeit spezifischer Arbeitszeitregelungen mit dem Privatleben ist, sofern auf Grund der Fallzahlen Aussagen möglich sind, in der Gruppe ethnischer Minderheiten schlechter als bei Befragten, die keiner Minderheit zugehören und bei Männern fällt die Bewertung negativer als bei Frauen aus (siehe Tabelle 642f). Bei Abend- und Nachtarbeit liegt die durchschnittliche Bewertung auf einer fünfteiligen Skala (1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht) bei ethnischen Minderheiten bei 3,6 (Vergleichsgruppe 2,4), im Falle von Wochenend- und Feiertagsarbeit bei 3,1 (Vergleichsgruppe 2,5).

Die Hintergründe für diese vergleichsweise schlechtere Bewertung spezifischer Arbeitszeitlagen bei ethnischen Minderheiten können mit Hilfe der vorliegenden Informationen kaum geklärt werden. Einen möglichen Faktor stellt das Vorhandensein von Kindern dar. Dieses variiert in den verschiedenen hier betrachteten Gruppen jedoch nur geringfügig: In der Gruppe der ethnischen Minderheiten sind in 54% der Haushalte Kinder zu betreuen, bei Befragten der Vergleichsgruppe betrifft dies 51% und in den gezielt betrachteten Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen haben jeweils etwas unter 50% der InterviewpartnerInnen Kinder.

Nähere Anhaltspunkte liefern die Interviews mit Roma/Romnia und KurdInnen, wo anstelle einer Bewertung der Vereinbarkeit auf einer fünfstufigen Skala in offener Form nachgefragt wurde, wie die gegebenen Arbeitszeiten mit dem privaten Leben zu vereinbaren sind und welche Schwierigkeiten auftreten. Die hier thematisierten Faktoren sind jedoch keineswegs als migrantInnenspezifisch zu sehen und lassen sich auch nicht entlang spezifischer Arbeitszeitregelungen trennen.

Deutlich tritt zu Tage, dass die Frage der Vereinbarkeit spezifischer Arbeitszeitregelungen an die Frage der jeweils spezifischen familiären Konstellation geknüpft ist. So überwiegt zwar mehrheitlich die Ansicht, dass die Arbeitszeiten ganz gut mit dem Privatleben vereinbar sind, besonders wird dies jedoch von jenen Personen hervorgestrichen, die allein leben oder noch bei den Eltern wohnen, das heißt die keine familiäre Verpflichtungen haben. Das Nicht-Vorhandensein familiärer Verpflichtungen schafft Freiräume für Arbeitszeiten abseits eines klassischen ‚nine to five' Jobs. So erzählt exemplarisch eine Apothekerin, die sowohl Nachtdienste als auch Wochenend- und Feiertagsdienste verrichtet:

> *„Für mich passen meine Arbeitszeiten, mir macht mein Beruf großen Spaß, da ich noch keine Familie habe, ist es für niemanden ein Problem, also ist es für mich auch keines. Mir machen auch meine Nachtdienste nichts aus, ich muss alle zwei Wochen einen Nachtdienst machen, wenn nicht viel los ist, dann habe ich einen ruhigen Abend und kann lesen oder fernsehen, das tu ich zuhause auch." (Kurdin, 25-45 Jahre, Türkei)*

Haben die InterviewpartnerInnen jedoch eine Familie, wird zwar meistens auch auf die gute Vereinbarkeit hingewiesen, parallel mitunter aber die knappe gemeinsame Zeit problematisiert – insbesondere auch dann, wenn kleine Kinder im Haushalt sind. In diesen Fällen stellt sich bei Arbeitszeitlagen abseits von üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen auch die Frage der Kinderbetreuung in besonderer Weise, die dann über den/die PartnerIn oder Verwandte organisiert wird. Sind die Kinder hingegen schon älter, wird die Vereinbarkeit mehrfach als gut bezeichnet, auch weil „*die Kinder ja schon groß sind*" (beispielsweise Romni, ab 46 Jahre, EU-NMS).

Insgesamt überwiegt der Tenor, dass die Arbeitszeit ganz gut mit dem Privatleben vereinbar ist. Dies gelingt nicht zuletzt auch deshalb, weil man sich zum einen daran gewöhnt, wie beispielsweise ein Gesprächspartner, der im Transportbereich arbeitet, erzählt: *"Es ist nicht so leicht, ich muss weit fahren, muss früh aufstehen, und auch in*

der Nacht arbeiten. Aber ich habe mich gewöhnt" (Rom, ab 46 Jahre, EU-NMS). Zum anderen stellt sich mitunter die Frage nach Alternativen auch gar nicht, wie eine Altenhelferin mit Wochenend- und Schichtdiensten festhält: „*Ich bin froh dass ich überhaupt eine Arbeit habe, das ist das Wichtigste, da beschwere ich mich nicht, Geldverdienen muss man"* (Romni, ab 46 Jahre, EU-NMS).

Arbeitszeiten über die vertragliche vereinbarte Zeit hinausgehend finden Angehörige ethnischer Minderheiten im Wesentlichen im Gesamtdurchschnitt vor (siehe Tabelle 634ff). KurdInnen geben mit 53% etwas seltener, Roma/Romnia mit 61% geringfügig häufiger an, **Überstunden/Mehrarbeit** zu leisten als jene mit und ohne ethnische Minderheitenzugehörigkeit (jeweils gut 55%). In den meisten Fällen werden diese Mehrleistungen zur Gänze finanziell abgegolten. Keine Abgeltung erhalten mit 14% jene der Gruppe, die keiner ethnischen Minderheit zugehören und ebenso viele in der Gruppe der Roma/Romnia. Bei KurdInnen sowie in der Gesamtgruppe ethnischer Minderheiten betrifft dies mit rund 5% weniger Befragte.

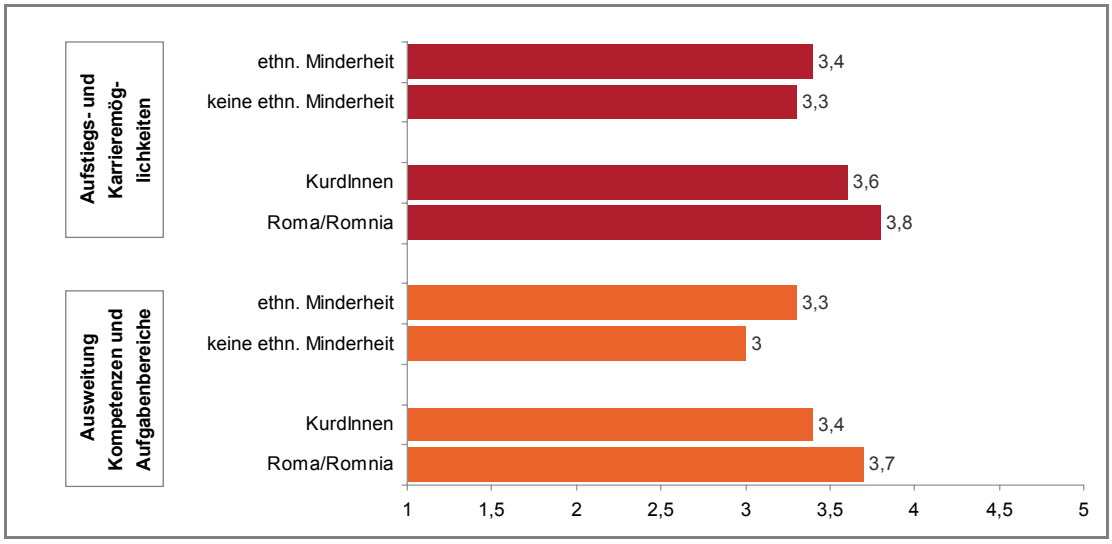
16.6 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, sowohl bezüglich der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten als auch der Möglichkeit einer Ausweitung von Kompetenzen und Aufgabenbereichen bei der Arbeit, werden in allen hier betrachteten Gruppen ethnischer Minderheiten im Durchschnitt etwas schlechter eingeschätzt als von Personen der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 121; Tabelle 644ff). Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich in der Vergleichsgruppe keine, von den Angehörigen ethnischer Minderheiten beurteilen Männer ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten etwas schlechter als Frauen. Am geringsten sehen Roma und Romnia ihre beruflichen Perspektiven.

Im Rahmen der qualitativen Gespräche wurde um eine nähere Einschätzung der gegebenen Begründungen gebeten. Die hierbei angeführten Aspekte decken sich im Wesentlichen mit den in Kapitel 6.7 aufgezeigten Zusammenhängen. So können die Erzählungen der KurdInnen und Roma/Romnia auch ein stückweit exemplarisch für die Einschätzung der beruflichen Chancen von MigrantInnen insgesamt gesehen werden. Es sind sowohl betriebsspezifische Faktoren als auch persönliche berufs- und qualifikationsspezifische Faktoren, mitunter in Wechselwirkung zueinander, die hier vorrangig genannt werden.

Die Unternehmensgröße und damit verbunden das (Nicht-)Bestehen innerbetrieblicher Hierarchien und verschieden breit gestreute Aufgabenfelder determinieren diesbezüglich wahrgenommene Spielräume. In kleinen Betrieben mit flachen Hierarchien und eingeschränkten Aufgabenbereichen werden also strukturell keine diesbezüglichen Chancen gesehen – „*Es gibt keine Aufstiegsmöglichkeiten, hier macht jeder alles, eine höhere Position gibt es nicht, dazwischen gibt es auch nichts*", erzählt etwa ein Kurde (25 bis 45 Jahre, Türkei), der als Koch in einem kleinen Restaurant seines Bruders arbeitet. Nur in Einzelfällen werden in solchen Kontexten Entwicklungsmöglichkeiten thematisiert, wie beispielsweise die Entwicklung von der Küchenhilfe zur Hilfsköchin, die Übernahme der Verantwortung für die Einschulung von neuen KollegInnen oder der Weg von der KleinkundInnen- zur GroßkundInnenbetreuung.

Abbildung 121: Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit sowie Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht)



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit n miss = 142; Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit n miss =146; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180; Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit n miss = 22; Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit n miss =20

Auf der anderen Seite werden in größeren Betrieben verstärkt Entwicklungsmöglichkeiten wahrgenommen. Ob hier Aufstiegschancen und/oder die Möglichkeit der Ausweitung der Kompetenzbereiche auch als persönliche Chance wahrgenommen werden, ist jedoch wesentlich an den ausgeübten Beruf und/oder das berufliche Tätigkeitsniveau gekoppelt. Reinigungskraft, KellnerIn, BäckerhelferIn, Bus- oder LKW-FahrerIn sind nur einige der ausgeübten Berufe, mit denen die betreffenden InterviewpartnerInnen auch in großen Betrieben wenig bis keine Veränderungsperspektiven verbunden sehen. Demgegenüber stehen Berufe wie beispielsweise WerbegrafikerIn, VersicherungsvertreterIn oder VerkäuferIn, mit denen sehr wohl entsprechende Perspektiven verbunden werden. In letzterem Bereich wird mehrfach die Übernahme einer Filialleitung als mögliches berufliches Ziel thematisiert. Generell wird in diesem Kontext auch auf das Senioritätsprinzip hingewiesen – die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten seien ganz gut, „*man muss nur lange genug dabei sein und Erfahrungen sammeln*", wie beispielsweise ein junger Bauarbeiter meint (Rom, bis 24 Jahre, EU-NMS).

Spezifische Situationen finden die befragten Lehrlinge vor, für die der erfolgreiche Lehrabschluss das wesentliche Ziel ist. Für jene, die ihre aktuelle Tätigkeit als Nebenjob zu einer Ausbildung ausüben, stellt sich die Frage nach einer beruflichen Entwicklung auf diesem Arbeitsplatz nicht, und auch nicht für jene, die planen bald in Pension zu gehen. Ebenso wenig für LeiharbeiterInnen, die mit dieser Beschäftigungsform wenige Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sehen.

Als hinderliche und unterstützende Faktoren ihrer beruflichen Entwicklung thematisieren die Befragten ganz wesentlich Fragen der Qualifikation. Die schulische Qualifikation und vor allem Weiterbildungen werden als entscheidende Aspekte gesehen (siehe dazu näher Kapitel 17.3f). So betonen jene, die keinen Schulabschluss haben,

dass vor diesem Hintergrund quasi zwangsläufig keine beruflichen Perspektiven erwartet werden können, und man froh sein müsse überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden.

Viele andere GesprächspartnerInnen sprechen die Frage der Weiterbildung an. Hier zeigt sich eine Gruppe weiterbildungsorientierter und -motivierter Personen, die damit gezielt ihr berufliches Fortkommen – mitunter auch durch einen beruflichen Wechsel – forcieren möchten, wie eine junge Kurdin, die eine Umschulung von Friseurin zur Bürokauffrau anstrebt, weil „*da sind die Aufstiegschancen besser*" (bis 24 Jahre, Türkei). Weiterbildungen werden teils auf Eigeninitiative umgesetzt und teilweise – thematisiert in erster Linie für größere Betriebe – seitens der ArbeitgeberInnen unterstützt respektive firmenintern angeboten. Andere wiederum thematisieren Weiterbildungen eher auf einer generellen Ebene als wesentlich, ohne konkrete Aktivitäten für sich selbst zu benennen. Als beeinflussend sind hier die bereits angesprochenen betriebsinternen strukturellen Faktoren zu sehen. Bestehen keine entsprechenden höheren Positionen oder höherqualifizierte Aufgabenbereiche, stellt sich die Frage der Weiterbildung in differenter Weise – „*die Möglichkeiten hier sind ausgeschöpft*" wie ein Rom (25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien), der im Bildungsbereich arbeitet, meint. Einige sehen aber auch, mit oder ohne Weiterbildungsbemühungen, auf Grund ihrer Herkunft wenig Chancen gegeben, weil „*Chef bleibt Chef – Österreicher – und Bauarbeiter bleibt Bauarbeiter – Bosnier*" (Rom, 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien).

16.7 Belastungen und Benachteiligungen im Arbeitsleben

Bei der Frage, welchen **Belastungen** die ArbeitnehmerInnen der vier Gruppen ausgesetzt sind, bestehen Parallelen aber auch große Unterschiede. Ein wesentlicher solcher Unterschied zeigt sich in einem insgesamt höheren zum Ausdruck gebrachten Belastungsempfinden bei Angehörigen ethnischer Minderheiten.

In der Gesamtgruppe der ethnischen Minderheiten und in der spezifisch analysierten Gruppe der KurdInnen thematisieren circa 80% sehr/eher starke Belastungen in mindestens einem der abgefragten Bereiche (siehe Abbildung 122; Tabelle 648f). In der Gruppe der Roma/Romnia trifft dies auf alle InterviewpartnerInnen zu. Hingegen sehen sich ‚nur' 65% der Vergleichsgruppe in einem oder mehreren Bereichen sehr/eher stark belastet.

Von den einzelnen Belastungsfaktoren können – wie dies auch bereits in Kapitel 6.8 angesprochen wurde – Konflikte am Arbeitsplatz, geringe soziale Kontakte, sprachliche Barrieren und Überstunden in allen vier Gruppen als vergleichsweise geringe Belastungen gesehen werden. Auch bestehen hier im Vergleich der Gruppen kaum Unterschiede.

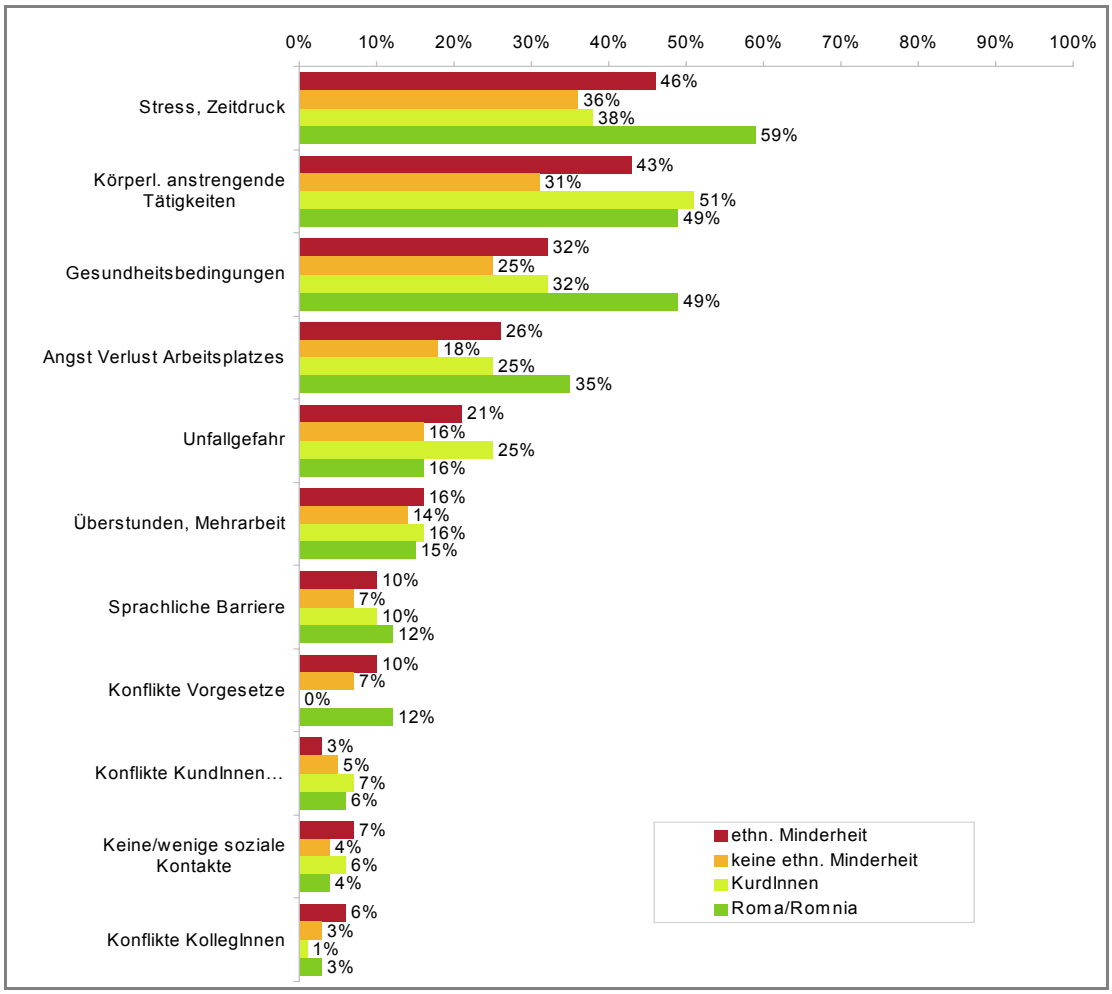
In allen anderen Aspekten geben Angehörige ethnischer Minderheiten häufiger als jene der Vergleichsgruppe an, sehr/eher belastet zu sein. Besonders deutlich bringen, wie schon angesprochen, Roma/Romnia Belastungen zum Ausdruck. Stress und Zeitdruck nennen mit fast 60% überdurchschnittlich viele Roma/Romnia, wobei dies von Romnia nochmals wesentlich häufiger angeführt wird als von Männern (74% versus 35%).

Die Belastung durch schlechte gesundheitliche Bedingungen am Arbeitsplatz – die in der Gruppe der Roma/Romnia ebenfalls eine wichtige Rolle spielt – wird im Gegensatz zu Stress/Zeitdruck verstärkt von Männern thematisiert (62% versus 40% Rom-

nia). Auch die Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, ist eine Sorge die überdurchschnittlich häufig von Roma/Romnia – ohne großen geschlechtsspezifischen Unterschied – formuliert wird.

In der Gruppe der KurdInnen belasten vor allem körperlich anstrengende Tätigkeiten, Männer etwas häufiger als Frauen. Auch die mit der Arbeit verbundene Unfallgefahr wird vergleichsweise stark, wiederum eher von Kurden als von Kurdinnen, als Belastung empfunden.

Abbildung 122: Sehr/eher starke Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

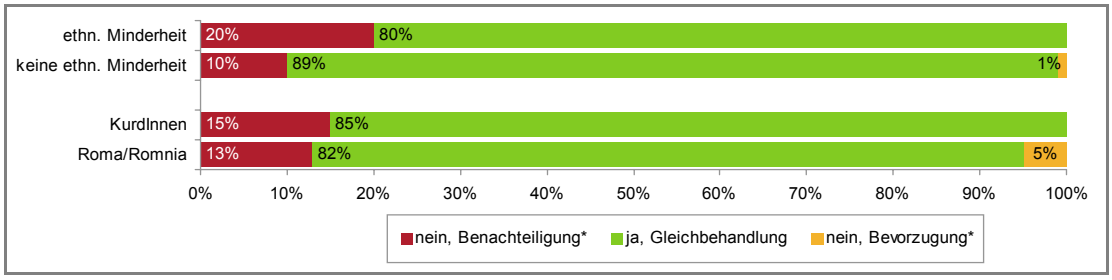
Mit diesem höheren Belastungsniveau geht auf Gesamtebene der ethnischen Minderheiten auch ein höherer Anteil von Personen einher, die sich innerbetrieblich nicht gleich behandelt fühlen wie KollegInnen ohne Migrationshintergrund. Jede/r Fünfte, damit doppelt so viele wie in der Vergleichsgruppe, gibt zumindest in einem der abgefragten Bereiche (Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung) eine erlebte **Benachteiligung** an (siehe Abbildung 123). Für KurdInnen und Roma/Romnia trifft dies etwas seltener zu. Letztere,

Roma/Romnia, geben geringfügig häufiger auch Bevorzugungen in zumindest einem der vier Bereiche an.

In allen Gruppen nehmen vor allem Männer mehr oder minder stark ausgeprägt Benachteiligungen wahr. Die Ausnahme stellen Roma/Romnia dar: hier fühlen sich 18% der Frauen gegenüber 6% der Männer nicht immer gleich behandelt.

Anzumerken ist hier, dass in den offenen Gesprächen mitunter Haltungen erkennbar wurden, die aus Angst vor negativen Konsequenzen von einer Strategie der Problemvermeidung geprägt sind. Dies kam vor allem bei der Frage der (über-) betrieblichen Interessensvertretung beziehungsweise der Durchsetzung von Rechten zum Ausdruck (siehe Kapitel 20). Es ist nicht auszuschließen, dass eine solche Haltung bei der Beantwortung der Frage nach Benachteiligungen einen beeinflussenden Faktor darstellt.

Abbildung 123: Gleichbehandlung im Arbeitsleben im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



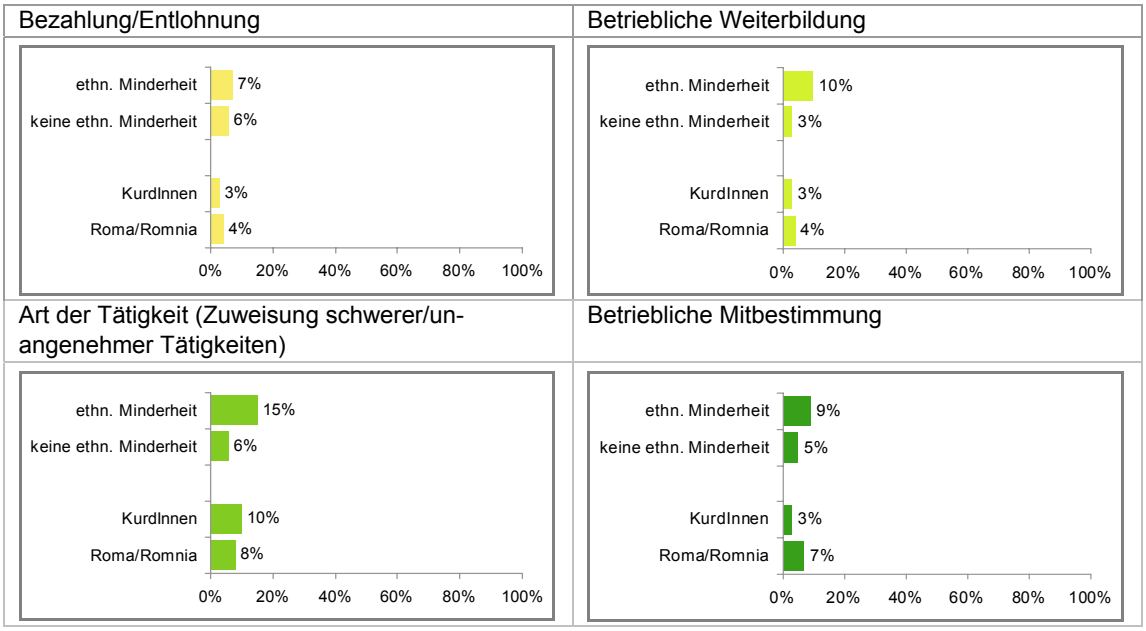
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 140; * Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

Angehörige ethnischer Minderheiten thematisieren Benachteiligungen im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund, vor allem in Bezugnahme auf die Zuweisung von unangenehmen, schweren Tätigkeiten. Sie sprechen aber auch verstärkt ungleiche Zugangsmöglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung und eine nicht-gleichberechtigte Einbeziehung bei der betrieblichen Mitbestimmung an (siehe Abbildung 124). Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hier, wie auch in den anderen Gruppen, nur zur einem sehr geringen Maße (siehe Tabelle 650ff). Entgeltdiskriminierung wird hingegen nicht häufiger als von anderen angeführt.

Auch bei KurdInnen und Roma/Romnia wird die Benachteiligung bei der Entlohnung nur in Einzelfällen angesprochen. Mitunter wird auch darauf hingewiesen, dass es nicht bekannt ist, was die anderen KollegInnen verdienen und daher keine Einschätzung vorgenommen werden kann. Ebenso selten wie Benachteiligungen bei der Entlohnung nennen KurdInnen und Roma/Romnia solche Erfahrungen auch im Kontext der betrieblichen Weiterbildung. Benachteiligungen bei der betrieblichen Mitbestimmung werden etwas öfters von Roma/Romnia als von KurdInnen thematisiert. In beiden Gruppen zeigt sich Ungleichbehandlung aber am ehesten betreffend die Art der Tätigkeiten. Dies wird auch in den qualitativen Gesprächen vergleichsweise am öftesten angesprochen. Im Vergleich zu Nicht-MigrantInnen *„schwere Arbeiten"* erledigen zu müssen, *„Tätigkeiten, die die anderen nicht erledigen"* wollen oder *„oft extra die schlechten Sachen zu machen müssen"* zählen hierzu. Gleichzeitig wird dies nicht in

allen Fällen in einen Kontext mit dem Migrationshintergrund oder der ethnischen Zugehörigkeit gestellt, sondern, wie eine Gesprächspartnerin formuliert: „*das ist der Charakter*“ (Romni, 25 bis 45 Jahre, EU-NMS).

Abbildung 124: Anteil Befragte, die sich benachteiligt fühlen nach Themenbereichen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001; Bezahlung/Entlohnung n miss = 190; betriebliche Weiterbildung n miss = 211; Art der Tätigkeit (Zuweisung von schweren oder unangenehmen Tätigkeiten) n miss = 153; betriebliche Mitbestimmung n miss = 179; L&R Datafile ‘Ethnische Minderheitenzugehörigkeit’, 2011; Interviews n gesamt = 180, Bezahlung/Entlohnung n miss = 34; betriebliche Weiterbildung n miss = 46; Art der Tätigkeit (Zuweisung von schweren oder unangenehmen Tätigkeiten) n miss = 29; betriebliche Mitbestimmung n miss = 52

Roma/Romnia und KurdInnen erzählen in den qualitativen Interviews vereinzelt auch von benachteiligenden Erfahrungen in Bezug auf die Arbeitszeit, ein Aspekt der im Rahmen der telefonischen Befragung nicht als eigenständige Kategorie erfragt wurde. Die Zuteilung von ‚unbeliebten’ Arbeitszeiten zu Tagesrandzeiten, gehäufte Überstunden oder wie im Falle eins Leiharbeiters Dienstplaneinteilungen beim Beschäftigerbetrieb, die „*absichtlich zu meinem Nachteil waren, also immer in der Früh, obwohl ich über eine Stunde Anreisezeit zur Arbeit hatte. Andere Minderheiten hat der Abteilungsleiter auch so behandelt, aber nicht alle waren über eine Leihfirma da*“ (Rom, bis 24 Jahre, EU-NMS).

Mitunter überlagern sich wie im eben zitierten Fall verschiedene Faktoren und für die GesprächspartnerInnen ist nicht immer eindeutig ein ausschlaggebender Faktor zu benennen. So werden betriebliche Gruppenbildungen und Hierarchien als wesentlicher betrachtet als die Frage des Migrationshintergrunds oder gar der ethnischen Minderheitenzugehörigkeit. Es sind Unterschiede zwischen Stamm- und Randbelegschaften wie oben angesprochen oder zwischen jüngeren und älteren MitarbeiterInnen, die hier maßgeblich für ungleiche Behandlungen gesehen werden. So erzählt beispielsweise ein Lehrling: „*meine Chefin behandelt mich oft herablassend*“ (Rom, bis 24 Jahre, Ehem. Jugoslawien), sieht den Grund dafür aber nicht in seiner Her-

kunft oder ethnischen Zugehörigkeit sondern in seiner innerbetrieblichen Stellung als Lehrbursch.

Andere GesprächspartnerInnen vermuten hingegen, dass sehr wohl der Migrationshintergrund eine Rolle spielt, es ist aber oft mehr ein Gefühl als eine konkret belegbare Tatsache – *„Eine konkrete Situation ist schwierig. Ich habe einfach das Gefühl bemerkt, dass wir [Anmerkung: MigrantInnen] ungerecht behandelt werden. Im Prinzip ist es einfach nur ein Gefühl"* (Rom, ab 46 Jahre, Ehem. Jugoslawien). Ein Gefühl, das bei Beschäftigten im Handel mitunter eher in Bezug auf KundInnen als betriebsintern erlebt wird, wie im Falle einer Blumenverkäuferin, die erzählt, dass man im Unternehmen *„so angenommen wird, wie man ist. Nur manche Kunden sind manchmal unfreundlich oder kommen sich besser vor"* (Romni, 25 bis 45 Jahre, EU-NMS).

Nur sehr selten thematisieren die InterviewpartnerInnen erlebte Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit am Arbeitsplatz, wie im Falle zweier Romnia, die eine ablehnende Haltung ihrer Vorgesetzten gegenüber *„Zigeunern"* (Romni, 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien; Romni ab 46 Jahre, EU-NMS) erfahren müssen.

In der großen Mehrheit geben die GesprächspartnerInnen somit weder in der telefonischen Befragung noch in der qualitativen Teilstudie Benachteiligungen auf Grund ihrer Herkunft an – *„Es macht keinen Unterschied, woher man kommt oder ob man einer ethnischen Minderheit angehört, bei uns werden alle gleich behandelt"* (Rom, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien) kann exemplarisch für die dominierende Grundhaltung stehen. Letztlich ist Ungleichbehandlung im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund für einige InterviewpartnerInnen auch kein Thema, weil an der Arbeitsstätte alle MitarbeiterInnen MigrantInnen sind.

16.8 Persönliches Erwerbseinkommen

Wie im Kapitel zuvor dargestellt wurde, befinden Personen mit einer Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit nicht überdurchschnittlich stark, dass sie in Fragen der Entlohnung Nachteile erleiden. Wie sehen nun die erzielten persönlichen Nettoerwerbseinkommen aus?[94]

Die Gesamtgruppe ethnischer Minderheiten, ebenso wie die Subgruppe der KurdInnen, weist im Vergleich zu MigrantInnen ohne Minderheitenzugehörigkeit im Falle einer **Vollzeit-Beschäftigung** (ab 35 Wochenstunden) keine wesentlich unterdurchschnittlichen Einkommen auf (siehe Abbildung 125; Tabelle 654f). Vergleichsweise häufiger beziehen sie ein Entgelt im mittleren Bereich (zwischen EUR 1.400 und EUR 1.899) und etwas seltener Einkommen darüber.

Divergierend stellt sich die Situation für Roma/Romnia dar; sie erzielen doch häufiger geringe Einkommen (bis zu EUR 1.399). Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund der in den Kapiteln zuvor beschriebenen Merkmalen dieser Gruppe, wie beispielsweise einem unterdurchschnittlichen schulischen und beruflichen Qualifikationsniveau, durchaus erwartungsgemäß.

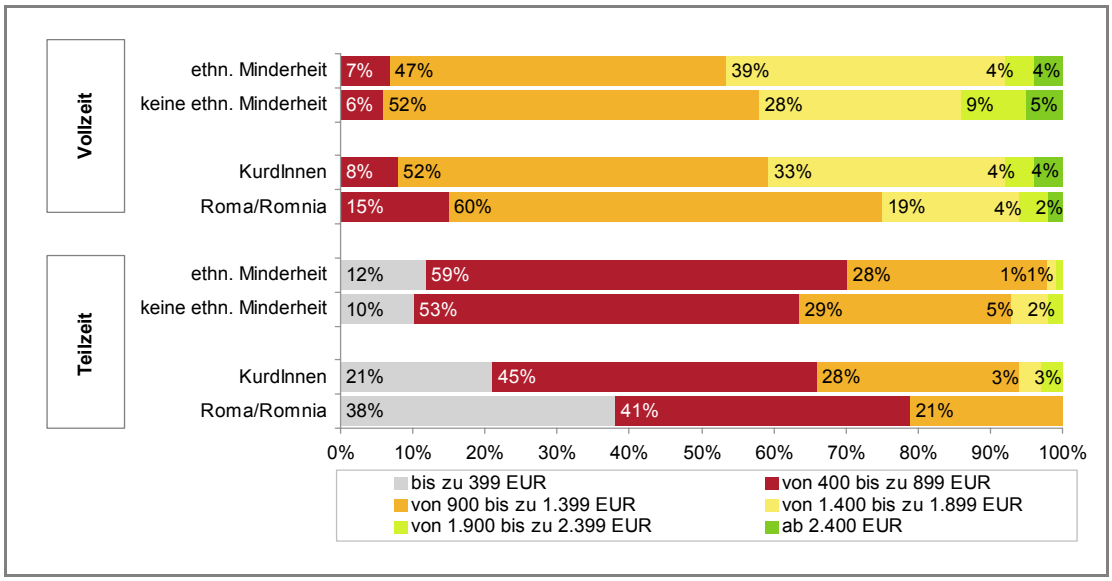
Bei **Teilzeitbeschäftigten** sind besonders die höheren Anteile bei KurdInnen und Roma/Romnia in der Einkommenskategorie bis zu EUR 899 evident, was die hier gewichtigere Rolle von geringfügigen Beschäftigungen widerspiegelt.

---

[94] Exklusive jener, Personen, welche mehrere Beschäftigungen parallel ausüben.

Geschlechtsspezifische Auswertungen unterliegen auf Grund der Fallzahlen zwar Restriktionen, deuten jedoch erwartungsgemäß – sowohl bei Vollzeit als auch Teilzeit – darauf hin, dass Frauen verstärkt in den unteren Einkommenskategorien zu finden sind.

Abbildung 125: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeit-Teilzeiterwerbstätige (bis/ab 35 Wochenstunden), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt Vollzeit = 1324, n miss = 147; Interviews n gesamt Teilzeit = 529, n miss = 25; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt Vollzeit = 103, n miss = 3; Interviews n gesamt Teilzeit = 77, n miss = 1

17 Qualifikation und Weiterbildung

17.1 Qualifikationsniveau und Überqualifizierung

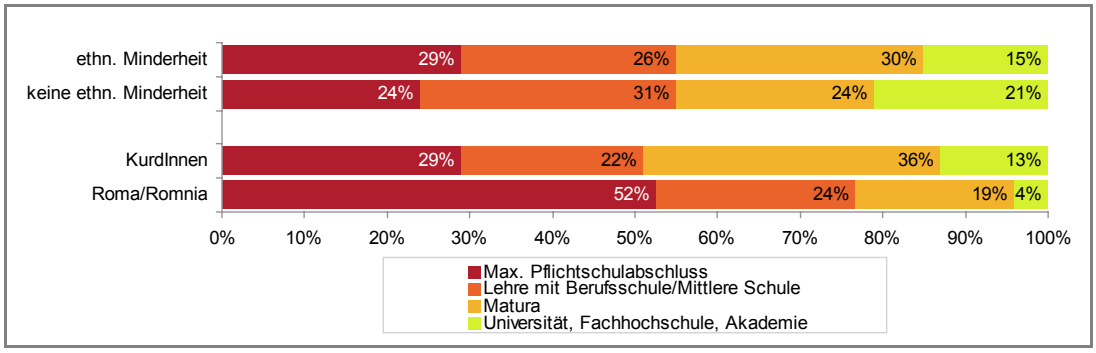
Ein wesentlicher Befund bezüglich der Qualifikationsstruktur der Wiener Beschäftigten mit Migrationshintergrund war, dass der Anteil der gering Qualifizierten unter den MigrantInnen mit 24% gut zweieinhalb mal so hoch liegt wie in der Gruppe der Nicht-MigrantInnen (siehe Kapitel 7). Wie sehen nun die Bildungsstruktur und insbesondere der Anteil gering Qualifizierter unter den Angehörigen ethnischer Minderheiten aus? Insgesamt besteht keine signifikante Korrelation zwischen formalem Bildungsniveau und allfälliger Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, das heißt Angehörige einer ethnischen Minderheit sind nicht wesentlich anders formal ausgebildet als andere MigrantInnen (siehe Abbildung 126; Tabelle 656ff). Allenfalls fällt bei Angehörigen ethnischer Minderheiten der AkademikerInnen-Anteil geringer und der Anteil von PflichtschulabsolventInnen noch etwas höher aus.

Weibliche Migrantinnen haben generell ein etwas geringeres Qualifikationsniveau als Migranten, und diese Geschlechterdifferenz ist in der Gruppe ethnischer Minderheiten stärker ausgeprägt: Der Anteil gering qualifizierter Frauen ist mit 38% nicht nur deutlich höher als jener der Männer (24%), sondern auch als jener der Frauen der

Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit (27%). Eine Übereinstimmung zwischen den Geschlechtern besteht auf Ebene der Matura, und auch hinsichtlich der AkademikerInnenquote existieren keine relevanten Geschlechterdifferenzen.

Das Qualifikationsniveau der beiden im Detail analysierten Gruppen der Roma/ Romnia und KurdInnen stellt sich noch einmal unterschiedlich dar. KurdInnen auf der einen Seite zeigen eine sehr ähnliche Verteilung der Qualifikationsniveaus, wie sie für die Gesamtgruppe der ethnischen Minderheiten festgestellt wurde: 29% sind gering qualifiziert, eine relativ geringe Bedeutung haben mittlere Abschlüsse mit 22%, gut ein Drittel verfügt über Matura und 13% über akademische Abschlüsse. Roma/ Romnia hingegen weisen ein maßgeblich niedrigeres Qualifikationsniveau auf: von ihnen ist mit 52% ein anderthalb mal so großer Anteil gering qualifiziert und besitzt höchstens einen Pflichtschulabschluss, während gleichzeitig der Anteil der MaturantInnen, insbesondere aber jener der AkademikerInnen deutlich unterdurchschnittlich ausfällt. Für die Gruppe der Roma/Romnia ist also ein signifikant unterdurchschnittliches Formalqualifikationsniveau festzustellen.

Abbildung 126: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52, L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Da geringe Bildungsniveaus, insbesondere aber gänzlich **fehlende Abschlüsse** den Zugang zum Arbeitsmarkt maßgeblich erschweren, sollte in den offenen Gesprächen mit Angehörigen der Roma/Romnia und KurdInnen auf fehlende Schulabschlüsse auch in qualitativer Weise eingegangen werden. Von den Angehörigen ethnischer Minderheiten besitzen rund 5% keinerlei Schulabschluss, in der Teilgruppe der Roma/Romnia ist dieser Anteil etwas höher. Jedoch waren nur wenige Befragte bereit, über die Umstände ihres fehlenden Schulabschluss Näheres zu erzählen. Zwei Roma/Romnia geben diesbezüglich Einblick in ihre Lebenssituationen, die hier als exemplarische Fälle für Muster stehen können, die vermutlich häufiger als nur in Einzelfällen vorkommen: in einem Fall war der Schulabbruch auf eine Verkettung von Problemen in verschiedenen Lebensbereichen zurückzuführen, konkret von familiären Problemen mit einer Drogenproblematik, die den jungen Mann davon abhielten, die Pflichtschule in seinem Heimatland Bulgarien zu beenden. Im anderen Fall konnte eine junge Romni ihre Schulausbildung nicht beenden, da sie Betreuungsaufgaben übernehmen und auf ihre Geschwister aufpassen musste.

Die Zusammenschau von schulischen mit beruflichen Qualifikationen liefert Hinweise auf die Problematik von **Überqualifikation**. Eine solche Überqualifikation – im Sinne

einer beruflichen Tätigkeit unterhalb der schulischen Qualifikation – ist in der Gruppe ethnischer Minderheiten noch ein gewichtigerer Faktor als bei jenen ohne Minderheitenzugehörigkeit (siehe Tabelle 616ff). 37% derer mit Universitätsabschluss (versus 23% keine ethn. Minderheit) arbeiten in einer Hilfstätigkeit oder einer angelernten Tätigkeit und 73% der MaturantInnen (versus 63%). Jene, die einen mittleren Schulabschluss haben, üben zu gut zwei Drittel (65%) eine Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit aus (versus 59%). Auf diesem mittleren Qualifikationsniveau bestehen also zwischen den beiden Gruppen vergleichsweise geringe Unterschiede.

Geschlechtsspezifische Betrachtungen unterliegen zwar Restriktionen auf Grund der gegebenen Fallzahlen. Analysen für höhere Schulabschlüsse zeigen jedoch interessante Unterschiede. Bei jenen ohne Minderheitenzugehörigkeit gelingt es offensichtlich Männern mit hohen Bildungsabschlüssen besser als Frauen, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu erlangen. So üben 64% der Männer mit Universitätsabschluss eine höhere oder führende Tätigkeit aus, aber nur 48% der Frauen mit tertiärer Qualifikation. Dieser Zusammenhang dreht sich bei einer ethnischen Minderheitenzugehörigkeit um: Hier haben von den Frauen mit Universitätsabschluss 56% eine höhere oder führende Tätigkeit aber ‚nur' 37% der Männer.

Für die im Detail untersuchten Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen sind auf Grund der gegebenen schulischen Qualifikationsniveaus keine vergleichbaren Analysen möglich. Für KurdInnen kann auf Basis der Fallzahlen lediglich für jene mit Maturaniveau eine Aussage getroffen werden: Sie arbeiten im Vergleich zu Personen mit Matura in den anderen Gruppen etwas häufiger im geringqualifizierten Bereich (75%, versus 68% in der Gesamtgruppe ethnische Minderheiten sowie in der Gruppe jener ohne Minderheitenzugehörigkeit).

Roma/Romnia haben zum überwiegenden Teil eine Pflichtschule abgeschlossen, wie insgesamt Personen mit diesem schulischen Bildungsniveau arbeiten die Befragten in Folge nahezu ausschließlich in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten.

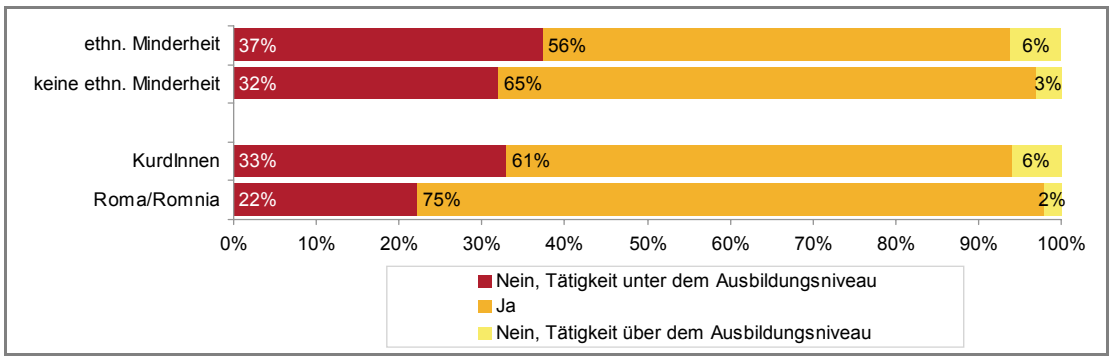
Die **persönliche Einschätzung der Überqualifikation**, konkret die Frage ob die berufliche Tätigkeit unterhalb des Ausbildungsniveaus liegt, ergänzt die zuvor dargestellten Ergebnisse der Gegenüberstellung von schulischen und beruflichen Tätigkeitsniveaus mittels einer anderen Perspektive (siehe Alle ethnischen Minderheiten zusammengefasst betrachtet, sind diese geringfügig häufiger als die Vergleichsgruppe der Meinung, von Überqualifikation betroffen zu sein. Gleichzeitig geben sie aber auch häufiger an, eine Tätigkeit auszuüben, die eigentlich über ihrem schulischen Qualifikationsniveau angesiedelt ist.

Abbildung 127; Tabelle 620ff). In der Gruppe der Roma/Romnia sind vor dem Hintergrund des gegebenen schulischen Qualifikationsniveaus erwartungsgemäß wenige Befragte (22%) der Ansicht, eine Tätigkeit unterhalb des Ausbildungsniveaus auszuführen.

Bei KurdInnen ergibt die Befragung mit 33% einen durchschnittlichen Anteil, der allerdings in der Gruppe der MaturantInnen mit 59% klar überdurchschnittlich ausfällt (versus 49% in der Gesamtgruppe ethnische Minderheiten und 48% in der Gruppe jener ohne Minderheitenzugehörigkeit).

Alle ethnischen Minderheiten zusammengefasst betrachtet, sind diese geringfügig häufiger als die Vergleichsgruppe der Meinung, von Überqualifikation betroffen zu sein. Gleichzeitig geben sie aber auch häufiger an, eine Tätigkeit auszuüben, die eigentlich über ihrem schulischen Qualifikationsniveau angesiedelt ist.

Abbildung 127: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 56; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 175

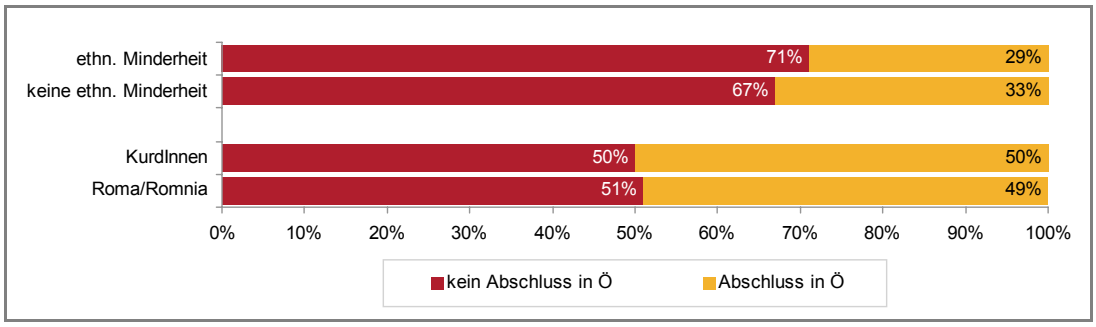
17.2 Nostrifikation

Der Anteil von MigrantInnen der 1. Generation liegt bei Angehörigen ethnischer Minderheiten etwas höher (92% versus 89% in der Vergleichsgruppe, siehe Kapitel 4), und innerhalb der 1. Generation zeigt sich weiters, dass auch ein etwas größerer Anteil der Angehörigen ethnischer Minderheiten den Ausbildungsabschluss nicht in Österreich abgelegt hat – das heißt die Frage der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen betrifft in der Gruppe der ethnischer Minderheiten potentiell einen etwas größeren Gruppenanteil als in der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 128).

Im Vergleich dieser Gruppen, für die eine Nostrifikation grundsätzlich in Frage kommt, besteht allerdings eine Parallelität was die faktische Nostrifikationsquote betrifft: 17% der MigrantInnen der 1. Generation mit einer im Ausland erworbenen Ausbildung auf zumindest Pflichtschulniveau suchen in Österreich um eine Anerkennung der Ausbildung an, unabhängig davon, ob eine ethnische Minderheitenzugehörigkeit besteht oder nicht (siehe Abbildung 129; Tabelle 665ff). Dabei ist bei den ethnischen Minderheiten aber im Gegensatz zur Vergleichsgruppe der Geschlechterunterschied stark ausgeprägt: der Anteil von Nostrifikationsansuchen unter männlichen Angehörigen ethnischer Minderheiten ist mit 20% deutlich höher als unter Frauen mit 13%, bei keiner Minderheitenzugehörigkeit sind die Antragsquoten von Männern und Frauen hingegen gleich hoch.

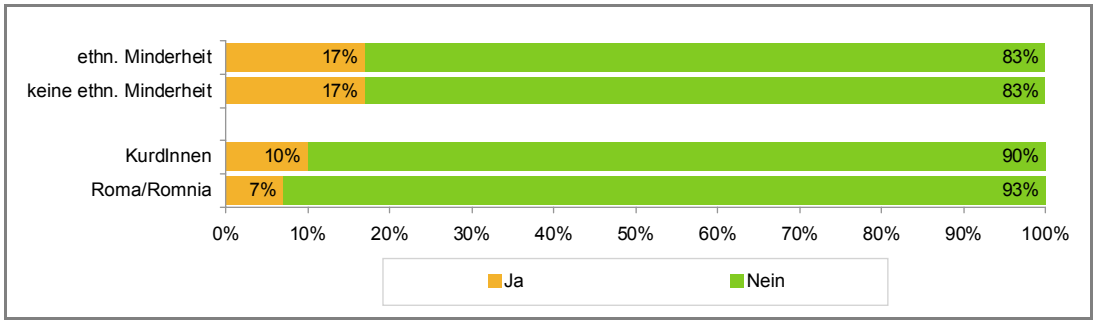
Der Blick auf die beiden spezifischen Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen generiert ein etwas anderes Bild. Es bestehen dabei anders gelagerte Voraussetzungen als in der Gruppe ethnischer Minderheiten insgesamt, denn die Anteile derer, die ihren Abschluss außerhalb Österreichs erworben haben, sind hier mit jeweils rund 50% deutlich geringer als in der Gruppe ethnischer Minderheiten insgesamt – und damit die potentiell von Nostrifikationsfragen betroffenen Teilgruppen kleiner. Vor dem Hintergrund der dargestellten Qualifikationsstruktur und der großen quantitativen Bedeutung geringer formaler Qualifikationsniveaus ist es erklärbar, dass die Ansuchensquoten um eine Anerkennung hier nun deutlich niedriger ausfallen, und 10% bei KurdInnen und nur 7% bei Roma/Romnia betragen (siehe Abbildung 129).

Abbildung 128: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52, L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Abbildung 129: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1250, n miss = 47, L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 170, jeweils nur Personen mit Ausbildungsabschluss (mind. Pflichtschule) außerhalb Österreichs

Ein geringer formaler Bildungsabschluss kann ein entscheidendes **Motiv zur Nicht-Beantragung** der Anerkennung sein. Explizit wurde diese Begründung in der Hauptstudie (siehe Teil I) nur mit relativ geringem quantitativen Gewicht genannt (in der Kategorie ‚sonstige Gründe', siehe Kapitel 7.3). Angehörige der Teilgruppe der Roma/Romnia – mit einem insgesamt relativ niedrigen formalen Ausbildungsniveau – brachten dieses Argument in den qualitativen Gesprächen aber durchaus zur Sprache, ein Gesprächspartner formulierte es folgendermaßen:

> *„Wenn ich eine gute Ausbildung hätte, dann würde ich sie mit Sicherheit nostrifizieren lassen, aber ich habe ja nur die Pflichtschule, da hat es ja keinen Sinn (Rom, über 46 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Diese Begründung für die Nicht-Anerkennung überschneidet sich implizit aber stark mit dem Argument, dass eine Anerkennung für die Ausübung des Berufs nicht notwendig war. Dieses Motiv seinerseits ist für MigrantInnen mit und ohne Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit das relativ gewichtigste (siehe Abbildung 55). In der Gegenüberstellung von Angehörigen einer ethnischen Minderheit und der Vergleichsgruppe von Nicht-Minderheiten (grüne Balken) zeigen sich insgesamt nur geringe relative Unterschiede in der Wertigkeit der einzelnen Argumente: der Zeitaufwand hält 20% der Angehörigen ethnischer Minderheiten und 17% der Vergleichsgruppe von einem Nostrifikationsantrag ab, für 9% der ethnischer Minderheiten und 13% der Vergleichsgruppe fehlen die Informationen über die Möglichkeiten der Aner-

kennung. Dieses Motiv ist allerdings für Roma/Romnia und KurdInnen mit 20% beziehungsweise 27% ein wesentlich wichtigerer Faktor – hier ist somit ein ausgeprägtes Informationsdefizit gegeben.

Im Rahmen der Hauptstudie wurde auch festgehalten, dass die Nostrifikationsrate (auch) in Zusammenhang mit den Deutschkenntnissen zu sehen ist: Jene die ihre Deutschkenntnisse als schlecht einstufen (weder schriftlich noch mündlich fließend) haben nur halb so hohe Ansuchensquoten als jene mit fließenden Deutschkenntnissen (siehe Kapitel 7.3). Im Rahmen der qualitativen Interviews wird in Zusammenhang mit dem Zugang zu Anerkennungsverfahren häufig eine Notwendigkeit guter Deutschkenntnisse angesprochen. Gerade kurz nach der Zuwanderung, wenn sich die Frage der Nostrifikation zur Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs in Österreich stellt, sind diese häufig aber noch nicht gegeben – zu einem späteren Zeitpunkt hat man dann häufig das Gefühl, den Zeitpunkt „verpasst" zu haben. Zur Nostrifikation ist jedenfalls mitunter ein profunder Wortschatz und ein breites Orientierungswissen nötig. Mehrfach werden – sowohl von Roma/Romnia wie von KurdInnen – in diesem Zusammenhang Beratungsstellen positiv erwähnt, die die Möglichkeiten heute verbessern, früher jedoch nicht bestanden haben. Aber noch immer ist es im Umgang mit Behörden heute schwierig, ohne gute Deutschkenntnisse zu einer Anerkennung der Ausbildung zu gelangen, wie eine Migrantin aus Serbien schildert:

> *„Es gibt mittlerweile schon Stellen für MigrantInnen, an die man sich wenden kann, aber viele öffentliche Stellen und Ämter beschäftigen trotzdem kaum Personen, die noch eine gebräuchliche Fremdsprache beherrschen, da ist es für Menschen mit Migrationshintergrund sehr schwer, verstanden zu werden und deshalb ist es schwieriger" (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Relativ wichtiger ist für Angehörige ethnischer Minderheiten, insbesondere aber für KurdInnen schließlich das finanzielle Argument, das von einer Nostrifikation abhält (genannt von 12% der Angehörigen ethnischer Minderheiten, von 14% der KurdInnen, und von 5% Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit). Im Rahmen der qualitativen Gespräche wird dieses Motiv beispielsweise von einem Gesprächspartner aufgegriffen, der eine Nostrifikation beantragt hat, das Verfahren aber nicht abgeschlossen hat: *„Es kostet so viel Geld und ist so kompliziert, das habe ich dann lassen. Da sollte man wirklich ändern. Das ist so ein Hindernis für Leute, die hier arbeiten wollen."* Auf die Frage nach gefühlter Benachteiligung meint der Interviewpartner dann: *„Natürlich ist es schwieriger. Also ich meine als Ausländer. Die Minderheit ist da glaube ich egal."* (Rom, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/ Albanien)

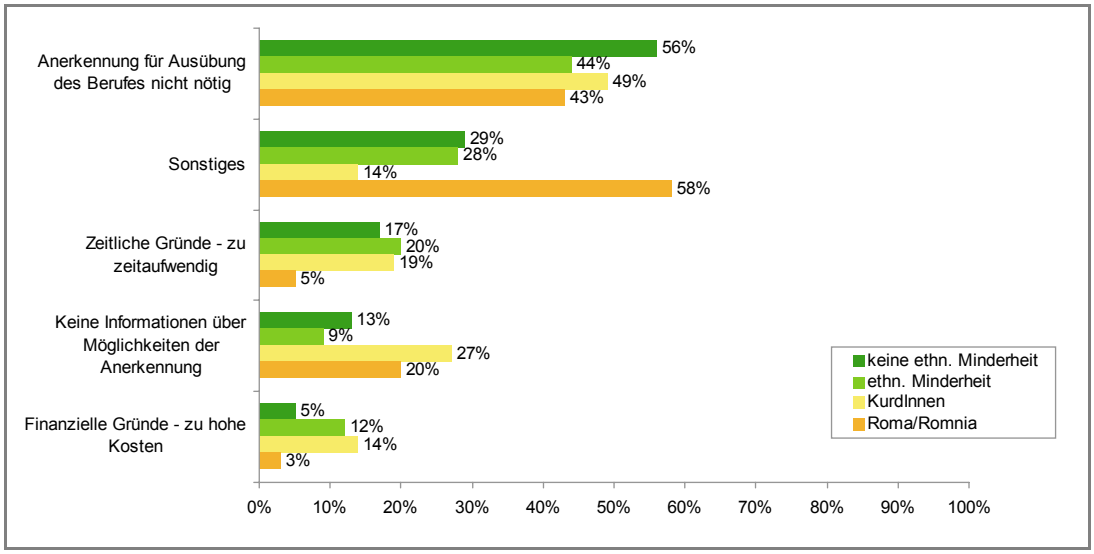
Damit ist ein Motiv angesprochen, das in den Erzählungen häufig – und auch in anderen Kontexten, beispielsweise betreffend Benachteilungen im Arbeitsalltag oder der Weiterbildungsteilnahme – zum Ausdruck kommt: Das Erleben von Benachteiligungen nicht aufgrund der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, sondern als ‚AusländerIn' allgemein (siehe auch Kapitel 13 zur Selbst- und Fremdwahrnehmung als Angehörige/r einer ethnischen Minderheit).

Die „Restkategorie" der „sonstigen Gründe" schließlich vereint Nennungen von 28% der Angehörigen ethnischer Minderheiten, und insbesondere von 58% der interviewten Roma/Romnia. Die innere Differenzierung dieser Kategorie, das heißt die Aufschlüsselung der einzelnen hierunter subsumierten Argumente unterstreicht die weiter oben dargestellten Zusammenhänge (siehe Tabelle 672f): Zum einen kommt das vergleichsweise geringere Qualifikationsniveau in der Gruppe der ethnischer Minderheiten zum Ausdruck, da ein größerer Anteil als in der Vergleichsgruppe angibt, keine ‚anerkennenswerte Ausbildung' zu besitzen – in der Gruppe der Roma/Romnia ist dies das weitaus dominanteste Motiv. Zum anderen kommt auch die Problematik

sprachlicher Barrieren zum Ausdruck – auch sie werden von den Angehörigen ethnischer Minderheiten deutlich häufiger angesprochen als in der Vergleichsgruppe. Und ein darüber hinaus gehender Faktor in der Gruppe der ethnischer Minderheiten ist das Fehlen der entsprechenden Dokumente – in den qualitativen Interviews erzählte ein aus dem Iran geflüchteter Kurde etwa, wie der Aufwand der Beschaffung der notwendigen Dokumente ihn von der Anstrengung eines Anerkennungsverfahrens abhielt.

> *„Ich wollte meine Matura hier anerkennen lassen, aber ich habe alle meine Dokumente verloren. Es hätte zuviel gekostet sie alle wieder zu beschaffen, darum habe ich es dann nicht gemacht. Ich glaube es wäre sehr wichtig gewesen, damit ich mein Studium abschließen kann. Vielleicht mache ich es noch. Wenn ich Geld habe." (Kurde, über 46 Jahre, Iran)*

Abbildung 130: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1007, n miss = 30; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 77; jeweils nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und ohne Beantragung einer Nostrifikation.

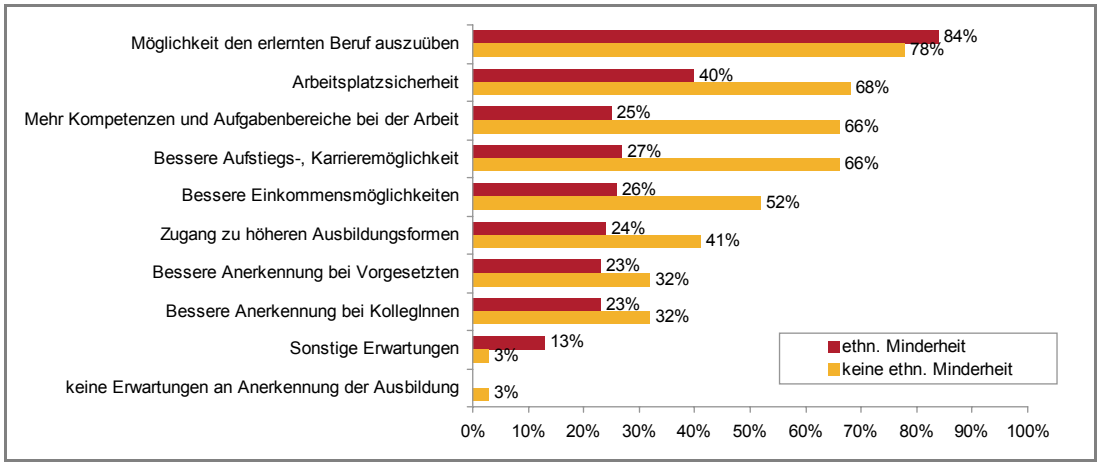
Als wichtigste **Erwartung**, die MigrantInnen an die Nostrifikation ihrer Ausbildung knüpfen, gilt die Möglichkeit, den erlernten Beruf auszuüben – dies steht für Personen mit und ohne Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit an erster Stelle und wird von rund 80% aller zum Ausdruck gebracht, die eine Nostrifikation beantragt haben (siehe Abbildung 131).

Ein Gesprächspartner im Rahmen der qualitativen Gespräche beispielsweise, der seine in Serbien erworbene Ausbildung auf Maturaniveau in Österreich anerkennen hat lassen, schätzt den Stellenwert dieser Anerkennung im Sinne einer formalen Zugangsvoraussetzung zu qualifizierten Tätigkeiten sehr hoch ein. Allerdings thematisiert er im gleichen Atemzug seine Betroffenheit von anderen Mechanismen des Ausschlusses von Tätigkeiten, die nicht mit der Qualifikation und Befähigung in Zusammenhang stehen, sondern mit seinen Deutschkenntnissen einerseits und mit einer gesellschaftlichen beziehungsweise betrieblichen Haltung andererseits, und unterstreicht damit die oben dargestellten Motive für eine fehlende Anstrengung einer Nostrifikation:

„Die Anerkennung war insofern wichtig, damit ich überhaupt einen Job in meinem Ausbildungsbereich bekomme. Dass ich dann nicht jeden Job behalten habe, lag an der Sprache, am Unternehmen, und sicher auch an Vorurteilen von Unternehmen. Aber ohne der Nostrifikation hätte ich wahrscheinlich immer nur Hilfsjobs bekommen" (Rom, ab 46 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien; zuletzt als Sekretär im Wirtschaftsabschnitt 'Erbringung sonstiger Dienstleistungen' beschäftigt)

Bezüglich sämtlicher anderer Erwartungen an eine Ausbildungsanerkennung (neben dem Zugang in den erlernten Beruf) sind die Erwartungshaltungen der Angehörigen ethnischer Minderheiten aber deutlich bescheidener als in der Vergleichsgruppe: Arbeitsplatzsicherheit, mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche, bessere Aufstiegs- und Karriere- und Einkommensmöglichkeiten, der Zugang zu höheren Ausbildungsformen, aber auch bessere Anerkennung bei Vorgesetzten und KollegInnen – bei all diesen möglichen Effekten einer Nostrifikation fallen die Erwartungshaltungen der Angehörigen ethnischer Minderheiten deutlich zurück und werden wesentlich seltener angesprochen.

Abbildung 131: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation; als „Sonstige Erwartungen" genannt: Selbstbestätigung und allg. gesellsch. Anerkennung; von ArbeitgeberIn verlangt / initiiert; Notwenigkeit für Visum. Darstellung Roma/Romnia und KurdInnen aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich.

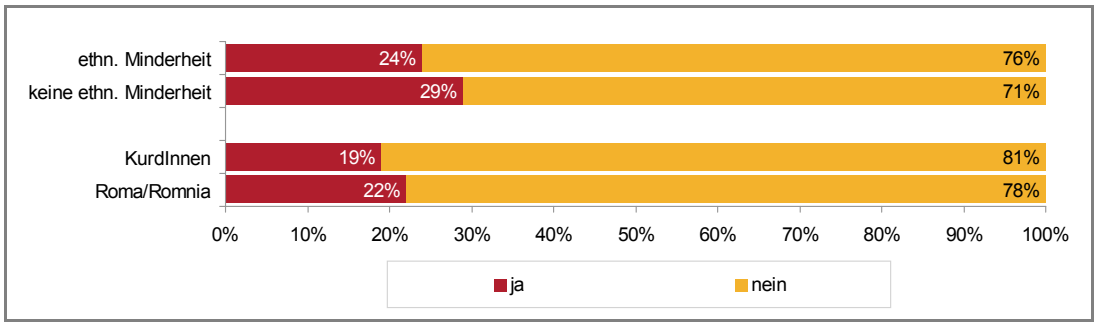
17.3 Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsquote unter den Angehörigen ethnischer Minderheiten ist geringfügig niedriger als in der Vergleichsgruppe. Sowohl bei Ein- und Ausschluss der Deutschkurse, und bei Betrachtung der Teilnahme in den letzten vier Wochen oder den letzten fünf Jahren, fallen die Werte für Angehörige ethnischer Minderheiten jeweils etwas niedriger als unter jenen ohne Minderheitenzugehörigkeit aus (siehe Tabelle 674ff). Im Folgenden wird (wie im Hauptteil der Studie) auf die Teilnahme an berufs- und arbeitsmarktbezogener Weiterbildung während der letzten fünf Jahre ohne Deutschkurse fokussiert. Hier zeigt sich für Angehörige ethnischer Minderheiten eine Teilnahmequote von 24%, die damit um 5 Prozentpunkte unterhalb jener ohne Minderheitenzugehörigkeit liegt (siehe Abbildung 132). Diese Differenz ist auf eine

geringere Weiterbildungsteilnahme von Männern mit Minderheitenzugehörigkeit zurückzuführen, die Frauen beider Gruppen waren in gleichem Ausmaß weiterbildungsaktiv (jeweils 30%; Männer ethn. Minderheiten 21%, Männer Vergleichsgruppe 28%).

Bei den Analysen der Hauptstudie hat sich das Tätigkeitsniveau als der zentrale Faktor einer Weiterbildungsteilnahme herauskristallisiert. Der festgestellte Zusammenhang gilt auch in der Gruppe der ethnischer Minderheiten: Personen auf niedrigeren Tätigkeitsniveaus haben eine signifikant geringere Weiterbildungsaktivität als jene in besser qualifizierten Tätigkeiten. Im genaueren Vergleich der beiden Gruppen zeigt sich, dass Angehörige ethnischer Minderheiten vor allem auf mittleren Tätigkeitsniveaus eindeutig geringer weiterbildungsaktiv sind als die MigrantInnen der Vergleichsgruppe (Teilnahmequote 15% versus 45% bei Nicht-Minderheitenangehörigen). Die Geschlechterdifferenz ist – wie auch in der Vergleichsgruppe – nicht signifikant. Die Teilnahmeaktivität in den beiden spezifischen Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen fällt mit um die 20% noch einmal etwas geringer aus.

Abbildung 132: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52, L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Das Spektrum der **Gründe, nicht an Aus- und Weiterbildungen** teilgenommen zu haben, verläuft bei Angehörigen ethnischer Minderheiten im Wesentlichen ähnlich wie in der Vergleichsgruppe, wenngleich einige Abweichungen ins Auge stechen (siehe Abbildung 133). Das Fehlen eines zeitlich passenden Angebots ist jedenfalls in beiden Gruppen das häufigste explizite Argument für eine unterbliebene Weiterbildung, und auch die Setzung anderer Prioritäten beziehungsweise ein allgemeiner Zeitmangel spielen eine relativ vorrangige Rolle – wenn auch bei ethnischer Minderheiten in etwas geringerem Maß als in der Vergleichsgruppe.

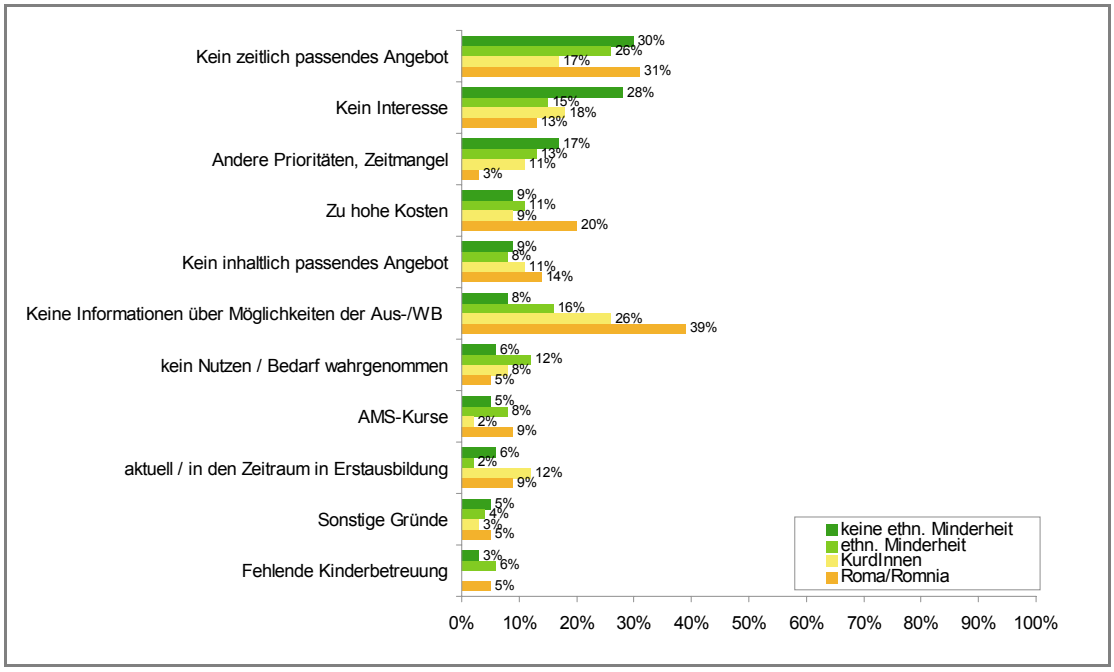
In den qualitativen Gesprächen werden genauere Hintergründe dieser auf die Zeitdimension bezogenen Begründungen deutlich. Eine häufig zu findende Haltung ist nämlich jene, die das Geldverdienen in den Vordergrund stellt, in einem individuell-biographischen oder auch familienbiographischen Kontext. In manchen Fällen geht dies mit einem fehlenden Interesse an Aus- und Weiterbildung einher, in anderen nicht. Es sind sowohl Roma/Romnia wie KurdInnen, und sowohl Männer wie Frauen, die diese Argumentation anführen, wie die folgenden beiden Zitate exemplarisch zeigen.

„Für mich spielt Aus- oder Weiterbildung keine Rolle. Ich will einen 40-Stunden-Job, damit meine Familie und ich gut auskommen, sonst nichts. Ich habe nicht versucht an Weiterbildungen teilzunehmen“ (Rom, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)

„Nach der Handelsschule habe ich keine weitere Ausbildung mehr gemacht, in unserer Familie hat niemand Matura, weil alle arbeiten gegangen sind, um Geld zu verdienen, manchmal bereue ich es, dass ich die Matura nie nachgeholt habe, aber jetzt habe ich Familie und einen Vollzeit-Job, da geht es sich zeitlich sicher nicht aus.“ (Kurdin, 25-45 Jahre, Türkei)

Vergleicht man die weiteren Gründe für fehlende Weiterbildungsteilnahme zwischen MigrantInnen mit und ohne Minderheitenzugehörigkeit in Abbildung 133, ist die fehlende Information bei Angehörigen ethnischer Minderheiten sehr auffällig. Diese Begründung nimmt hier eine weitaus wichtigere Rolle als in der Vergleichsgruppe ein, und wird von 16% angeführt (versus 8% Vergleichsgruppe). Auch in den vertiefend interviewten Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen kommt dieses Motiv häufig zum Ausdruck. Man *„müsste wissen, welche Möglichkeiten man überhaupt hätte“* (Romni, 25-45 Jahre, EU-NMS) oder *„Ich weiß nicht, welche Weiterbildung ich machen kann, ich habe keine Informationen“* (Kurde, ab 46 Jahre, Türkei) meinen zwei stellvertretend zitierte InterviewpartnerInnen.

Abbildung 133: Gründe für keine Teilnahme an Aus- und Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1232, n miss = 21; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit’, 2011, n = 130; jeweils nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Ein anderes Problem, das Angehörige ethnischer Minderheiten etwas häufiger von Weiterbildungen abhält als MigrantInnen der Vergleichsgruppe, ist der finanzielle Faktor. Zum Ersten sind mit der Teilnahme an Weiterbildung zumeist unmittelbare Teilnahmekosten verbunden, zum Zweiten wäre eine Einschränkung der Erwerbstätigkeit mit einer nicht leistbaren finanziellen Einbuße verbunden und zum Dritten besteht häufig auch in der Familie nicht der finanzielle Hintergrund, etwa eine weiterfüh-

rende Ausbildung zu finanzieren. Das folgende Zitat einer aus Albanien zugewanderten Romni veranschaulicht diese finanziellen Aspekte in verdichteter Weise:

> *„Ich arbeite 40 Stunden, ich habe keine Zeit für Weiterbildung und wenn ich in der Arbeit kündige, um mich weiterzubilden, dann habe ich weniger Geld und bekomme vielleicht keinen Job. Das ist ein großes Risiko. Wenn ich finanziell abgesichert wäre und mir die Ausbildung zum Teil finanziert würde, dann würde ich sofort eine Weiterbildung machen." (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Überwiegend sind die GesprächspartnerInnen also der Ansicht, dass der Zugang zu Weiterbildung durch die Minderheitenzugehörigkeit an sich nicht erschwert ist, und sprechen das auch so aus, beispielsweise als *„Ich habe bis jetzt nicht die Erfahrung gemacht, dass ich dabei als ethnische Minderheit benachteiligt bin."* (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien). Vor allem Personen der zweiten Generation wissen häufig mit der Frage nach eventuell erlebter Bildungsbenachteiligung aufgrund ihrer Minderheitenzugehörigkeit nichts anzufangen: *„Ich bin in Österreich geboren und aufgewachsen, für mich war das ganz normal hier eine Ausbildung zu machen."* (Rom 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien).

Wie in anderen Kontexten auch, erleben die befragten Roma/Romnia und KurdInnen auch nicht ihre Minderheitenzugehörigkeit als vorrangigen Faktor: Gefühlte Benachteiligungen sind auf andere Umstände zurückzuführen – in erster Linie auf den Status der MigrantIn sowie auf sprachliche Schwierigkeiten. Gerade die oben thematisierten häufigen Informationsdefizite werden vielfach mit mangelnden Deutschkenntnissen in Verbindung gebracht. Wenn man des Deutschen nicht mächtig ist, ist es sowohl schwierig, daran teilzunehmen und den Inhalten zu folgen (insbesondere in Fachbereichen), aber auch schon schwierig, überhaupt passende Weiterbildungen zu finden. Dieses Argument ist in beiden Minderheitengruppen von zentraler Bedeutung, und wird – wie im folgenden Zitat auch expliziert – als weitaus wichtigerer Faktor der Benachteiligung erlebt als die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit.

> *„Es gibt viele Angebote und ich glaube nicht, dass man als Minderheit benachteiligt ist, wenn man sich weiterbilden möchte, schwierig ist es sicher, wenn man die Sprache schlecht spricht und nicht genug informiert ist." (Kurde, 25-45 Jahre, Türkei)*

Ein an mehreren Stellen angesprochener Bedarf nach sprachlicher Unterstützung kommt in der Folge auch in Zusammenhang mit der Weiterbildungsteilnahme zur Sprache (zu den Sprachkenntnissen siehe Kapitel 18): muttersprachliche Beratung beziehungsweise ÜbersetzerInnen in Ämtern. Dies würde erleichtern, von den (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten – und eben auch Deutschkursen – zu erfahren und diese auch zu nutzen, wie es ein Interviewpartner zum Ausdruck bringt:

> *„Da mein Deutsch momentan nicht so gut ist, ist es auch schwierig für mich herauszufinden, welche Weiterbildungsmöglichkeiten ich habe. […] Es wäre wichtig, dass es an öffentlichen Stellen wje AMS, Sozialamt und Bezirksamt ÜbersetzerInnen gibt, besonders für Türkisch, oder auch BeraterInnen die Türkisch sprechen, vieles wäre einfacher." (Kurde, 25-45 Jahre, Türkei)*

Neben dem Status als ‚AusländerIn' und etwaigen Schwierigkeiten aufgrund der Deutschkenntnisse werden noch einige andere migrantInnen- und teilweise minderheitenspezifische Faktoren der Benachteiligung im Bildungszugang thematisiert. So erleben beispielsweise zwei kurdische Frauen muslimischen Glaubens eine Benachteiligung aufgrund ihres Kopftuchs und berichten von diesbezüglichen *„Schwierigkeiten bei der Ausbildung"* – sie fühlen sich häufig *„nicht akzeptiert"* (Kurdin, 25-45 Jahre, Türkei) und sehen nicht ein, dass ihrer Bekleidung hier so große Bedeutung beigemessen wird.

Einen anderen Aspekt sehr konkreter Zugangsschwierigkeiten spricht jene in Zusammenhang mit der Nostrifikationsthematik bereits zitierte iranische Kurde an, der

im Zuge seiner Flucht seine Dokumente verloren hat. Ohne diese schriftlichen Unterlagen – die zu beschaffen mit großem finanziellen Aufwand verbunden wäre – erlangt er keinen Zugang zur Universität, um sein begonnenes Studium abzuschließen, und erlebt dies als starke Benachteiligung.

Weiters wird von einigen Roma/Romnia eine Bildungsbenachteiligung aufgrund von Armut zur Sprache gebracht. In diesem Sinn sind auch die oben genannten Begründungen des Vorrangs von Arbeit und Geldverdienen vor Bildung zum Teil als armutsbezogene Bildungsbenachteiligungen zu lesen (wenngleich diese auch nicht unbedingt migrantInnenspezifisch sind). Von GesprächspartnerInnen wird der Faktor Armut allerdings sehr konkret mit der Minderheitenzugehörigkeit in Verbindung gebracht:

> *„Ich bin, vielleicht weil ich Romni bin, in die Sonderschule geschickt worden. Ausbildung hat mir immer großen Spaß gemacht. Ich musste aber schon ab 14 Jahren arbeiten, weil wir so arm waren beziehungsweise sind, daher hatte ich keine Chancen auf Weiterbildungen. Ich kann weder lesen noch schreiben." (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Hindernisse werden von den GesprächspartnerInnen zum Teil auch in einer gewissen Bildungsskepsis innerhalb der eigenen Kultur gesehen – diesen Aspekt greifen vor allem KurdInnen auf. Mehrere sprechen eine kulturell bedingt geringe Bildungsmotivation an: *„Die Motivation ist das Hauptproblem und das muss in den Familien behoben werden"* (Kurdin, 25-45 Jahre, Iran) meint beispielsweise eine Kurdin dazu, die selbst den Beruf der Lehrerin gewählt hat und ihre Aufgabe beziehungsweise Chance auch darin sieht, *„junge Leute positiv prägen zu können und so auch Kindern aus bildungsfernen Schichten zum Lernen zu bewegen"*. Ein anderer Kurde, ebenfalls aus dem Iran, spricht in diesem Zusammenhang auch ein fehlendes Verständnis für lange Aus- und Weiterbildungswege an:

> *„…da es meistens auch Widerstände oder Erklärungsbedarf für die Notwendigkeit eines Studiums in der Familie selbst gibt. Es ist also für Angehörige ethnischer Minderheiten und ihre Familien, oder auch Menschen mit Migrationshintergrund deswegen schwieriger, weil jahre- oder jahrzehntelange Ausbildung nicht immer von der Familie nachvollzogen werden kann." (Kurde, 25-45 Jahre, Iran)*

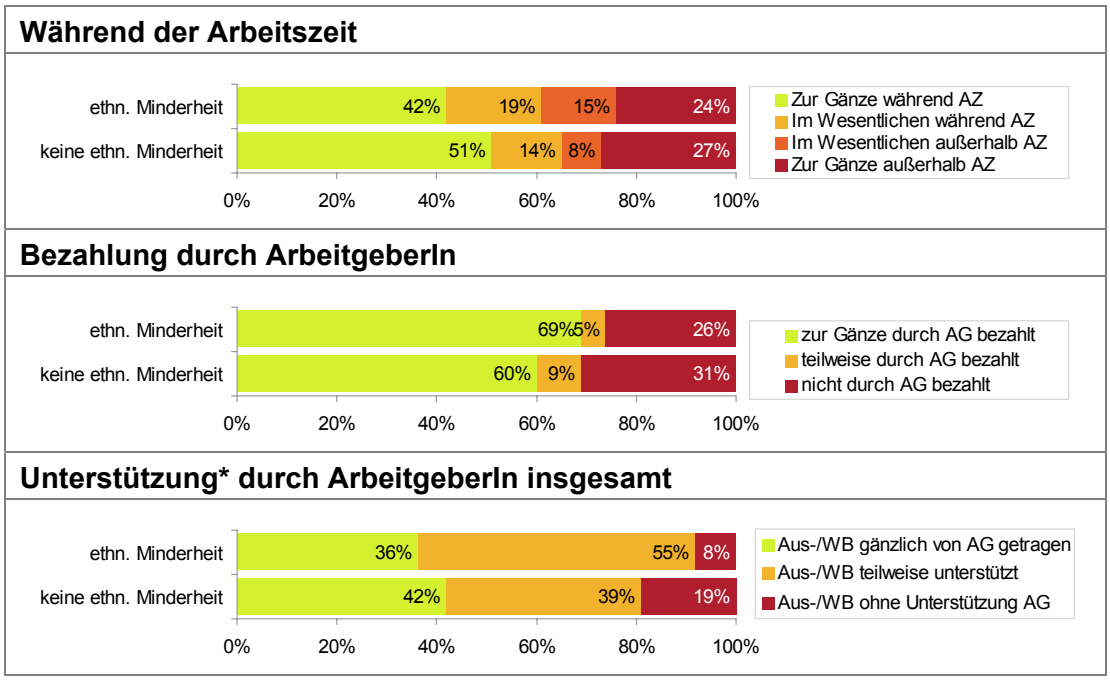
Die **Unterstützung der Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn** – in Form der Ermöglichung von Weiterbildung während der Arbeitszeit und/oder einer finanziellen Unterstützung – kann als förderliche Rahmenbedingung für die Weiterbildungsteilnahme gelten.[95] Für die Angehörigen ethnischer Minderheiten zeigen sich dabei leichte Abweichungen von der Vergleichsgruppe. Demnach nehmen Angehörige ethnischer Minderheiten etwas seltener während der Arbeitszeit an Weiterbildung teil, und diese wird geringfügig häufiger von Arbeitgeberseite finanziert. Dies kann so gelesen werden, dass es bei keiner finanziellen Unterstützung durch den/die DienstgeberIn eher zu keiner Weiterbildungsteilnahme kommt – was die oben dargestellte hohe Bedeutung finanzieller Aspekte für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung unterstreicht. In Summe ergibt sich für die Weiterbildungsteilnahme von Angehörigen ethnischer Minderheiten häufiger eine teilweise Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn als in der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 134).

---

[95] Für die folgenden Analysen zu Inhalt und Rahmenbedingungen der Weiterbildung liegen aufgrund der Samplegröße der qualitativen Befragung ethnischer Minderheiten sowie der relativ geringen Teilnahmequoten der KurdInnen und Roma/Romnia zu wenige Fälle vor – diese Subgruppen der TeilnehmerInnen sind zu klein für statistische Auswertungen und Darstellungen (Roma/Romnia mit Weiterbildungsteilnahme n = 20, KurdInnen n = 17) und unterbleiben daher. Ergebnisse aus den qualitativen Gesprächen fließen jedoch ein.

Geschlechterunterschiede in der Unterstützung der Weiterbildung lassen sich für die Gruppe der ethnischen Minderheiten keine feststellen. Auch was die Absolvierung von Weiterbildung während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld betrifft, zeigen sich keinerlei Differenzen zwischen Angehörigen ethnischer Minderheiten und der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit (siehe Tabelle 685f).

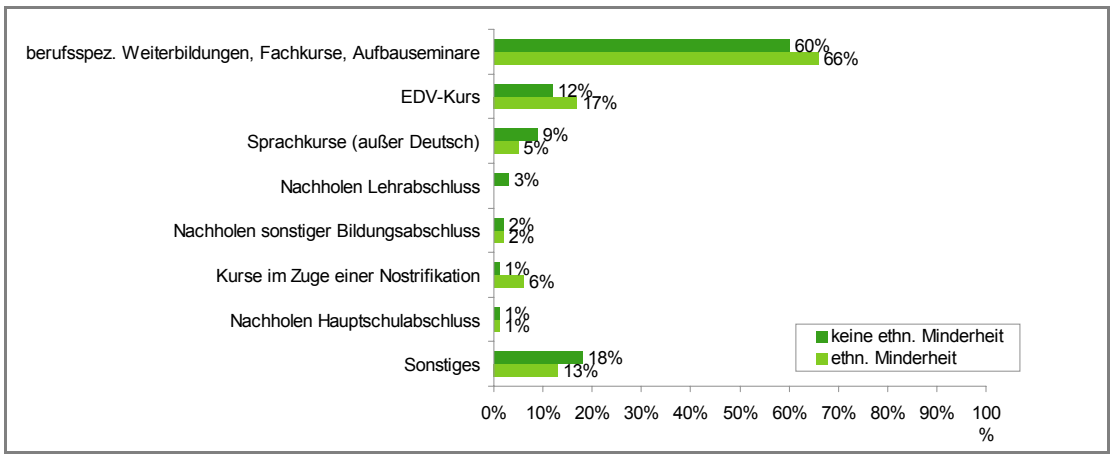
Abbildung 134: Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656; nach Während der Arbeitszeit n miss = 69; nach Bezahlung durch AG n miss = 69; nach Unterstützung n miss = 69; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse. * Als Unterstützung versteht sich eine (zumindest teilweise) Finanzierung der Aus-, Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder die (zumindest teilweise) Absolvierung während der Arbeitzeit.

Das **inhaltliche Spektrum** der **absolvierten Weiterbildungen** unterscheidet sich bei Angehörigen ethnischer Minderheiten nicht wesentlich von der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 135). Wenn also Weiterbildungen absolviert werden, bewegen sich diese wie bei MigrantInnen ohne Minderheitenzugehörigkeit zum größten Teil im Bereich berufsspezifischer Weiterbildungen, Fachkurse und Aufbauseminare (zwei Drittel). Der in der Hauptstudie festgestellte starke Zusammenhang mit schulischer und beruflicher Qualifikation – je höher die Spezialisierung, desto eher werden fachspezifische Weiterbildungen absolviert – lässt sich für die ethnischer Minderheiten aufgrund der relativ geringen Fallzahlen nicht belegen, die Verteilung deutet aber auf dieselbe Zusammenhangsrichtung. EDV-Kurse haben mit 17% ein geringfügig höheres Gewicht als in der Vergleichsgruppe, und sind hier aber – im Gegensatz zur Vergleichsgruppe – für Frauen von größerer Bedeutung als für Männer. Kurse im Zuge einer Nostrifikation sind für 6% der weiterbildungsaktiven Angehörigen ethnischer Minderheiten der Inhalt ihrer Weiterbildung, dieser Anteil ist etwas höher als in der Vergleichsgruppe. Es handelt sich dabei ausschließlich um Männer.

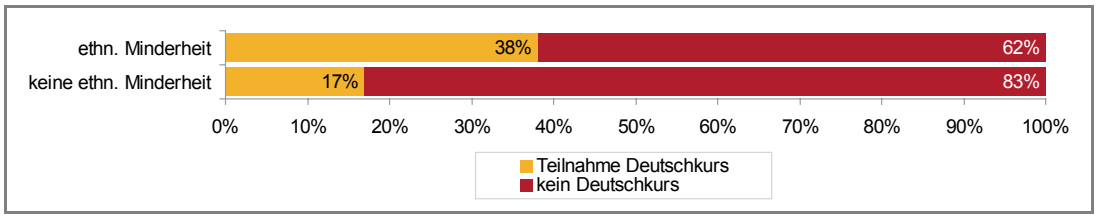
Abbildung 135: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 29; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse.

Deutschkurse haben im inhaltlichen Spektrum der Weiterbildungen von Angehörigen ethnischer Minderheiten eine weitaus größere Bedeutung als in der Vergleichsgruppe: Mit 38% ist der Anteil der weiterbildungsaktiven Personen, deren Weiterbildung in einem Deutschkurs bestand, hier etwa doppelt so hoch wie in der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 136). Zwar unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht wesentlich in der Frage der bisherigen Aufenthaltsdauer voneinander, aber hinsichtlich der Deutschkenntnisse bestehen unterschiedliche Voraussetzungen (siehe Kapitel 18). Ihrer Selbsteinschätzung nach beherrschen ‚nur' 53% der Angehörigen ethnischer Minderheiten deutsch sowohl mündlich wie schriftlich – in der Vergleichsgruppe sind es 65%. Insofern ist hier eine stark erhöhte Teilnahme an Deutschkursen plausibel.

Abbildung 136: Teilnahme weiterbildungsaktiver Personen an Deutschkurs in den letzten fünf Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 593, n miss = 29; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland, mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren.

In den qualitativen Gesprächen kommt die Bedeutung von fundierten Deutschkenntnissen an vielen Stellen zum Ausdruck und wird wiederholt als Benachteiligungsmechanismus – wenn auch nicht so sehr im beschäftigungsbezogenen Kontext, so aber insbesondere im Weiterbildungszugang (siehe oben) – thematisiert. Zwar liegen aus den qualitativen Gesprächen nur wenige Nennungen zu besuchten Deutschkursen

vor, aber jene Roma/Romnia und KurdInnen, die an Deutschkursen teilgenommen haben, beurteilen diese positiv – zumindest ein bisschen konnte man dabei lernen, ist hier der Tenor. Insgesamt sind sie aber mit dem Besuch eines Kurses nicht zufrieden und bringen den Wunsch nach weiterer Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zum Ausdruck, wie eine Kurdin im folgenden Zitat exemplarisch formuliert.

> *„Ein bisschen hat mir der Kurs schon was gebracht, aber ich kann trotzdem vieles nicht aussprechen. Wir sollten die Aussprache mehr und besser üben, damit habe ich die größte Schwierigkeit. Grammatik finde ich nicht so wichtig wie die richtige Aussprache." (Kurdin, ab 46 Jahre, Türkei)*

Kritisch wird von drei GesprächspartnerInnen eine mangelnde Motivation bei den TeilnehmerInnen der Deutschkurse angesprochen – so bestand der Eindruck, dass viele nur teilnehmen, *„weil sie es müssen"* (Kurde, 25-45 Jahre, arabischer Raum). Zum Teil wird diese Motivationsproblematik auf eine große Gruppengröße zurückgeführt. Der/die TrainerIn könne gar nicht auf die vielen Menschen unterschiedlicher Herkunft eingehen – hier wäre es besser, mehr in kleinen Gruppen zu arbeiten um die Motivation zu steigern, wie es ein Befragter formuliert.

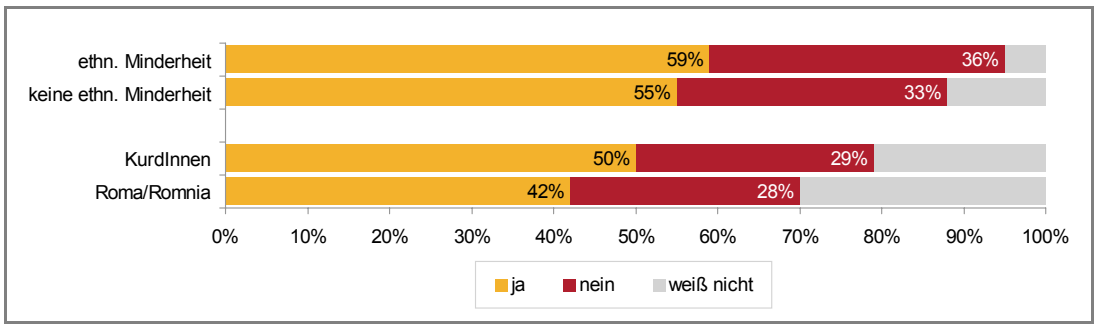
17.4 Weiterbildungswünsche

Die Weiterbildungsorientierung von Angehörigen ethnischer Minderheiten kann wie in der Vergleichsgruppe als relativ hoch bezeichnet werden: 59% der Befragten wollen in der Zukunft an berufs- oder arbeitsmarktbezogener Aus- und Weiterbildung teilnehmen (siehe Abbildung 137). Bei KurdInnen und Roma/Romnia liegt dieser Anteil etwas niedriger. Dabei zeichnet sich auch in der Gruppe der ethnischen Minderheiten der in der Hauptstudie konstatierte Zusammenhang mit einer vorigen Weiterbildungsteilnahme ab: Personen, die in den letzten fünf Jahren weiterbildungsaktiv waren, bringen für die Zukunft verstärkt den Wunsch nach Weiterbildung zum Ausdruck (siehe Tabelle 693ff), was zu den verringerten Weiterbildungswünschen bei Angehörigen ethnischer Minderheiten beitragen dürfte. Gerade in der Gruppe der Roma/Romnia ist ein großer Teil von 30% auch unschlüssig bezüglich einer künftigen Weiterbildungsteilnahme.

Der Wunsch nach einer künftigen Weiterbildungsteilnahme steht dabei in keinem Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern im Haushalt. Dieses wurde auch in der Hauptstudie festgestellt – jedoch verändert sich der Weiterbildungswunsch mit dem Alter der zu betreuenden Kinder (siehe Kapitel 7.4). Eine solche Korrelation kann für die kleine Gruppe der ethnischen Minderheiten aufgrund geringer Fallzahlen nicht nachgezeichnet, aber angenommen werden.

Bei jenen, die eine Weiterbildungsteilnahme explizit ablehnen, kommen die verschiedenen Argumente zum Tragen, die auch bislang einer Weiterbildungsteilnahme entgegen standen. Vor allem die Priorität des Geldverdienens kommt hier in mehreren der qualitativen Gespräche wiederum zum Ausdruck: *„Für mich ist es wichtiger, dass ich einen Job habe, damit ich Geld verdiene, ich habe eine Familie zu ernähren, ich habe dafür keine Zeit"* (Kurde, ab 46 Jahre, Türkei) meint etwa ein Kurde zu seinen künftigen Weiterbildungsambitionen.

Abbildung 137: Wunsch nach zukünftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52, L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

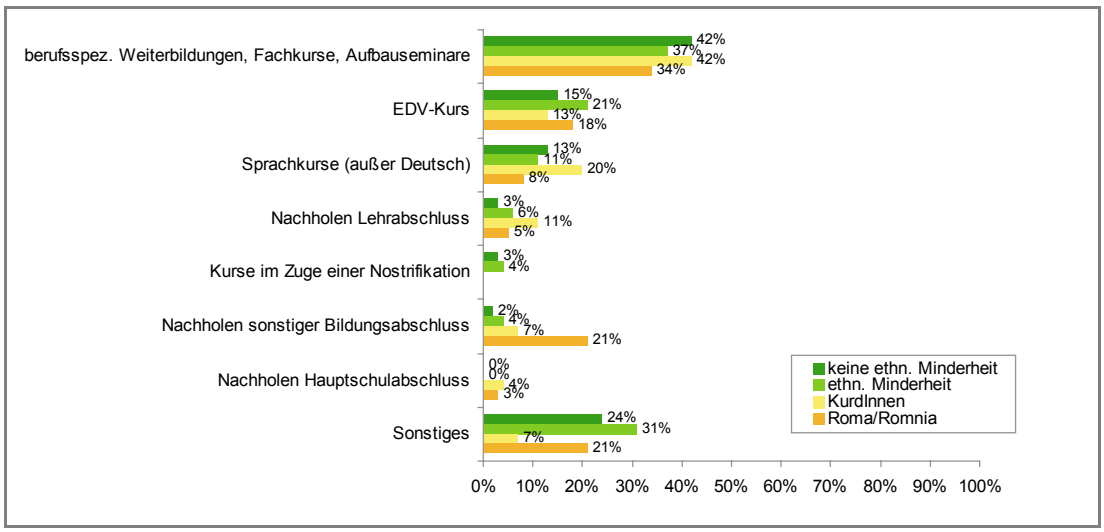
Was die **Inhalte einer künftigen Weiterbildung** betrifft, zeigt sich mit einigen Ausnahmen eine ähnliche Verteilung wie in der Vergleichsgruppe. Berufsspezifische, fachliche Weiterbildungen sind der Schwerpunkt der weiterbildungsorientierten Angehörigen ethnischer Minderheiten: Rund 40% derer, die künftig eine Weiterbildung absolvieren wollen, denken dabei vorrangig an derartige fachspezifische Lehrgänge, Seminare, Kurse etc. Mit 21% der Nennungen spielen EDV-Kurse eine geringfügig wichtigere Rolle als in der Vergleichsgruppe (15%). Die Abweichungen in den Bereichen Sprachkurse, Nachholen von Lehrabschlüssen, Hauptschulabschlüssen und sonstigen Bildungsabschlüssen sowie Kurse im Zuge einer Nostrifikation sind gering – Angehörige ethnischer Minderheiten unterscheiden sich also diesbezüglich nicht von der Vergleichsgruppe jener ohne Minderheitenzugehörigkeit.

Etwas häufiger nennen Angehörige ethnischer Minderheiten allerdings „sonstige Formen" der Aus- und Weiterbildung, und meinen damit in erster Linie vollständige Berufsausbildungen (vier Fünftel der „sonstige"-Nennungen, siehe Tabelle 699). Hier kommt ein vergleichsweise starker Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung zum Ausdruck, beziehungsweise in vielen Fällen handelt es sich hier auch um Personen ohne schulische oder berufliche Qualifikation, die in der Zukunft aber eine Ausbildung anstreben – wie beispielsweise der nachfolgend zitierte Kurde aus dem Irak:

> *„Ich würde gerne einen Abschluss nachholen, momentan habe ich aber nicht genug Geld, ich habe mich auch noch nicht informiert, welche Möglichkeiten ich habe. Aber ich glaube es ist sehr wichtig eine Schule abzuschließen und gebildet zu sein, aber ich hatte nicht die Möglichkeit." (Kurde, 25-45 Jahre, arabischer Raum)*

Bei den beiden spezifischen Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnia fallen zwei unterschiedliche Schwerpunkte auf: In der Gruppe der KurdInnen lässt sich ein etwas stärkeres Interesse an Sprachkursen feststellen, während für Roma/Romnia das Nachholen sonstiger Bildungsabschlüsse überdurchschnittliches Gewicht hat: mit 21% ist ein großer Anteil der künftigen Weiterbildungsinteressen in dieser Teilgruppe darauf gerichtet. Dies ist vor dem Hintergrund des hohen Anteils von Personen mit Pflichtschulabschluss zu sehen – viele streben hier einen mittleren oder höheren Ausbildungsabschluss an.

Abbildung 138: Art der gewünschten beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 83; jeweils nur Personen mit Weiterbildungswunsch.

Deutschkurse spielen wieder eine spezifische Rolle. Die Teilnahmequote an Deutschkursen fällt in der Gruppe ethnischer Minderheiten höher aus als in der Vergleichsgruppe (siehe oben, Abbildung 136) und auch der Wunsch an einer künftigen Teilnahme ist etwas stärker ausgeprägt (siehe Tabelle 703ff): von jenen Angehörigen ethnischer Minderheiten, die an einer künftigen Weiterbildung interessiert sind, richten 25% ihr Interesse auf einen Deutschkurs, in der Vergleichsgruppe sind es um drei Prozentpunkte weniger. Auf die Gesamtebene der jeweils relevanten Bezugsgruppe umgelegt[96], kann damit für rund 17% der Minderheitenangehörigen und für 13% der Vergleichsgruppe ein Interesse an Deutschkursen festgehalten werden. Auf der quantitativen Ebene überdurchschnittlich wichtig ist der Wunsch nach Deutschkursen für die befragten KurdInnen (19%). In den qualitativen Gesprächen bringen aber Roma/Romnia in gleichem Maße zum Ausdruck, dass die Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse einen wichtigen Baustein ihrer Zukunft darstellt. Die nachfolgend zitierte, aus Albanien immigrierte Romni thematisiert die Schwierigkeit des Zugangs zu Deutschkursen im Sinne organisatorischer beziehungsweise auch finanzieller Gründe, da die Angebote von Seiten des AMS als Erwerbstätige für sie nicht zugänglich ist:

> *„Naja, ich bin die einzige Migrantin [Anm.: an der Arbeitsstätte] und ich habe einen Hilfsarbeiterjob, aber ich glaube, dass sich die Situation schon verbessern würde, wenn ich besser deutsch sprechen könnte. Ich hab schon versucht, beim AMS einen Deutschkurs zu machen, aber das funktioniert ja nicht, weil ich nicht arbeitslos bin. Wir bräuchten hier Angebote." (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Die von ihr angesprochene „Verbesserung der Situation" ist ein wesentlicher Aspekt im Kontext gewünschter künftiger Weiterbildungsteilnahme – nicht nur in Bezug auf Deutschkurse: Mit einer künftigen Teilnahme an Weiterbildung werden nämlich verschiedene **Erwartungen** verbunden. MigrantInnen mit und ohne Minderheitenzugehörigkeit erwarten eine ganze Reihe von arbeitsplatzbezogenen Verbesserungen,

[96] Alle Personen der 1. Generation, ohne Deutschland.

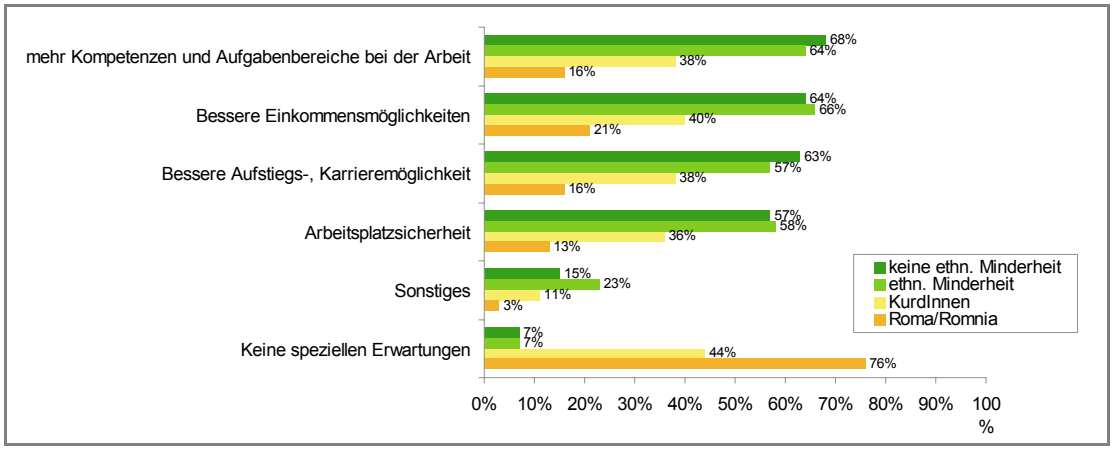
wie die Übernahme von mehr Kompetenzen und Aufgabenbereichen, bessere Einkommensmöglichkeiten, bessere Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sowie eine erhöhte Arbeitsplatzsicherheit – all diese Erwartungen bringen zwischen 55% und 65% derer mit Weiterbildungsinteressen in beiden Teilgruppen zum Ausdruck (siehe Abbildung 139). Vor dem Hintergrund der relativ geringen Tätigkeitsniveaus bei Angehörigen ethnischer Minderheiten wird in den qualitativen Interviews auch eine mehrdimensionale Verbesserung der Situation durch eine Weiterbildung angesprochen, so wie es das folgende Zitat eines kurdischen Gesprächspartners zum Ausdruck bringt:

> *„Ich möchte vielleicht die Lehre nachholen – wenn ich Elektrotechniker bin, dann muss ich keine Hilfstätigkeiten mehr machen, dann habe ich auch die Möglichkeit mehr zu verdienen. Ich glaube schon, dass es wichtig ist, sich weiterzubilden. In meiner Familie war es aber immer wichtiger eine Arbeit zu haben." (Kurde, 25-45 Jahre, Türkei)*

Eine Rolle spielt dabei auch die Wahrnehmung, dass formale Abschlüsse und Zeugnisse in der Arbeitswelt einen großen Wert besitzen, und vielleicht gerade für MigrantInnen einen noch größeren. Auch wenn die faktischen Kompetenzen und Fähigkeiten vorhanden sind, wird Karriere im Sinne eines Aufstiegs oder einer Ausweitung der Tätigkeitsbereiche als an die formalen Qualifikationen gebunden gesehen. *„Auch wenn man es auch ohne Ausbildung machen könnte, wird es keiner erlauben, wenn du vorher nicht irgend ein Zeugnis zeigst, dass'd eh gescheit bist"* (Rom, bis 24 Jahre, EU-NMS) meinte beispielsweise ein Befragter hierzu.

Generell ist das Erwartungsniveau hinsichtlich der konkreten Effekte einer Weiterbildungsteilnahme in den beiden spezifisch befragten Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnia allerdings wesentlich geringer als in der Gruppe der ethnischen Minderheiten insgesamt und in der Vergleichsgruppe. Der größte Teil der weiterbildungsinteressierten KurdInnen und Roma/Romnia knüpft an eine künftige Teilnahme keine konkreten Erwartungen bezüglich der beruflichen Situation. Ein ähnlich niedriges Erwartungsniveau konnte bezüglich der Erwartungen an eine Nostrifikation der Ausbildung festgestellt werden (siehe Kapitel 17.2). Dies kann als gewisse Skepsis gegenüber konkreten bildungsbezogenen Effekten zur Verbesserung der Erwerbssituation gelesen werden.

Abbildung 139: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 83; jeweils nur Personen mit Weiterbildungswunsch.

Trotz dieser geringen Erwartungsniveaus an die konkreten Verbesserungspotentiale einer künftigen Weiterbildung kommt in vielen der qualitativen Gespräche aber eine sehr positive Einstellung gegenüber Weiterbildung an sich zum Ausdruck. Weiterbildung sei wichtig, in verschiedener Hinsicht. Für einige ist Weiterbildung etwa ein Teil ihrer Professionalität in dem Sinn, als laufende Weiterbildung in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt nötig ist, um „am Laufenden zu bleiben". Manche Befragten sehen in ihrem Beruf eine gewisse Weiterbildungsnotwendigkeit gegeben: *„Das verlangt schon mein Beruf, wenn ich nichts machen würde, dann wäre ich nicht mehr am laufenden und könnte meinen Job gar nicht ausüben"* (Romni 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien) meint beispielsweise eine Romni, die als Chemielabortechnikerin in der Pharmaindustrie beschäftigt ist. Dieser Aspekt kam aber auch in der Vergleichsgruppe beziehungsweise der Hauptstudie zur Sprache, kann also nicht als minderheitenspezifisch interpretiert werden.

Interessant ist hingegen, dass Aus- und Weiterbildung von Angehörigen ethnischer Minderheiten auch im Kontext persönlicher Unabhängigkeit angesprochen wird, und etwa als *„das Wichtigste für das persönliche Fortkommen"* (Romni, 25-45 Jahre, EU-NMS) bezeichnet wird. Bildung als Voraussetzung für eigenständige Erwerbstätigkeit und Existenzsicherung thematisieren einige Frauen explizit:

> *„Eine Aus- oder Weiterbildung ist immer wichtig, egal ob in Österreich oder woanders. Das beschränkt sich auch nicht auf Minderheiten. Als Frau muss man überhaupt lernen, auf den eigenen Beinen zu stehen" (Romni, 25-45 Jahre, EU-NMS)*

Eine weitere Dimension in den persönlichen Einstellungen der Befragten zu Aus- und Weiterbildung ist schließlich eine gewisse Generationenspezifik. Von mehreren Roma/Romnia und KurdInnen der 1. Generation wird die Wichtigkeit von Bildung mit Blick auf ihre Kinder thematisiert. Auch wenn oder gerade weil sie selbst nicht die Möglichkeit hatten, eine gute Ausbildung zu genießen und bei ihrer Ankunft in Österreich vorwiegend auf die finanzielle Sicherung der Familie bedacht sein mussten, legen sie großen Wert auf eine gute Ausbildung ihrer Kinder. Dies wird sowohl von Frauen als auch von Männern, von Roma/Romnia wie von KurdInnen angesprochen:

> *„Ich habe am Anfang als ich hierher gekommen bin, fast kein Deutsch gesprochen, das war schwierig. Da hätte ich auch gar keine Ausbildung machen können. Aber nach dem Deutschkurs ging es besser. Nur da habe ich dann immer geschaut, dass ich Geld verdiene, und halt irgendwelche Jobs gemacht, das war mir wichtiger als eine Ausbildung. Ich bin froh dass meine Kinder gute Möglichkeiten haben, bessere als meine waren. Das ist auch gut so." (Kurde, ab 46 Jahre, arabischer Raum)*

In diesem Sinn kann die Bildungsteilnahme der Kinder als wichtiges Moment in der persönlichen beziehungsweise familiären Integrationsbiographie gelesen werden und ist auch im Kontext der Vermeidung von Vererbung verminderter sozialer Teilhabechancen insgesamt zu sehen. In den Interviews findet sich auch die „andere" Perspektive, nämlich die der Kinder um die es hier geht: Kinder von ImmigrantInnen sind sich zum Teil ganz klar der Tatsache bewusst, dass die ihnen mögliche Bildungsteilnahme und das Erlangen einer fundierten berufliche Qualifikation ein Privileg sind, das ihre Eltern als ZuwandrerInnen nicht in dieser Form hatten. Eine junge Romni etwa, die als Kind mit ihren Eltern aus dem Kosovo nach Österreich flüchtete, formuliert diese ‚Chance auf Bildung', die sie als erste in der jüngeren Geschichte ihrer Familie hat, folgendermaßen:

> *„Auf jeden Fall möchte ich mein Studium fertig machen, das war immer das Wichtigste für mich. Ich möchte das auch, weil ich die erste Generation bin, die bessere Chancen hat, meine Eltern haben keine Wahl, aber ich kann es besser machen." (Romni, bis 24 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

18 Sprachkompetenzen

Im vorigen Abschnitt wurden Sprachkompetenzen bereits im Kontext der Weiterbildungsteilnahme und Weiterbildungswünsche thematisiert. In den qualitativen Gesprächen mit KurdInnen und Roma/Romnia wurde der Frage der Deutschkenntnisse ein großer Stellenwert eingeräumt: Gute Deutschkenntnisse werden mehrmals als wesentliche Voraussetzung einer Weiterbildungsteilnahme im Speziellen, aber auch sozialer Teilhabe im Allgemeinen reflektiert. Die Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse wurde von vielen Befragten als persönliches Anliegen formuliert. In diesem Kapitel stehen nun die Sprachkompetenzen in einer breiteren Perspektive im Fokus. Für die Gruppe der KurdInnen und Roma/Romnia interessierte dabei spezifisch der subjektive Stellenwert der Minderheiten-Sprachen Kurdisch und Romanes und deren Rolle im beruflichen und privaten Leben.

Vorweg ist festzuhalten, dass Sprachkompetenzen bei MigrantInnen allgemein meist in vielfältiger Form bestehen und dies nochmals verstärkt für Angehörige ethnischer Minderheiten zutrifft. Blickt man also zu Beginn, vorerst unabhängig des jeweiligen Sprachkompetenzniveaus, auf die durchschnittliche **Anzahl gesprochener Sprachen**, zeigt sich, dass Angehörige ethnischer Minderheiten, sowohl Frauen als auch Männer, mehr Sprachen sprechen als MigrantInnen ohne Minderheitenzugehörigkeit. Die Gesamtgruppe ethnischer Minderheiten wie auch KurdInnen sprechen im Durchschnitt 3,2 Sprachen, Roma/Romnia 3 Sprachen. In der Vergleichsgruppe beläuft sich dies im Mittel auf 2,8.

Die am häufigsten genannten Sprachen sind sowohl bei jenen die einer ethnischen Minderheit zugehören wie auch in der Vergleichsgruppe Englisch, Serbisch/Serbokroatisch und Türkisch, was vor allem die quantitativen Dimensionen der wichtigen Herkunftsländer widerspiegelt.

In der Gruppe der KurdInnen sprechen 68% türkisch und ebenso viele kurdisch. An dritter Stelle folgt Englisch mit 41% und an vierter Stelle Arabisch, das jede/r fünfte KurdIn spricht. Weitere Sprachen werden von jeweils unter 10% der Befragten dieser Gruppe gesprochen.

In der Gruppe der Roma/Romnia kommt Romanes mit 58% die größte Bedeutung zu. Weitere 46% sprechen (auch) serbisch und an dritter Stelle folgt Englisch mit 31%. Alle anderen genannten Sprachen (beispielsweise Bulgarisch, Slowakisch, Französisch etc.) werden von höchstens rund 10% der Roma/Romnia gesprochen.

In beiden dieser speziell betrachteten Gruppen kommt somit der Sprache der Ethnie ein relativ hoher Stellenwert zu. Interessant ist, dass sich ebenfalls in beiden Gruppen geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen. Kurdinnen geben mit 62% deutlich seltener an Kurdisch zu beherrschen als Kurden mit 73%. Bei Roma/Romnia verhält es sich umgekehrt – hier sind es Frauen, die mit 63% öfters als Männer (50%) Romanes sprechen.

Gleichzeitig belegen diese Zahlen aber auch, dass bei weitem nicht alle Kurdisch/Romanes sprechen. Dies betrifft zum einen Befragte der 2. Generation, wo die Eltern die Sprache nicht mehr weitervermittelt haben, wie im Falle einer Büroangestellten, deren Eltern aus Serbien emigrierten und die auf die Frage nach ihren Romanes Kenntnissen meint „*Ich spreche nur serbisch und das nicht einmal sehr gut*“ (Romni, bis 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien). In anderen Fällen ist zu Hause grundsätzlich eher die Sprache des Herkunftslandes gesprochen worden und Kurdisch oder Romanes hatte in der Familie nie eine große Bedeutung – „*Ich spre-*

che Kurdisch nicht, wir sprechen nur Türkisch zuhause. Bei uns hat Kurdisch nie so eine Wichtigkeit gehabt.“ (Kurde, 25 bis 45 Jahre, Türkei)

Altersspezifische Analyse leiden zwar unter den relativ geringen Fallzahlen in den ‚jungen’ und ‚alten’ Alterskohorten, deuten aber sowohl bei KurdInnen als auch bei Roma/Romnia darauf hin, dass jüngere Personen (bis 24 Jahre) mit jeweils etwa der Hälfte etwas seltener die Sprache ihrer ethnischen Gruppe sprechen als Befragte im höheren Alter. Dieses Bild abnehmender Sprachkompetenzen mit jüngerem Alter verdichtet sich in den qualitativen Interviews. GesprächspartnerInnen, die Kinder haben und selbst die Sprache ihrer ethnischen Gruppe sprechen, legen zwar meist großen Wert darauf, dass auch ihre Kinder die Sprache erlernen, haben die Sprache aber nur teilweise weitervermittelt – mitunter auch, weil das Interesse der Kinder nicht sehr groß sei: „*Es hat sie nie interessiert die Sprache zu lernen*“ (Kurdin, ab 46 Jahre, Arabischer Raum), halten mehrere Mütter/Väter fest. Mehrfach wird dies auch in einen beruflichen Nutzenskontext gestellt und andere Sprachen, sei dies Deutsch oder sonstige Sprachen, als ‚nützlicher’ gesehen:

> *„Ich möchte, dass meine Kinder die Sprache gut können. Aber sie sagen, dass Romanes ihnen hier nicht so viel bringt. Bulgarisch ist schon besser, aber Romanes spricht niemand hier, oder nicht viele.“ (Romni, ab 46 Jahre, EU-NMS)*

Exkurs: Zugehörigkeit zur ethnischen Minderheit der KurdInnen und Roma/Romnia und entsprechende Sprachkenntnisse

Interessant ist ein näherer und vergleichender Blick zum Angabeverhalten betreffend der ethnischen Zugehörigkeit und der Sprachkenntnisse. Die These, dass betreffend der ethnischen Zugehörigkeit möglicherweise ein ‚Bekenntnisproblem’ besteht und diese Zuordnung über Sprachkenntnisse besser gelingt, kann auf Basis der vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigt werden.

Knapp 70% derer, die angeben der kurdischen Minderheit anzugehören, sprechen auch kurdisch. Im Alltag verwenden 21% (25% der Männer, 17% der Frauen) hauptsächlich kurdisch. In beiden Fällen würde man also die Größenordnung der Gruppe der KurdInnen durch eine Zuordnung über Sprachkenntnisse relativ deutlich unterschätzen. Umgekehrt haben in der telefonischen Befragung – wenn auch nur sehr wenige – Personen (5 Personen) angegeben kurdisch zu sprechen und sich dabei nicht der kurdischen Minderheit zugeordnet. In diesen Fällen mag es sich auch um PartnerInnen von KurdInnen handeln, die die Sprache ihres/ihrer PartnerIn erlernt haben.

Noch deutlicher würde die Gruppe der Roma/Romnia unterschätzt, geben hier doch nur 58%, an Romanes zu sprechen. Im Alltag nutzen 14% (11% der Männer, 17% der Frauen) in erster Linie Romanes. Sprachkenntnisse in Romanes, ohne Angabe der Zugehörigkeit zur Minderheit, haben hingegen lediglich zwei Personen im Rahmen der telefonischen Befragung genannt.

Sprachkenntnisse und -nutzung Deutsch

Bevor auf Sprachkenntnisse in Kurdisch und Romanes sowie auf den allgemeinen Stellenwert dieser Sprachen näher eingegangen wird, soll zuerst ein Überblick über

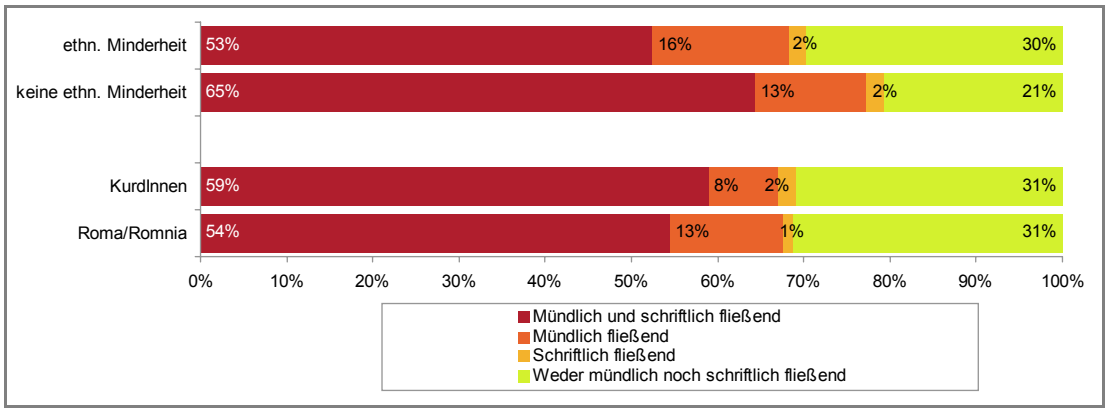
die generellen Sprachkompetenzen in den vier Teilgruppen gegeben werden. Dabei wird auf die Deutschkenntnisse und die Alltagssprache fokussiert.[97]

In Zusammenhang insbesondere mit Weiterbildung (siehe dazu Kapitel 17.3f) wird in den qualitativen Gesprächen wiederholt die Wichtigkeit von Deutschkenntnissen zur sozialen Teilhabe angesprochen. Dabei wird Deutsch in der Gruppe ethnischer Minderheiten, laut Eigenbeurteilung, etwas seltener mündlich und fließend beherrscht, wie in der Vergleichsgruppe (exkl. Befragte der Herkunftsgruppe Deutschland) (siehe Abbildung 140; Tabelle 715ff). Vergleichbares gilt auch für KurdInnen und Roma/Romnia – in allen drei Gruppen liegt der Anteil derer mit Schwierigkeiten bei etwa 30%. Die Frage der Deutschkenntnisse hat daher in dieser Gruppe einen nochmals erhöhten Stellenwert.

Rund 55% der Angehörigen ethnischer Minderheiten beherrschen Deutsch mündlich und schriftlich fließend und zwischen 8% (KurdInnen) und 16% (ethnische Minderheiten insgesamt) sprechen fließend deutsch, haben aber Schwierigkeiten in der schriftlichen Form.[98] Abgesehen von Roma/Romnia sind es jeweils Männer, die zu etwas höheren Anteilen Schwierigkeiten benennen.

Hinzuweisen ist auf den wichtigen Zusammenhang zwischen Sprachkenntnissen und Aufenthaltsdauer: Mit zunehmender Aufenthaltsdauer der Befragten steigen ihre Deutschkenntnisse, und so zeigen sich vor allem in der Gruppe der Roma/Romnia Unterschiede zwischen Personen, die aus den EU-NMS zugewandert sind und vergleichsweise eher kürzer in Österreich leben und jenen aus dem Ehemaligen Jugoslawien. Es sind also individuelle migrationsspezifischen Umstände, die in dieser Frage wesentlich wirksam sind.

Abbildung 140: Sprachkenntnisse in Deutsch (Selbsteinstufung), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 3, L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

[97] Weitere Sprachkenntnisse wurden in den ergänzenden Interviews mit den KurdInnen und Roma/Romnia nicht in derselben Detailliertheit wie im Rahmen der telefonischen Erhebung abgefragt. Im Gegenzug wurde die Bedeutung von Kurdisch und Romanes in Form einer offenen Fragestellung thematisiert.

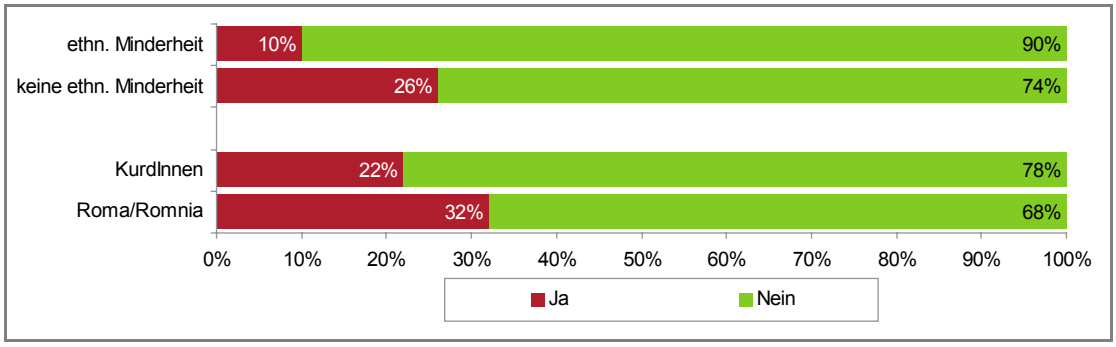
[98] Die Selbsteinstufung deckt sich relativ gut mit der Einstufung durch die InterviewerInnen. Rund 80% der KurdInnen und Roma/Romnia, die angeben Deutsch schriftlich und mündlich fließend zu beherrschen, werden auch seitens der InterviewerInnen als mündlich fließend beurteilt.

Nahezu alle Befragten nutzen Deutsch im Arbeitsleben und es schätzen auch nahezu alle ihre Deutschkenntnisse als ausreichend für die Ausübung des Berufes ein.

Deutsch als ‚**Arbeitssprache'** wird in allen Gruppen meist sowohl im Kontakt mit KollegInnen als auch mit GeschäftspartnerInnen (KundInnen, LieferantInnen, Behördenkontakte etc.) genutzt. Bei KurdInnen und Roma/Romnia fungiert Deutsch im Arbeitskontext etwas häufiger ausschließlich als Kommunikationsgrundlage mit KollegInnen (rund 20% versus circa 15% in den Gruppen mit/ohne ethnische Zugehörigkeit).

Deutsch als **Alltagssprache** hat vor allem für Roma/Romnia einen vergleichsweise wichtigen Stellenwert (32%). Bei KurdInnen liegt der Anteil, die Deutsch im privaten Alltag verwenden bei 22%, in der Gesamtgruppe der ethnischen Minderheiten wesentlich niedriger bei 10%.

Abbildung 141: Nutzung Deutsch als Alltagssprache, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 48; L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Alltagssprache nicht Deutsch

Sprechen die InterviewpartnerInnen im Alltag nicht deutsch, so werden in der Gesamtgruppe jener, die einer ethnischen Minderheit zugehören, unterschiedlichste Sprachen angeführt. Die relativ höchste Bedeutung haben Englisch (14%), Türkisch (10%), Persisch (7%) und serbisch/serbokroatisch (6%). Hierin spiegeln sich somit auch die nochmals spezifisch analysierten Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnia.

Für KurdInnen ist Türkisch die wichtigste Alltagssprache – insgesamt 46% aller KurdInnen geben dies an, gefolgt von Kurdisch mit 21%. Für Roma/Romnia ist vor allem serbisch/serbokroatisch (28%) die am häufigsten genutzte Sprache im Alltag. Romanes sprechen 14% im Alltag.

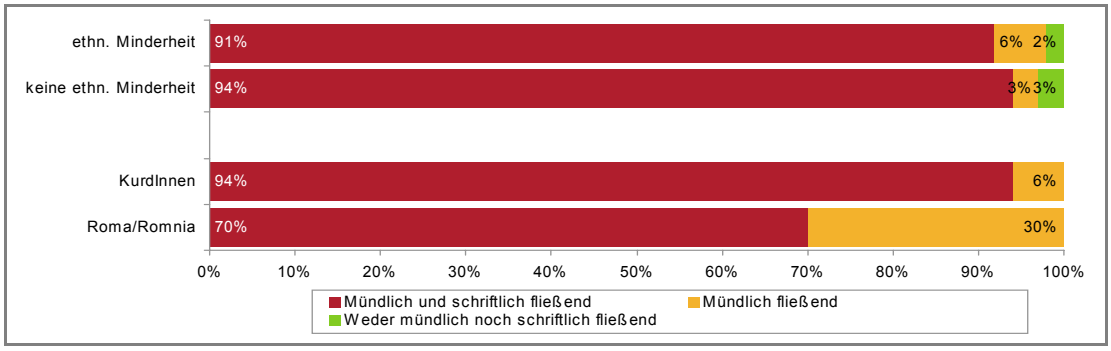
Deutlich wird in den qualitativen Interviews, dass de facto häufig ein Mix verschiedener Sprachen im Alltag gesprochen wird. So wird mitunter in der Kernfamilie eine andere Sprache gesprochen als mit Verwandten oder Bekannten: „*Zuhause reden wir immer türkisch. Kurdisch sprechen wir nur mit der älteren Generation – Eltern, Tanten, Onkel, Großeltern*" (Kurde, 25 bis 45 Jahre, Türkei) oder Eltern sprechen untereinander eine andere Sprache als im Umgang mit den Kindern zum Tragen kommt: „*Meine Eltern sprechen schon Romanes, aber wir antworten meistens auf Bulgarisch*" (Romni, bis 24 Jahre, EU-NMS) oder es kommt im privaten Alltag gene-

rell ein Sprachenmix zum Einsatz: „*eher eine Mischung zwischen Albanisch und Romanes*“ (Romni, 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien).

Abgesehen von Roma/Romnia beherrschen die Befragten ihre Alltagssprache, basierend auf einer Selbsteinschätzung, sowohl mündlich als auch schriftlich fließend (siehe Abbildung 142; Tabelle 723ff). Eine Detailanalyse nach Sprache leidet an den jeweils geringen Fallzahlen. Interessant ist dennoch ein Blick vor allem auch auf die Sprachkenntnisse in Kurdisch und Romanes. Werden die Kurdisch-Kenntnisse von fast allen, die diese Sprache im Alltag nutzen als mündlich/schriftlich fließend eingestuft, trifft dies für Romanes deutlich seltener zu. Etwas weniger als ein Drittel, die im Alltag Romanes sprechen, gibt an, die Sprache auch schriftlich zu beherrschen.

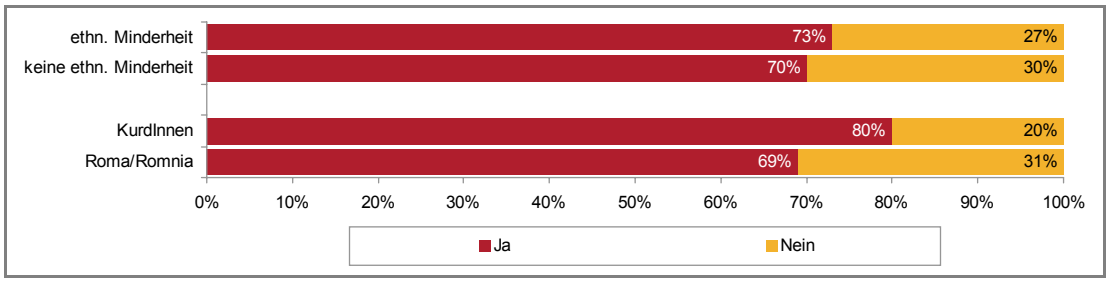
Die Alltagssprache, auch Kurdisch, kann von rund 70% bis 80% auch im Arbeitsleben verwendet werden (siehe Abbildung 143). Deutlich seltener trifft dies auf Romanes zu, nur etwa ein Fünftel derer, die in erster Linie Romanes im Alltag sprechen, können dies auch im Arbeitsleben tun. Basierend auf den qualitativen Interviews betrifft dies in erster Linie die Kommunikation mit KollegInnen. Gleiches gilt für die Nutzung von Kurdisch im beruflichen Alltag.

Abbildung 142: Sprachkenntnisse in der Alltagssprache, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1376, n miss = 37; L&R Datafile ‘Ethnische Minderheitenzugehörigkeit’, 2011; Interviews n gesamt = 131

Abbildung 143: Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1376, n miss = 72, L&R Datafile ‘Ethnische Minderheitenzugehörigkeit’, 2011; Interviews n gesamt = 131

Die meisten Befragten verfügen neben Deutsch und der Alltagssprache, sofern diese nicht Deutsch ist, über **weitere Sprachkenntnisse**. Das gilt für Personen, die einer

ethnische Minderheiten zugehören mit rund 80% noch etwas häufiger als jene der Vergleichsgruppe (70%).

Für diese weiteren Sprachen wurden auch bei allen Befragten die entsprechenden Kenntnisse erhoben. Die Sprachkenntnisse sind hier erwartungsgemäß vergleichsweise geringer (siehe Tabelle 729f). In den Gruppen ‚ethnische Minderheit' und ‚keine ethnische Minderheit' beherrschen jeweils noch 60% diese weitere Sprache schriftlich und mündlich fließend: Bei KurdInnen (circa 40%) und Roma/Romnia (knapp 20%) sind diese Anteile deutlich niedriger. Meist wird die weitere Sprache weder mündlich noch schriftlich fließend gekonnt. Dies trifft auch auf Kurdisch und Romanes zu, wenn dies als weitere Sprache (und nicht als Alltagssprache) angegeben wird.

Kurdisch und Romanes

Im Folgenden wird auf die beiden Sprachen der spezifisch untersuchten Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen fokussiert. Die Ausprägung der diesbezüglichen Sprachkenntnisse ist dabei unterschiedlich – generell sind die Romanes-Kenntnisse eher geringer ausgeprägt als die Kurdischkenntnisse.

Von den Befragten, die Romanes als Alltagssprache oder weitere Sprache sprechen, gibt ein vergleichsweise geringer Anteil von 17% an, über fließende mündliche und schriftliche Fertigkeiten zu verfügen. Gut ein Viertel (26%) beherrscht die gesprochene Sprache fließend, und 47% bezeichnen weder ihre mündlichen noch ihre schriftlichen Fähigkeiten als einwandfrei.

Der Wunsch, Romanes besser zu lernen oder im Fall jener, die die Sprache gar nicht beherrschen, es überhaupt zu erlernen, wird nicht sehr häufig zum Ausdruck gebracht. Nur drei InterviewpartnerInnen äußern hier einen expliziten Unterstützungswunsch zur Auffrischung der Sprachkenntnisse oder um Lesen und Schreiben zu lernen. Meist verbleibt es in den Gesprächen auf einer eher vagen Ebene oder wie ein junger Mann meinte: *„Also ich kenne Romanes ein bisschen, aber das war nie wirklich ein Thema. Außerdem bin ich ja hier geboren und verbinde nicht so viel mit dieser Kultur. Vielleicht später einmal, so unter dem Motto „back to the roots" (Rom, bis 24 Jahre, EU-NMS).*

„*Vielleicht*" ist auch das Schlüsselwort bei kurdischen GesprächspartnerInnen betreffend des Erlernens der Sprache oder der Verbesserung ihrer Kenntnisse in Kurdisch. Generell sind hier aber die Sprachkenntnisse verhältnismäßig ausgeprägter, so geben 56% aller KurdInnen mit Kurdisch-Kenntnissen an, dies schriftlich und mündlich fließend zu können, gut 15% sprechen kurdisch fließend ohne entsprechende schriftliche Kenntnisse zu haben und gut 25% haben in beiderlei Hinsicht Schwächen.

Sowohl in der Gruppe der Roma/Romnia wie auch bei KurdInnen sieht etwa jede/r Dritte den generellen **Stellenwert** von Romanes/Kurdisch – unabhängig davon ob Sprachkenntnisse bestehen oder nicht – als eher gering an. Die dahinter stehenden Motive sind weit gestreut. Wie am Beginn des Abschnittes erwähnt, hatten und haben diese Sprachen nicht in allen Elternhäusern der InterviewpartnerInnen einen wesentlichen Stellenwert. Mehrere Personen berichten auch, dass der/die PartnerIn oder ein Elternteil keine ethnische Minderheitenzugehörigkeit hat, daher die Sprache nicht spricht und in Folge Deutsch oder eine andere Sprache wesentlicher ist:

> *„Ich spreche ein bisschen Kurdisch, aber meistens spreche ich Arabisch. Meine Eltern haben mir Kurdisch beigebracht, aber wir haben trotzdem Arabisch gesprochen und meine Frau ist keine Kurdin, sie spricht auch nicht Kurdisch, mit ihr spreche ich auch Arabisch." (Kurde, 25 bis 45 Jahre, Arabischer Raum)*

Einige meinen, der Stellenwert sei auch nicht so groß, weil „*Deutsch hier in Österreich einfach wichtiger ist*“ (Romni, 25 bis 45 Jahre, EU-NMS). Mitunter können die GesprächspartnerInnen dies auch gar nicht an einem bestimmten Aspekt festmachen. „*Es hat sich einfach so entwickelt*“, wie eine Gesprächspartnerin erzählt, „*wir sprechen zuhause fast ausschließlich Deutsch, unsere Tochter spricht gar nicht Romanes, sie versteht es auch nicht, eigentlich schade*“ (Romni, 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)

Einzelne, jüngere, Roma/Romnia sprechen in diesem Kontext an, dass die erlebten Diskriminierungen ihrer Eltern wahrscheinlich der Grund sind, dass die Sprache und das Thema der ethnischen Minderheitenzugehörigkeit keinen großen Platz im Alltag einnehmen:

> *„Romanes sprechen wir überhaupt nicht. Meine Eltern hatten es in Bulgarien nicht leicht, was ihre ethnische Zugehörigkeit angeht, dort wurden Roma sehr diskriminiert, sie lebten in Ghettos und waren nicht in die Gesellschaft integriert. Ich glaube deshalb verschweigen sie auch hier noch ihre ethnische Zugehörigkeit, weil sie in Bulgarien wirklich schlecht behandelt wurden.“ (Rom, bis 24 Jahre, EU-NMS)*

Ebenfalls rund ein Drittel der Befragten thematisiert die Bedeutung von Kurdisch/Romanes im täglichen Leben vor allem in einer **Generationenperspektive**. Es ist die ‚Sprache der Eltern’ und damit ein wichtiger Teil das familiären Lebens, der aber, wie skizziert, im eigenen Alltag nicht immer einen gleichbedeutenden Stellenwert einnimmt, wie mehrere ähnliche Aussagen zeigen – „*Kurdisch wird bei den Eltern gesprochen, sonst nur bei zufälliger Gelegenheit*.“ (Kurdin, 25 bis 45 Jahre, Arabischer Raum) oder „*Ich spreche Romanes nur mit meinen Eltern*“ (Rom, 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien).

Letztlich lässt sich eine Gruppe von InterviewpartnerInnen in der Größenordnung von einem Drittel identifizieren, die von einem sehr hohen Stellenwert ‚ihrer’ Sprache erzählen, die Sprache als Teil ihrer **Identität** reflektieren. Es ist die Sprache in der man/frau sich „*sich zu Hause fühlt*“ (Rom, bis 24 Jahre, EU-NMS), es ist „*die Muttersprache und somit die wichtigste Sprache, die ich spreche, weil ich damit meine Heimat verbinde*“ (Kurde, 25 bis 45 Jahre, Iran). Einzelne InterviewpartnerInnen – in beiden Gruppen – deuten hier auch die Schwierigkeiten an, zu der ‚eigenen’ Sprache und ethnischen Identität zu stehen, auch weil mitunter Spannungen zwischen Personen derselben Herkunftsländer (beispielsweise KurdInnen versus TürkInnen, Roma/Romnia versus SerbInnen) erlebt werden. Sie thematisieren dies als persönlichen Entwicklungsprozess: „*Früher hatte ich Probleme mit meiner Herkunft, heute nicht mehr. Ich bin stolz Romanes zu sprechen*.“ (Romni, 25 bis 45 Jahre, EU-NMS) oder eine junge Kurdin ganz ähnlich, die auch insgesamt eine veränderte Haltung gegenüber KurdInnen wahrnimmt: „*Heute ist es mehr akzeptiert [Anm.: Kurdin zu sein], wenn man mich danach fragt, dann habe ich kein Problem mehr es zu sagen.* (Kurdin, bis 24 Jahre, Türke). Dass es dennoch nicht immer einfach ist, spricht ein Mutter in Bezug auf ihre Kinder an: „*Meine Kinder sprechen auch Romanes, sie werden aber diskriminiert, sie schämen sich dafür Romanes zu sprechen*“ (Romni, 25 bis 45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien). Für viele Eltern ist es jedoch wichtig, ihren Kindern die Sprache als Teil ihrer Identität zu vermitteln, was, wie am Beginn des Abschnittes festgehalten wurde, nicht in allen Fällen auf entsprechendes Interesse der Kinder stößt.

Die Bedeutung der Sprache, sowohl von Romanes als auch von Kurdisch, ist – fasst man den Tenor der Gespräche zusammen – vor allem im privaten, familiären Bereich angesiedelt: „*Kurdisch ist eher Familiensprache oder Privatsprache*“, wie eine Gesprächpartnerin (Kurdin, 25 bis 45 Jahre) aus dem Iran meinte. Beiden Sprachen

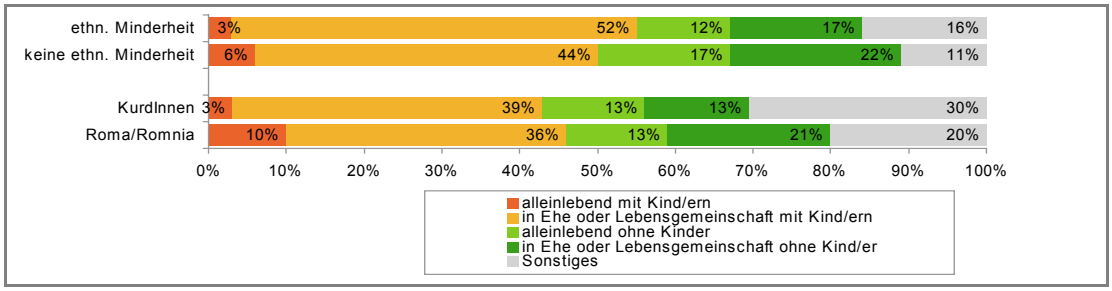
wird im beruflichen Kontext eine vergleichsweise geringere Bedeutung zugemessen – nicht zuletzt wohl auch deswegen, weil sie auf Ebene der Kommunikation mit GeschäftspartnerInnen, als Geschäftssprache, kaum einen Stellenwert einnehmen.

19 Privatleben und Vereinbarkeit

Die private Lebenssituation im Sinne der **Haushaltskonstellation** unterscheidet sich kaum zwischen MigrantInnen mit und ohne Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (siehe Abbildung 144). Wieder interessiert vor allem die Frage der Kinderbetreuung, da diese auf die Erwerbstätigkeit beziehungsweise die Erwerbsmöglichkeiten beeinflussend wirkt. Bei einer Gegenüberstellung von Personen mit und ohne Minderheitenzugehörigkeit zeigt sich ein geringfügig höherer Anteil von Personen mit Kindern bei Angehörigen einer ethnischen Minderheit (rund 55% mit Kindern versus 50% in der Vergleichsgruppe), wobei aber ein kleinerer Anteil alleinerziehend ist. Etwas größer ist auch der Anteil in „sonstigen Haushaltsformen", das heißt beispielsweise in Mehrgenerationenhaushalten, Wohngemeinschaften oder Heimen etc. Kleiner sind die Anteile von Personen in anderen kinderlosen Konstellationen als Single oder in Partnerschaft ohne Kinder, was insbesondere für Frauen und Personen im Haupterwerbsalter mit einer Minderheitenzugehörigkeit gilt (siehe Tabelle 731f).

Bei den beiden vertiefend befragten Minderheitengruppen der Roma/Romnia und der KurdInnen fällt der höhere Anteil von Personen in „sonstigen" Haushaltskonstellationen auf – was auf die etwas jüngere Altersstruktur des Befragungssamples zurück zu führen sein dürfte (siehe Kapitel 12 sowie Kapitel 9). Festzustellen ist allerdings, dass ein vergleichsweise großer Teil der Romnia alleinerziehend ist: 17% der befragten Frauen dieser Gruppe leben demnach allein mit Kind(ern) im Haushalt, von den Männern betrifft dies – ebenso wie in der Gruppe der KurdInnen – keinen einzigen.

Abbildung 144: Haushaltsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 61; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180, n miss = 1; Sonstiges beispielsweise Mehrgenerationenhaushalte, Wohngemeinschaften, Heime, …

Eine rezente Phase der Kinderbetreuung, respektive die **Rückkehr nach Beendigung eines Kinderbetreuungsgeldbezugs**, liegt bei Angehörigen ethnischer Minderheiten im Befragungssample etwas häufiger vor (14% versus 8% ohne ethnische Minderheitenzugehörigkeit). Verstärkt handelt es sich dabei um Frauen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, wobei allerdings aufgrund der kleinen Fallzahlen nur bedingte Aussagekraft gegeben ist. Wie in der Vergleichsgruppe der MigrantIn-

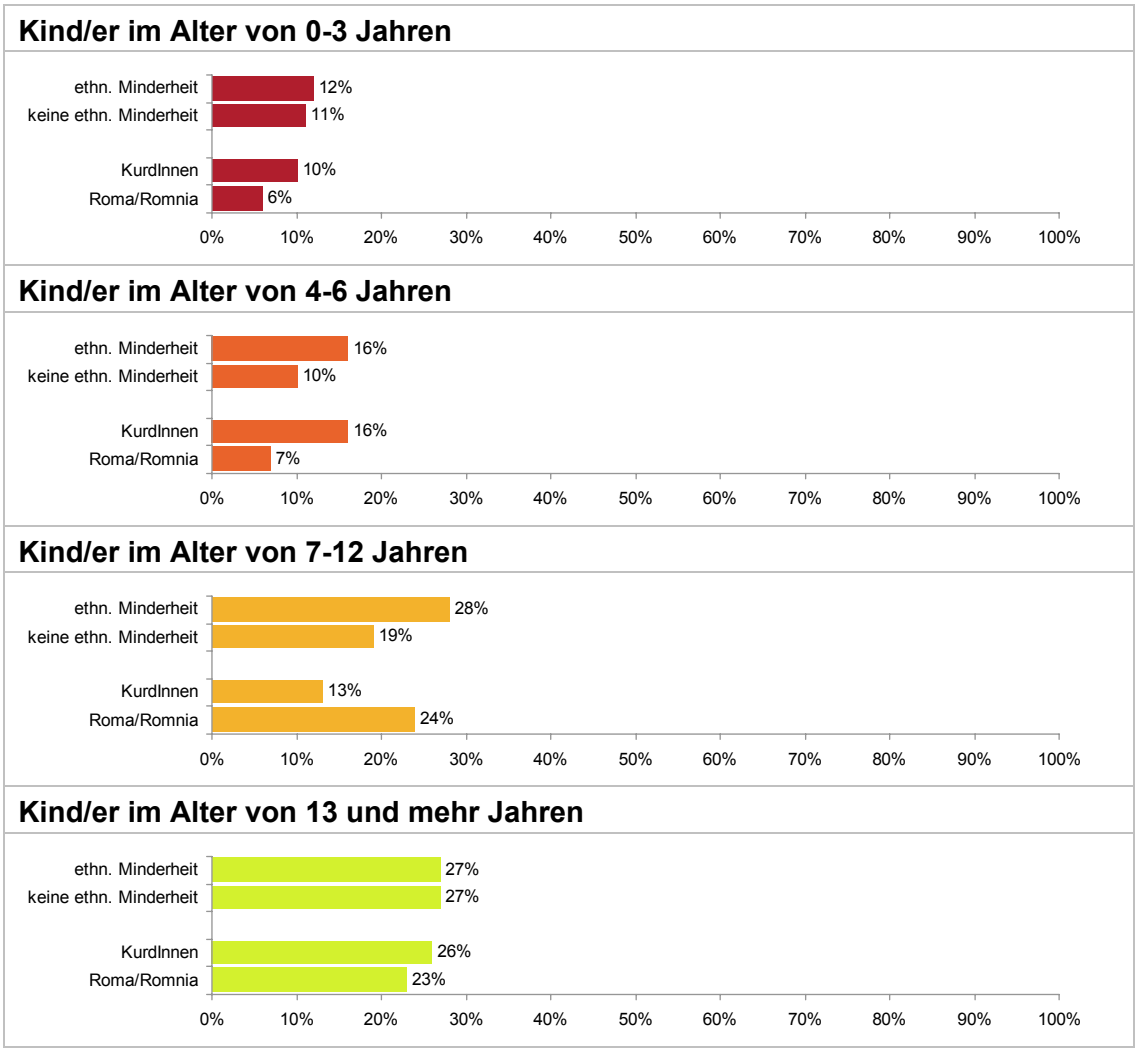
nen ohne Minderheitenzugehörigkeit sind es fast ausschließlich Frauen, die Kinderbetreuungsgeld bezogen haben. Selbes gilt für die beiden Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen (siehe Tabelle 734f). Nähere Analysen bezüglich der Rückkehrprozesse (Veränderung des Arbeitszeitausmaßes oder Tätigkeitsniveaus beziehungsweise eines ArbeitgeberInnenwechsels) sind aufgrund der zu geringen Fallzahlen für die Gruppe der ethnischen Minderheiten nicht möglich.

Die in Hinblick auf die Haushaltsform festgestellten Unterschiede hinsichtlich der **Betreuung von Kindern im Haushalt** werden im Folgenden detaillierter beschreiben, indem auf die Altersgruppen der gegebenenfalls zu betreuenden Kinder eingegangen wird. Im Rahmen der qualitativen Gespräche wurde ergänzend die Bedeutung verschiedener Betreuungsformen thematisiert, um Einschätzungen zur gesamten Organisation der Kinderbetreuung zu gewinnen.

Die Verteilung von Elternschaft zeigt bei den Angehörigen ethnischer Minderheiten nur geringe Abweichungen von der Vergleichsgruppe. Die bereits angesprochene etwas häufigere Betreuung von Kindern durch Angehörige ethnischer Minderheiten spiegelt sich vor allem bei Kindern im Alter ab 4 Jahren – Personen mit Minderheitenzugehörigkeit betreuen etwas häufiger Kinder in diesem Alter. In der Gruppe der Roma/Romnia weichen die Anteilswerte zum Teil etwas nach unten ab: die Befragten dieser Minderheitengruppe haben seltener Kinder unter 6 Jahren, die Anteilswerte jener mit Schul- und älteren Kindern liegen wiederum im Schnitt. Dies kann darauf hindeuten, dass in dieser Gruppe in dieser Lebenssituation ein verstärkter Rückzug vom Arbeitsmarkt vor sich geht und Roma/Romnia mit Kleinkindern seltener in der Gruppe der Erwerbspersonen zu finden sind.

Die im Hauptbericht festgestellten Geschlechterdifferenzen finden sich in der Teilgruppe der ethnischen Minderheiten ebenso wie bei den Roma/Romnia und KurdInnen: Männer haben etwa doppelt so häufig 0-3-jährige Kinder wie Frauen, das heißt Frauen mit Kindern dieser Altersgruppe nehmen zu einem Gutteil nicht am Erwerbsleben teil (siehe Tabelle 738f). Diese Geschlechterdifferenz verschwindet in Bezug auf ältere Kinder: Frauen und Männer der Vergleichsgruppe haben zu jeweils gleichen Anteilen 4-6-jährige, 7-12-jährige und über-12-jährige Kinder. Bei Angehörigen ethnischer Minderheiten haben Frauen etwas häufiger Kinder ab sechs Jahren als Männer.

Abbildung 145: Anteil von Personen mit Kind/ern verschiedener Altersgruppen im Haushalt, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180. Eine Auswertung für Roma/Romnia und KurdInnen wird aufgrund zu geringer Fallzahlen unterlassen.

Vergleicht man die **Organisation der Kinderbetreuung** von MigrantInnen mit und ohne Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, zeigen sich grob gesprochen ähnliche Tendenzen, wenn auch mit Unterschieden im Detail (siehe Tabelle 740ff). Innerhalb beider Teilgruppen gelten jedenfalls die typischen Verschiebungen zwischen der Altersgruppe der 0-3-jährigen und 4-6-jährigen Kinder: Bei unter-3-Jährigen hat die institutionelle Betreuung relativ wenig Gewicht, dieses nimmt im Alter von 4-6 Jahren deutlich zu, während gegengleich der Anteil, bei dem die Betreuung durch die Mutter erfolgt, abnimmt. Die privat organisierte Betreuung mithilfe von Verwandten und Bekannten hat ein vom Alter des Kindes/der Kinder relativ unabhängiges Ausmaß und wird jeweils von rund 15% der Befragten (auch) genutzt.

Differenzen zwischen Angehörigen ethnischer Minderheiten und der Vergleichsgruppe zeigen sich im Nutzungsverhalten institutioneller Angebote (siehe Abbildung 146):

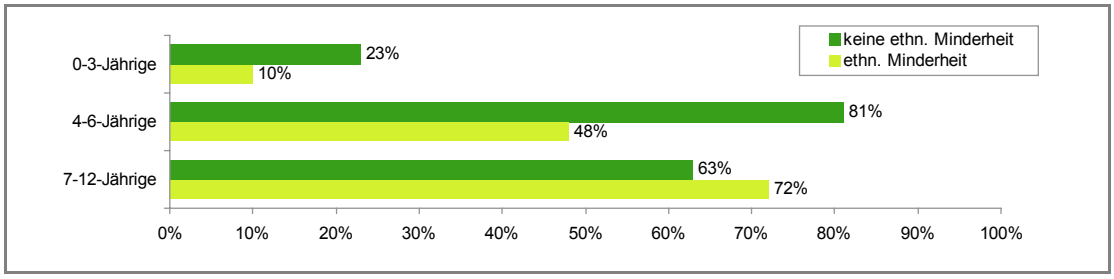
die unter-6-jährigen Kinder von Angehörigen einer ethnischen Minderheit werden nur rund halb so häufig in institutionellen Einrichtungen betreut wie in der Vergleichsgruppe: die Anteile institutioneller Betreuung liegen bei 0-3-jährigen Kind(ern) bei nur 10% (Vergleichsgruppe 23%) und bei 4-6-Jährigen bei nur 46% (Vergleichsgruppe 81%). Bei Schulkindern schrumpft die Differenz zwischen den beiden Gruppen auf einige Prozentpunkte, hier ist eine annähernd gleiche Betreuungsquote in institutionellen Einrichtungen gegeben.

Weiters besteht eine verstärkte Geschlechterdifferenz in der Nutzung institutioneller Betreuungsformen. Diese haben für Frauen mit und ohne Minderheitenzugehörigkeit eine deutlich größere Bedeutung als für die Männer der jeweiligen Gruppe. Bei Angehörigen einer ethnischen Minderheit ist diese Differenz stark ausgeprägt – das heißt die weiblichen Erwerbspersonen mit einer Minderheitenzugehörigkeit nutzen institutionelle Angebote noch häufiger als Frauen die keiner Minderheit angehören (89% versus 72%, jeweils jene mit Kind/ern unter 12 Jahren). Bei Männern hingegen nehmen 45% derer ohne, und nur 34% derer mit Minderheitenzugehörigkeit institutionelle Angebote in Anspruch.

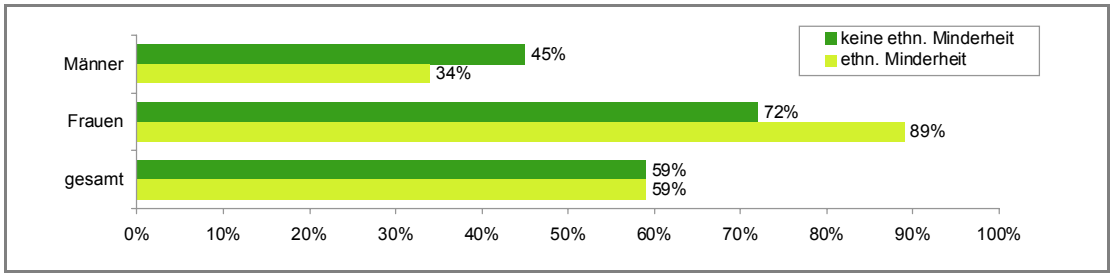
Es kann also festgehalten werden, dass bei Angehörigen ethnischer Minderheiten die Betreuung von Kindern vor ihrem Schuleintritt vergleichsweise stärker in privaten Kontexten bewerkstelligt wird und die institutionellen Betreuungsformen in dieser Gruppe eine vergleichsweise geringe Bedeutung haben – vermutlich erfolgt die Betreuung häufig durch die Mutter selbst. Wenn die Frauen allerdings erwerbstätig sind, hat die institutionelle Betreuung für sie eine besonders zentrale Bedeutung.

Abbildung 146: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

Für Kind/er in verschiedenen Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich)



Für Kind/er 0-12 Jahre, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Kind(er) im Alter 0-3 Jahre Interviews n gesamt = 243, n miss = 6; Kind(er) im Alter 4-6 Jahre Interviews n gesamt = 216, n miss = 8; Kind(er) im Alter 7-12 Jahre Interviews n gesamt = 368, n miss = 7; Kind(er) im Alter 0-12 Jahre Interviews n gesamt = 635, n miss = 13. Eine Auswertung für Roma/Romnia und KurdInnen wird aufgrund zu geringer Fallzahlen unterlassen.

Für die Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen ist eine statistische Analyse der Betreuungsformen aufgrund zu kleiner Gruppengrößen in den einzelnen Altersklassen der Kinder nicht möglich. In den qualitativen Gesprächen wurde jedoch auf die Organisation der Kinderbetreuung eingegangen, wobei hierbei keine Hinweise darauf zu finden sind, dass es für Angehörige ethnischer Minderheiten spezifische Betreuungsfragen zu lösen gäbe. Darauf deutet auch der Befund, dass die Frage der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung von Angehörigen ethnischer Minderheiten nicht anders beurteilt wird als von RespondentInnen der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 147) – hieraus lässt sich sogar eine tendenziell positivere Einschätzung der Vereinbarkeitssituation ablesen. Die Schilderungen der befragten Angehörigen ethnischer Minderheiten veranschaulichen aber die auch im Hauptteil der Studie beschriebenen Konstellationen.

So ist etwa augenscheinlich, dass die Väter überwiegend die Mutter als Betreuerin benennen, in einigen Fällen auch auf den Kindergarten oder die Ganztagesschule verweisen, aber ihre Antworten kaum auf Schwierigkeiten bei der Organisation der Kinderbetreuung hinweisen. Wie das folgende Zitat eines Vaters zweier 4-6-jähriger Kinder veranschaulicht, fungiert hier mitunter die nicht-erwerbstätige Mutter geschlechtertypisch als Konstante, die andere Organisationsformen der Kinderbetreuung gar nicht notwendig machen.

> *„Meine Kinder sind zuhause bei meiner Frau, sie gehen nicht in den Kindergarten […] Meine Frau ist zuhause, darum ist es besser die Kinder bleiben bei ihr, solange sie noch nicht in die Schule müssen“ (Kurde, 25-45 Jahre, Türkei)*

Dass Frauen nur selten auf die Betreuung durch den Vater zurückgreifen können, gilt sowohl für die MigrantInnen mit und ohne Minderheitenzugehörigkeit. In zwei der qualitativen Gespräche übernimmt der Vater die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit der Mutter, wobei es sich in beiden Fällen um ein sehr geringes Arbeitszeitausmaß handelt, mitunter auch an Tagesrandzeiten. So erzählt etwa eine Kurdin:

> *„Ich arbeite nur an zwei Tagen, und das in der Früh oder am Abend, da ist meistens mein Mann zuhause, er passt dann auf die Kinder auf. (Kurdin, ab 46 Jahre, Türkei)*

Dabei besteht zum Teil durchaus eine Sensibilität für die Vorteile institutioneller Angebote. Ein Vater beispielsweise verweist auf das Problem der Lernunterstützung der Kinder in deutscher Sprache, und sähe diesbezügliche Vorteile für seine drei schulpflichtigen Kinder bei einer institutionellen Betreuung:

> *„Die Mutter passt auf die Kinder auf, wenn sie nicht in der Schule sind. Institutionelle Angebote spielen eigentlich keine Rolle, aber ein Hort wäre gut, da die Mutter meinen Kindern mit ihren fehlenden Deutschkenntnissen nur schwer bei den Schulaufgaben helfen kann. In diesem Fall bekommen die Kinder manchmal Hilfe von der Nachbarin.“ (Rom, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

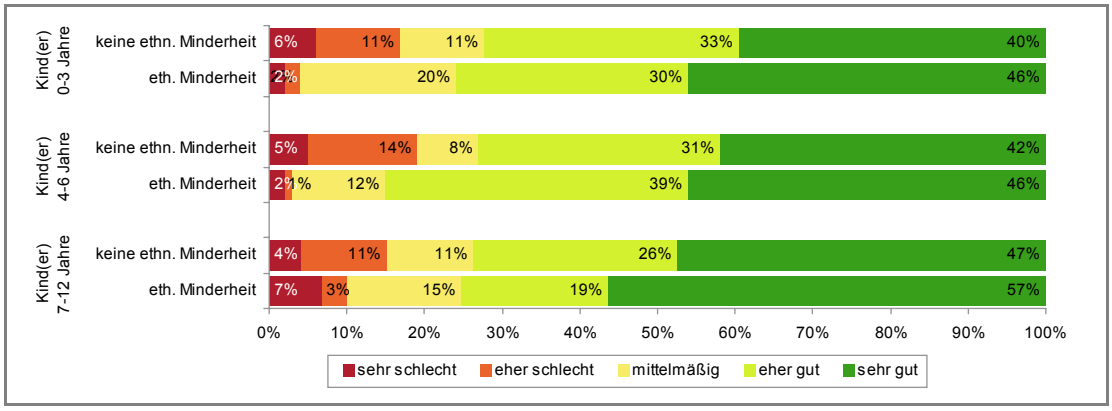
Die Erzählungen von Frauen beinhalten häufiger Bewertungen der Situation und bringen eine Wertschätzung den institutionellen Angeboten gegenüber zum Ausdruck. Vor allem alleinerziehende Frauen sind auf institutionelle Einrichtungen angewiesen und sehen diese auch als Grundlage ihrer Erwerbstätigkeit, wie das folgende Zitat einer Romni veranschaulicht:

> *„Ganztagsschule, Kindergarten – institutionelle Betreuung ist sehr wichtig, ohne denen könnte ich nicht arbeiten“. (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Private Betreuungsformen spielen eine große Rolle, konkret sind es oft die Eltern der Befragten oder die Schwiegereltern, die Teile der Kinderbetreuung übernehmen. Aber auch „die Schwägerin“, die „älteren Kinder“, „die Cousine“ oder „die Nachbarin“ kommen zur Sprache.

Ein Thema, das MigrantInnen mit und ohne ethnische Minderheitenzugehörigkeit allerdings in gleicher Weise betrifft, ist die oftmals im Heimatland lebende Verwandtschaft. Wenn beispielsweise die Großeltern des Kindes/der Kinder örtlich nicht verfügbar sind, fehlen den MigrantInnen oft Möglichkeiten für eine private Organisation der Kinderbetreuung, etwa auch für kurzfristiges Einspringen. *„Verwandte habe ich hier keine“*, erzählt beispielsweise eine Romni aus Bulgarien, *„Deswegen ist es auch nicht so leicht, jetzt, wo mein Mann wieder eine Arbeit hat“* (Romni, 25-45 Jahre, EU-NMS).

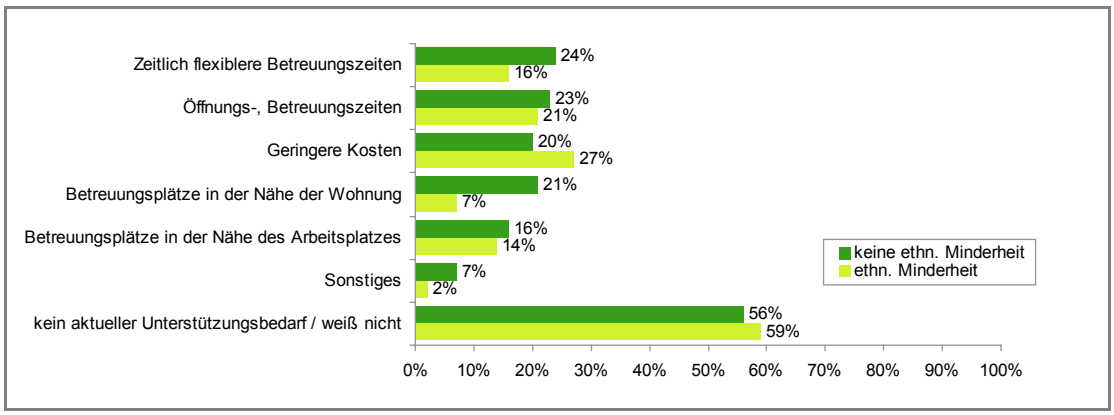
Abbildung 147: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei der Betreuung von Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 368; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren; nach Geschlecht n miss = 17; nach Berufsgruppen n miss = 21; nach Arbeitszeit n miss = 18; nach Einkommen n miss = 44. Eine Auswertung für Roma/Romnia und KurdInnen wird aufgrund zu geringer Fallzahlen unterlassen.

Gefragt nach wichtigen **Unterstützungen** im Bereich der Kinderbetreuung, die zur Verbesserung der beruflichen Situation beitragen würden, äußern Angehörige ethnischer Minderheiten geringfügig abweichende Prioritäten als die Vergleichgruppe (siehe Abbildung 148 sowie Tabelle 747). Für sie steht nämlich das Kostenmotiv an erster Stelle: geringere Kosten der Kinderbetreuungsangebote ist hier der am häufigsten genannte Wunsch (27%), insbesondere bei jenen mit schulpflichtigen Kindern bis 12 Jahre. Die zeitlichen Aspekte, die für die Vergleichsgruppe an erster Stelle stehen – also die Öffnungs- und Betreuungszeiten sowie deren zeitliche Flexibilität – rangieren hier etwas dahinter. Die örtliche Nähe zu Wohnung oder Arbeitsplatz hat für die Teilgruppe der ethnischen Minderheiten ebenfalls etwas weniger Bedeutung als in der Vergleichsgruppe.

Abbildung 148: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 962; alle Personen mit Kind(ern); als ‚Sonstige Unterstützungen' werden angesprochen: quantitative Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen/Ausweitung; Entgegenkommen von ArbeitgeberInnen-Seite; spezielle Angebote und Dienst (beispielsweise in Ferienzeiten); besser Qualität der Betreuungsangebote. Eine Auswertung für Roma/Romnia und KurdInnen wird aufgrund zu geringer Fallzahlen unterlassen.

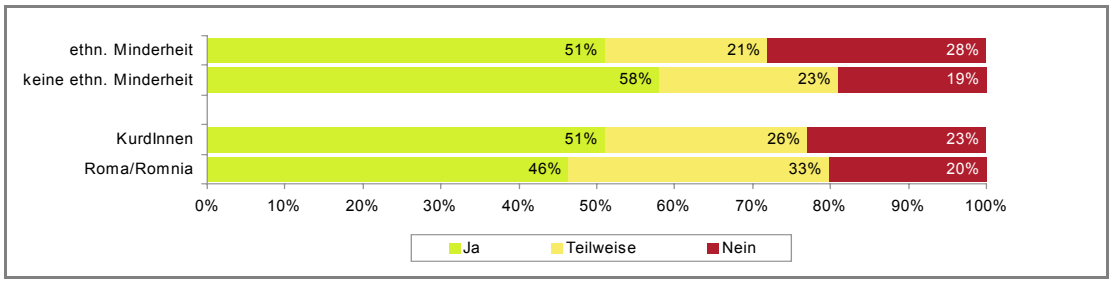
20 Interessensvertretung

Wie in den vorigen Abschnitten gezeigt wurde, ist die Situation von Angehörigen ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt zum Teil durch sehr spezifische Voraussetzungen gekennzeichnet. Vor diesem Hintergrund ist es von Interesse, inwiefern sie sich im Arbeitsleben als MigrantIn und Angehörige/r einer ethnischen Minderheit in ihren Interessen und Problemen gut unterstützt und vertreten fühlen. Neben den Frageblöcken der Hauptstudie zu Informationsstand über ArbeitnehmerInnenrechte, der Verfügbarkeit und Nutzung eines Betriebsrats sowie der Inanspruchnahme von Angeboten der Arbeiterkammer wurde in den qualitativen Gesprächen auch gezielt auf die Situation als Angehörige/r einer ethnischen Minderheit eingegangen.

Der **Informationsgrad** von Angehörigen ethnischer Minderheiten hinsichtlich der **ArbeitnehmerInnenrechte** erweist sich als etwas schlechter als jener der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 149). Mit 51% geben 7% weniger an, sich gut informiert zu fühlen (Vergleichsgruppe: 58%), und mit 28% zeigt sich gut jede/r Vierte explizit schlecht informiert (Vergleichsgruppe: 19%) – die schlechtere Informiertheit betrifft dabei ausschließlich Männer (siehe Tabelle 748f).

In den Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen entspricht der Informationsstand etwa jenem der ethnischen Minderheiten insgesamt, wenngleich der Anteil der explizit schlecht Informierten zugunsten einer teilweisen Informiertheit geringer ausfällt. Die Geschlechterdifferenzen weisen in diesen beiden Einzelgruppen keine statistische Signifikanz auf.

Abbildung 149: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 81; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180, n miss = 8.

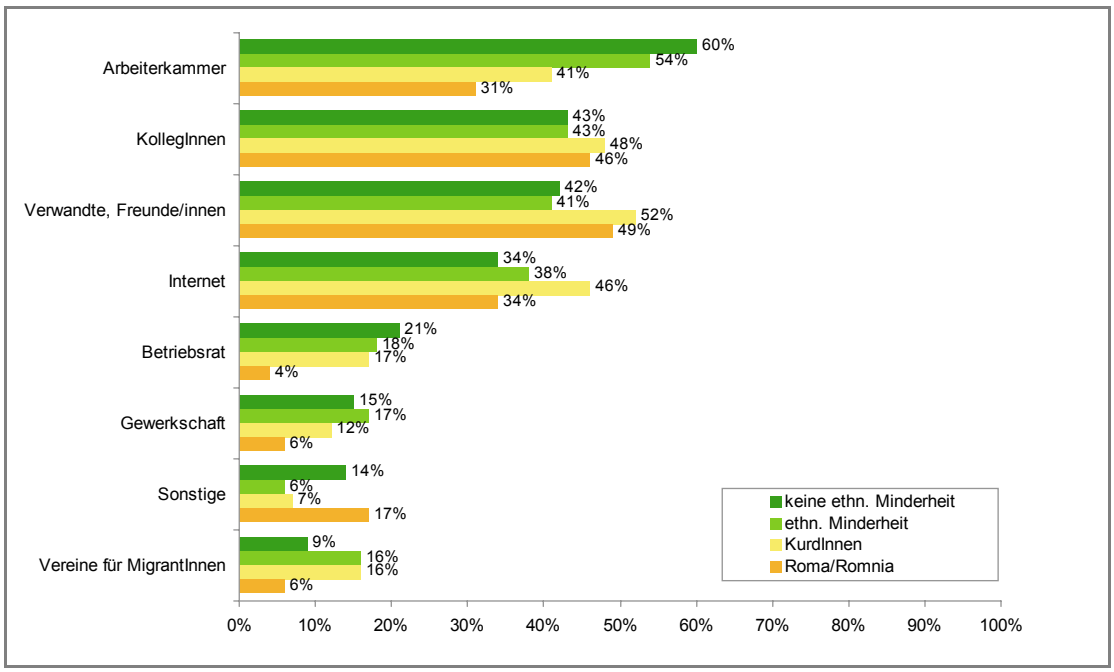
Die **Informationskanäle** bei der Suche nach Informationen und Hilfe bezüglich ArbeitnehmerInnenrechte verlaufen bei Angehörigen ethnischer Minderheiten in etwa gleich wie in der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 150): die Arbeiterkammer ist hier wie dort die zentrale Ansprechstelle, wenngleich Minderheitenangehörige geringfügig seltener die AK benennen.

> *„Ich kenne die Arbeiterkammer, bei der Firma, bei der ich früher gearbeitet habe, gab es Probleme mit der Bezahlung, da bin ich zur AK gegangen, dort hat mir ein Rechtsanwalt weitergeholfen." (Kurde, ab 46 Jahre, Türkei)*

Informelle Quellen wie die Konsultation von KollegInnen, Verwandten oder FreundInnen haben jeweils eine sehr ähnliche Verbreitung (etwas über 40%), ebenso wie Betriebsrat und Gewerkschaft (rund 20%). Ein wesentlicher Unterschied besteht jedoch hinsichtlich der Vereine für MigrantInnen – diese spielen für Angehörige ethnischer Minderheiten mit 16% eine wesentlich größere Rolle als in der Vergleichsgruppe (9%). Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um Personen aus den Herkunftsgruppen Türkei und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien, vor allem also um Vereine für TürkInnen und SerbInnen, KroatInnen etc. vor allem aber sicher auch für KurdInnen und Roma/Romnia – der Anteilswert dieser Informationsquelle ist im Teilsample der KurdInnen ebenfalls entsprechend hoch.

Für die beiden spezifischen Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen haben die informellen Wege der Informationsbeschaffung insbesondere in privaten Netzwerken eine relativ größere Bedeutung. Die informellen Netze der Verwandtschaft und Bekanntschaft haben in diesen Teilgruppen einen vergleichsweise wichtigen Stellenwert bei der Bearbeitung beruflicher oder arbeitsmarktbezogener Probleme. Das in der Hauptstudie festgestellte größere Gewicht dieser informellen Kanäle für Frauen findet sich in der Gruppe der Roma/Romnia relativ stark ausgeprägt (siehe Tabelle 750f). Als „sonstige Quellen" werden neben den genannten in der Gruppe der ethnischen Minderheiten ebenso wie in der Vergleichsgruppe vor allem Ansprechstellen im Betrieb genannt.

Abbildung 150: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.

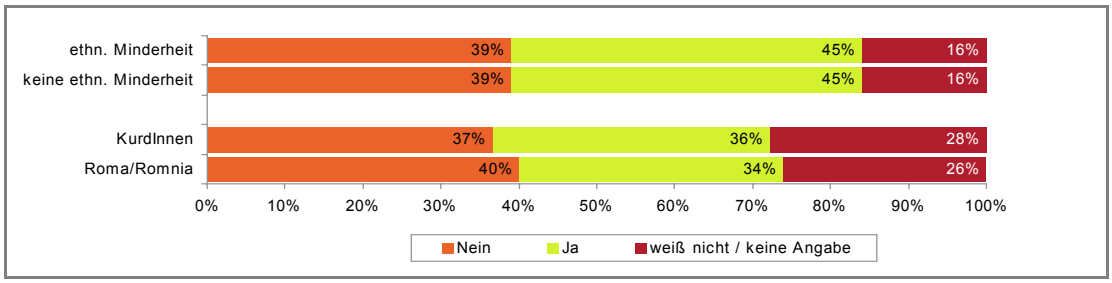
20.1 Betriebsrat und Gewerkschaft

Das **Vorhandensein eines Betriebsrats** als betriebliche Interessensvertretung kann auch als Voraussetzung für die formale Vertretung migrantInnenspezifischer Anliegen im Unternehmen gesehen werden. Angehörige ethnischer Minderheiten haben diesbezüglich keine anderen Voraussetzungen als die Personen der Vergleichsgruppe, wie Abbildung 151 zeigt: In den Betrieben von knapp der Hälfte der Befragten besteht ein Betriebsrat, ebenfalls deckungsgleich ist der Anteil derer, die über das eventuelle Bestehen eines Betriebsrats in ihrem Unternehmen keine Angaben machen können: Mit 16% weiß ungefähr jede/r Sechste hierüber nicht Bescheid.

Dieser Anteil ist unter Roma/Romnia und KurdInnen deutlich höher und liegt bei etwa einem Viertel. Bei Roma/Romnia zeigen sich gewisse Geschlechterdifferenzen: Hier verfügen von den Frauen nur halb so viele über einen Betriebsrat an ihrer Arbeitsstelle als von den Männern (24% versus 50%), und sie zeigen sich auch häufiger nicht darüber informiert (siehe Tabelle 753).

In den qualitativen Interviews wird das Nicht-Vorhandensein sehr oft mit einem kleinen Betrieb argumentiert, in dem nur wenige Beschäftigte arbeiten. *„Wenn es Probleme gibt, dann besprechen wir das gemeinsam, oder ich kann mich an den Chef/die Chefin wenden"* meint exemplarisch eine Kurdin aus der Türkei.

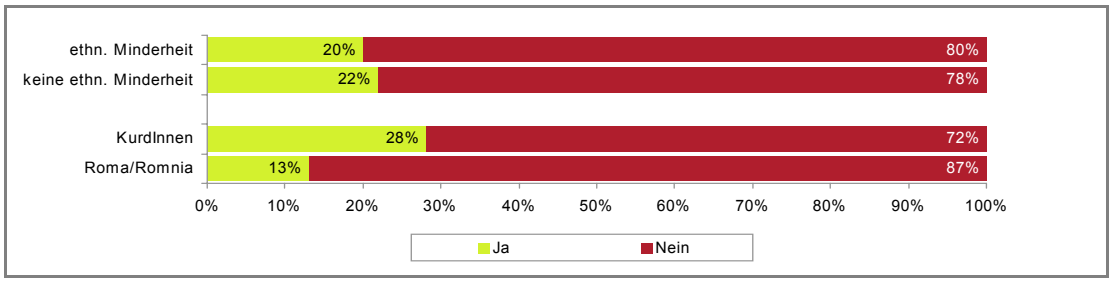
Abbildung 151: Vorhandensein Betriebsrat, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.

Vom Vorhandensein eines Betriebsrats bis zu dessen **Nutzung** ist es allerdings mitunter ein weiter Weg. So steht der Hälfte der MigrantInnen (mit und ohne Minderheitenzugehörigkeit) ein Betriebsrat grundsätzlich zur Verfügung, und innerhalb dieser Gruppen mit einem Betriebsrat liegt die Nutzungsquote bei nur 20%-22% (siehe Abbildung 152). Bei Angehörigen ethnischer Minderheiten ist die Geschlechterdifferenz etwas stärker ausgeprägt als in der Vergleichsgruppe: Männer greifen häufiger auf eine betriebsrätliche Unterstützung zurück als Frauen (Nutzungsanteil Männer 28%, Frauen 14%). In der Gruppe der KurdInnen fällt die Nutzungsquote ähnlich hoch aus, bei Roma/Romnia liegt sie mit 13% deutlich niedriger.[99]

Abbildung 152: Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 909, n miss = 4; L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 63; jeweils nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht.

Die qualitativen Gespräche erhellen einen Teil dieser „Lücke" in der Inanspruchnahme eines bestehenden Betriebsrats. Mehrere Befragte bringen beispielsweise zum Ausdruck, dass in ihrem Unternehmen ein Betriebsrat zwar existiert, sie ihn aber nicht kennen. Diese Situation kann aus verschiedenen Konstellationen resultieren. Ein Muster basiert auf einer räumlichen Entfernung zwischen den Beschäftigten und der Unternehmenszentrale. In den Gesprächen findet sich dieses Muster beispielsweise bei Personen in Leiharbeitsverhältnissen, die wenig Kontakt mit dem Überlasserbetrieb haben, oder bei ArbeiterInnen im Baugewerbe, die erzählen, sie seien

[99] Nähere Analysen zum Betriebsrat – sowohl bezüglich einer Nutzung als auch einer Nicht-Nutzung – sind in den beiden Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen aufgrund zu kleiner Fallzahlen nicht möglich.

immer nur „draußen“ und bekommen vom Unternehmen nicht viel mit. Auch eine Filialstruktur des Betriebs kann in dieser Weise wirken: So mag zwar für den gesamten Betrieb – im Fall des folgenden Zitats einen großen Lebensmitteleinzelhandel – ein Betriebsrat eingerichtet sein, für die Beschäftigten in einer Filiale erscheint dieser aber mitunter „sehr weit weg“. Konkrete Fragen müssen konkret vor Ort bearbeitet werden, wie das folgende Zitat veranschaulicht:

> *„In unserer Filiale gibt es keinen Betriebrat, aber bei [Konzern] gibt es sicher Betriebsräte, ich weiß das nicht. In der Filiale werden Probleme mit der Filialleitung besprochen.“ (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Eine andere als die „örtliche“ Entfernung der Beschäftigten zum Betriebsrat ist eine „inhaltliche“ Fremdheit, im Sinn eines fehlenden Wissens über die betriebsrätliche Arbeit. Eine Befragte beispielsweise erinnert sich daran, dass es einen solchen gibt, aber mit welchen Aufgaben sich dieser befasst und mit welchen Kompetenzen er ausgestattet ist, bleibt ihr unklar: *„Der Betriebsrat, ich weiß gar nicht so gut, was der eigentlich macht und machen kann“* (Romni, ab 46 Jahre, EU-NMS). In der Folge ist für sie das Aufsuchen des Betriebsrats mit arbeitsrechtlichen Fragen oder zur Informationssuche sehr unwahrscheinlich, sie wird es also kaum in Erwägung ziehen. Ein Beispiel dafür, wie diese Informationsweitergabe bewerkstelligt werden kann, sodass alle Beschäftigten von der Möglichkeit einer betriebsrätlichen Unterstützung wissen, zeigt die Erzählung einer Romni, die als Küchenhilfe im Gesundheitssektor beschäftigt ist. Sie schildert ein proaktives Verhalten des Betriebsrats, das ihr seine Nutzung auf der Basis dieser Informationen erleichtert, auch wenn sie ihn bislang nicht tatsächlich in Anspruch genommen hat:

> *„Der Betriebsrat stellt sich regelmäßig vor, also ich weiß schon, wo ich hingehen könnte. Ich frage aber immer zuerst meine Kolleginnen, wegen Weihnachtsgeld zum Beispiel, oder den Zuschlägen, wenn man am Wochenende arbeitet.“ (Romni, 25-45 Jahre, EU-NMS)*

Eine wieder andere Form der „Entfernung“ des Betriebsrats von den befragten MigrantInnen liegt in der Beschäftigungsform beziehungsweise anderen Beschäftigungsmerkmalen wie der Arbeitszeit begründet. Personen mit geringen Arbeitszeitausmaßen oder Randarbeitszeiten beispielsweise, die tendenziell nicht zur „Kernbelegschaft“ zählen, berichten ebenfalls von einer gewissen Distanz zum Betriebsrat. Bei geringer Einbindung in ein gesamtbetriebliches Geschehen fällt auch der Kontakt zu einem eventuell vorhandenen Betriebsrat eher gering aus, wie die Antwort einer Kurdin auf die Frage nach dem Betriebsrat in ihrem Arbeitgeberbetrieb veranschaulicht:

> *„Ich weiß nicht, ob es einen Betriebsrat gibt, ich bin nur zweimal die Woche im Büro, meistens in der Früh oder am Abend, da sind keine anderen da. Ich kenne nur den Chef und die Empfangsdame.“ (Kurdin, ab 46 Jahre, Türkei)*

Der quantitativ häufigste Grund für eine Nicht-Inanspruchnahme eines bestehenden Betriebsrats ist bei Angehörigen ethnischer Minderheiten jedenfalls – wie auch in der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit – dass bislang keine Probleme zu bearbeiten waren (siehe Abbildung 153). Der weit überwiegende Teil der Nicht-NutzerInnen bringt dieses Argument vor. Die anderen Gründe – nicht lohnender Aufwand, sprachliche Barrieren, unangenehmes Gefühl – spielen damit auf der quantitativ messbaren Ebene eine relativ geringe Rolle, wenngleich gerade das Sprachenthema in den qualitativen Gesprächen mehrmals aufgegriffen wurde und eher auf subtile Weise problematisch sein kann. Möglicherweise ist hier der Begriff Sprach’barrieren’ zu hart, und das Hindernis besteht weniger in faktischen Verständigungs- und Übersetzungsschwierigkeiten denn in weichen Faktoren wie einer befürchteten Geringschätzung aufgrund des Akzents. Das folgende Zitat eines Rom aus

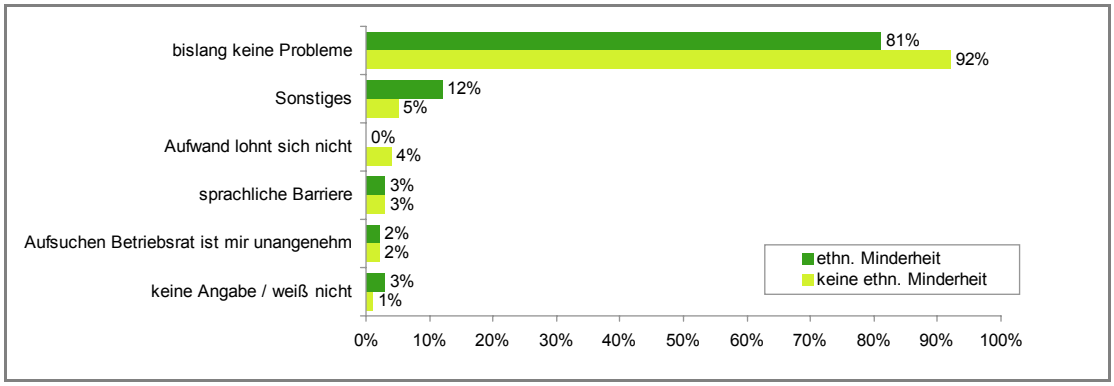
Ungarn deutet in diese Richtung, wenn er meint, er gehe einfach „nicht gern“ zum Betriebsrat aufgrund seiner Deutschkenntnisse:

> *„Ich habe schon einmal ein Problem gehabt, wegen dem Krankenstand, und da wollte ich nicht zum Betriebsrat gehen. Aber es ist dann auch so gegangen. Ich spreche nicht so gut Deutsch, deswegen gehe ich auch nicht so gern zum Betriebsrat. Die Kollegen sind genug“ (Rom, ab 46 Jahre, EU-NMS)*

Die „sonstigen“ Argumente, die in der Gruppe ethnischer Minderheiten etwas häufiger als Grund für die Nicht-Nutzung des Betriebsrats genannt werden, sind vor allem ein mangelndes Vertrauen in den Betriebsrat und die Befürchtung negativer Konsequenzen. Die Erzählung einer bulgarischen Romni veranschaulicht die abwägenden Überlegungen, die sie letztlich von einer Inanspruchnahme des Betriebsrats abgehalten haben:

> *„Ich habe nicht gewusst, ob es wirklich gut ist, zum Betriebsrat zu gehen, weil das ja schlecht für mich sein könnte, wenn die sich dann mit der Chefin unterhalten. Ich hätte mich schon gern beschwert, weil ich oft länger drin bleiben musste, und sie mir das nicht bezahlt haben. Mein Mann hat mit mir dann bei der Arbeiterkammer angerufen, das war besser als der Betriebsrat. Da habe ich mich nicht sicher gefühlt.“ (Romni, 24-45 Jahre, EU-NMS)*

Abbildung 153: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



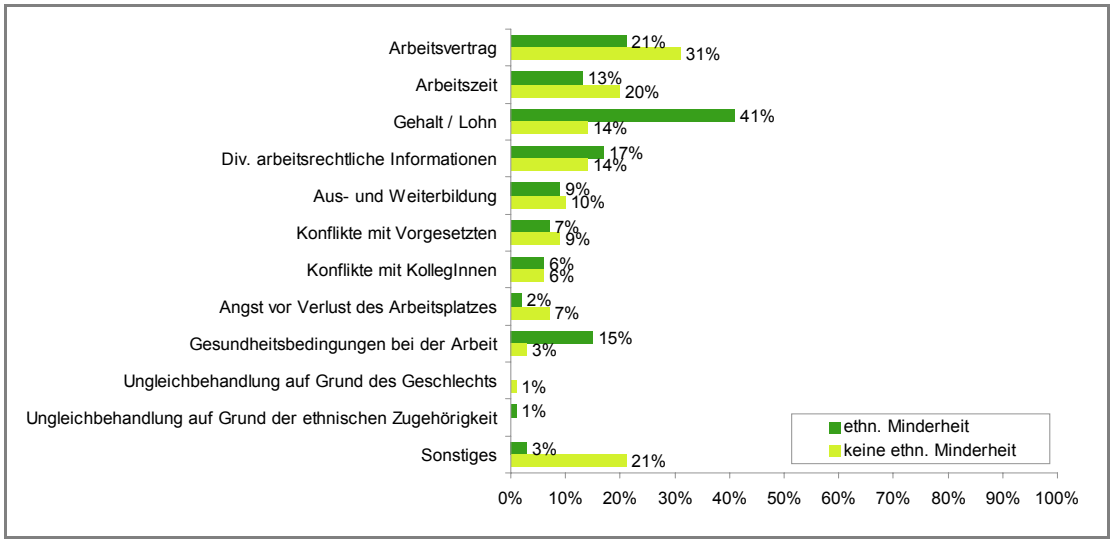
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 702; nur Personen, an deren Arbeitsstätte Betriebsrat vorhanden ist, die diesen aber bislang nicht genutzt haben. Eine Auswertung für Roma/Romnia und KurdInnen wird aufgrund zu geringer Fallzahlen unterlassen.

Das Spektrum der **Themen** im Falle einer **Betriebsratsnutzung** zeigt bei Angehörigen ethnischer Minderheiten ein ähnliches Profil wie in der Vergleichsgruppe, wenngleich ein Aspekt als wesentlicher Unterschied ins Auge sticht (siehe Abbildung 154): Der Themenbereich von Gehalt/Lohn ist in der Gruppe der Angehörigen ethnischer Minderheiten ein zentrales Thema bei der Nutzung des Betriebsrats. In den offenen Gesprächen kommen beispielsweise Fragen der (nicht erfolgten) Lohnauszahlung zur Sprache. Vor dem Hintergrund geringerer Einkommen in der Gruppe ethnischer Minderheiten könnte hier ein höherer Druck bestehen, der die Betroffenen vergleichsweise häufiger betriebsrätliche Unterstützung zu diesem Themenfeld beiziehen lässt.

Dass gesundheitsbezogene Themen ebenfalls von Angehörigen ethnischer Minderheiten häufiger mit dem Betriebsrat erörtert werden entspricht dem Befund einer erhöhten Betroffenheit von diesbezüglich belastenden Arbeitsbedingungen im Sinne

körperlich anstrengender Tätigkeiten und belastenden Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz (siehe Kapitel 16.7).

Abbildung 154: Themen bei Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben. Eine Auswertung für Roma/Romnia und KurdInnen wird aufgrund zu geringer Fallzahlen unterlassen.

Beschäftigte, die den Betriebsrat in Anspruch genommen haben, beurteilen dessen Hilfestellung stärker polar als die Vergleichsgruppe, es sind also von den Angehörigen ethnischer Minderheiten größere Anteile jeweils sehr zufrieden als auch sehr unzufrieden (siehe Abbildung 155): Auf der einen Seite bewertet mit 58% ein größerer Anteil als in der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit den Betriebsrat als sehr hilfreich, wie die beiden folgenden Zitate – von einem Kurden und einer Romni – veranschaulichen:

> *„Einmal war ich beim Betriebsrat, das war am Anfang, und die haben mir alles sehr gut erklärt. Sie waren damals auch sehr geduldig, weil mein Deutsch noch nicht so gut war. Ich fühlte mich sehr respektiert, von den meisten." (Kurde, ab 46 Jahre, arabischer Raum)*

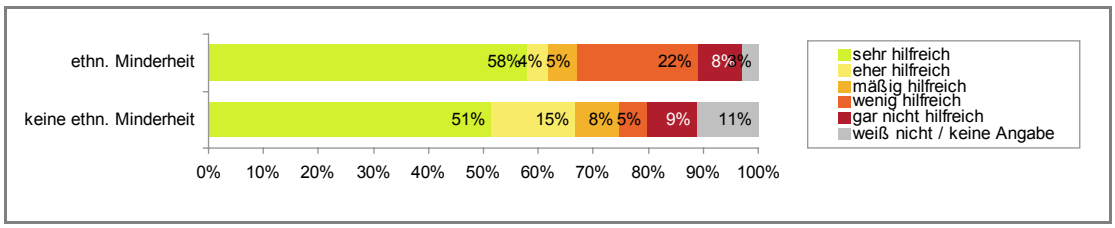
> *„Die Betriebsrätin hat auch einen Migrationshintergrund, und die Organisation ist sehr sensibel im Umgang mit MigrantInnen und ethnischen Minderheiten, alle politisch sehr korrekt, und die Situation passt so wie sie ist." (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Auf der anderen Seite kommt aber auch eine große Unzufriedenheit zum Ausdruck, und Betroffene erzählen davon, nicht ernst genommen oder herablassend behandelt worden zu sein. Mit insgesamt 30% der Angehörigen ethnischer Minderheiten charakterisiert ein wesentlich größerer Anteil den Betriebsrat als wenig bis gar nicht hilfreich (Vergleichsgruppe 14%), und das folgende Zitat eines Rom aus Serbien illustriert diese negative Erfahrung im spezifischen Kontext der Leiharbeit und als Migrant:

> *„Ich bin zum Betriebsrat gegangen, weil die Firma die Überstunden nicht bezahlt hat, aber die haben dort gar nichts gemacht. Die schauen blöd, weil du etwas willst, aber in der Leihfirma ist das so, sie behandeln dich wie Scheiße. Und weil ich nicht perfekt Deutsch spreche. Aber fast alle dort waren Ausländer." (Rom, ab 46 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Inwiefern all diese beschriebenen Phänomene als migrantInnenspezifisch oder als spezifisch für Angehörige ethnischer Minderheiten gelten können, kann hier nicht hinlänglich beantwortet werden. Die meisten Befragen Roma/Romnia und KurdInnen verneinen jedenfalls die explizite Frage nach einer gefühlten Benachteiligung aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit in Zusammenhang mit dem Betriebsrat und dessen Nutzung(smöglichkeiten).

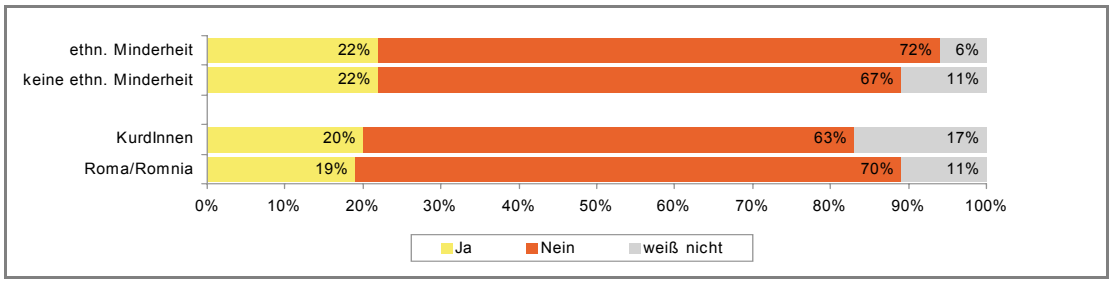
Abbildung 155: Beurteilung des Betriebsrats, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen bereits in Anspruch genommen haben. Eine Auswertung für Roma/Romnia und KurdInnen wird aufgrund zu geringer Fallzahlen unterlassen.

Der **gewerkschaftliche Organisationsgrad** der Angehörigen ethnischer Minderheiten insgesamt, sowie auch der beiden spezifischen Gruppen der Roma/Romnia und KurdInnen entspricht etwa jenem in der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit (siehe Tabelle 759f). Es bestehen keine Geschlechterdifferenzen innerhalb dieser Gruppen.

Abbildung 156: Mitgliedschaft bei Gewerkschaft, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



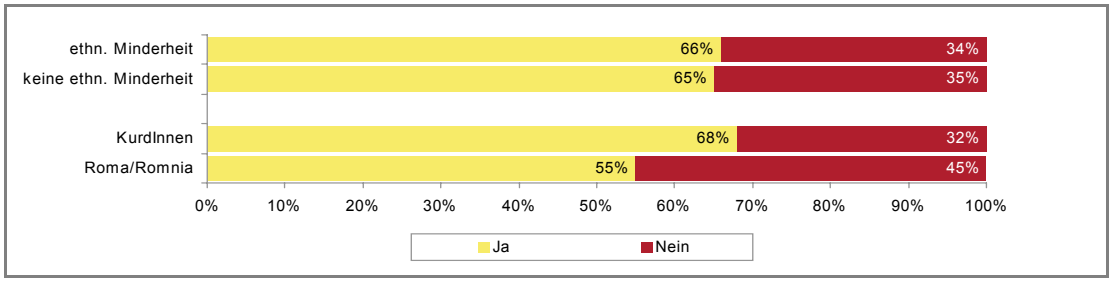
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 52; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180.

20.2 Arbeiterkammer

Die Arbeiterkammer wurde von den befragten Angehörigen ethnischer Minderheiten – ebenso wie in der Vergleichsgruppe – als wichtigste Adresse in arbeitsrechtlichen Fragen benannt. Das Wissen um die **Wahlberechtigung** als Arbeiterkammermitglied unterscheidet sich ebenso nicht von der Vergleichsgruppe: rund zwei von drei MigrantInnen unabhängig einer eventuellen Minderheitenzugehörigkeit sind von ihrem Wahlrecht informiert (siehe Abbildung 157). Etwas niedriger ist der Anteil der Roma/Romnia, die über ihre Wahlrechte Bescheid wissen. Der zuvor gezeichnete

Zusammenhang des Wissens um die Wahlberechtigung mit der Selbsteinschätzung einer guten Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte gilt dabei in der Gruppe der Angehörigen ethnischer Minderheiten gleichermaßen (siehe Tabelle 761f).

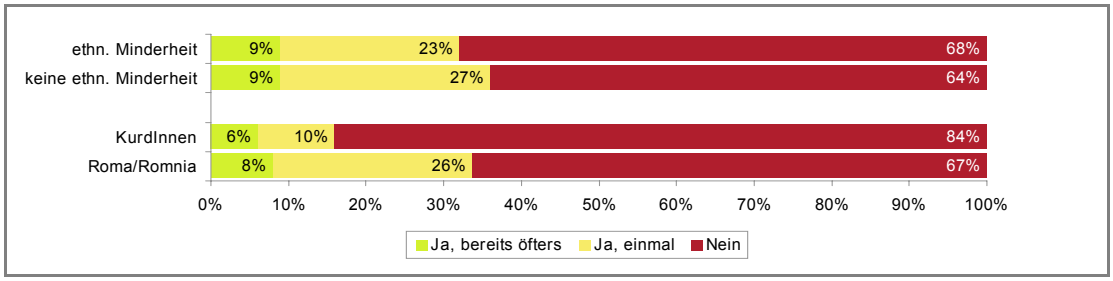
Abbildung 157: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 97; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 6.

Tatsächlich genutzt haben die Angebote der Arbeiterkammer 32% der befragten Angehörigen ethnischer Minderheiten. Dieser **Nutzungsanteil** liegt damit geringfügig niedriger als in der Vergleichsgruppe derer ohne Minderheitenzugehörigkeit (36%), deutlich geringer fällt jener aber in der Gruppe der KurdInnen aus (siehe Abbildung 158). Nähere Hintergründe für diese Diskrepanz lassen sich jedoch auch aus den qualitativen Gesprächen nicht direkt ableiten – von den kurdischen GesprächspartnerInnen wird die Arbeiterkammer als Interessensvertretung oder als Ansprechstelle für etwaige arbeitsrechtliche Probleme in gleichem Ausmaß genannt wie von den Roma/Romnia.

Abbildung 158: Inanspruchnahme der AK, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

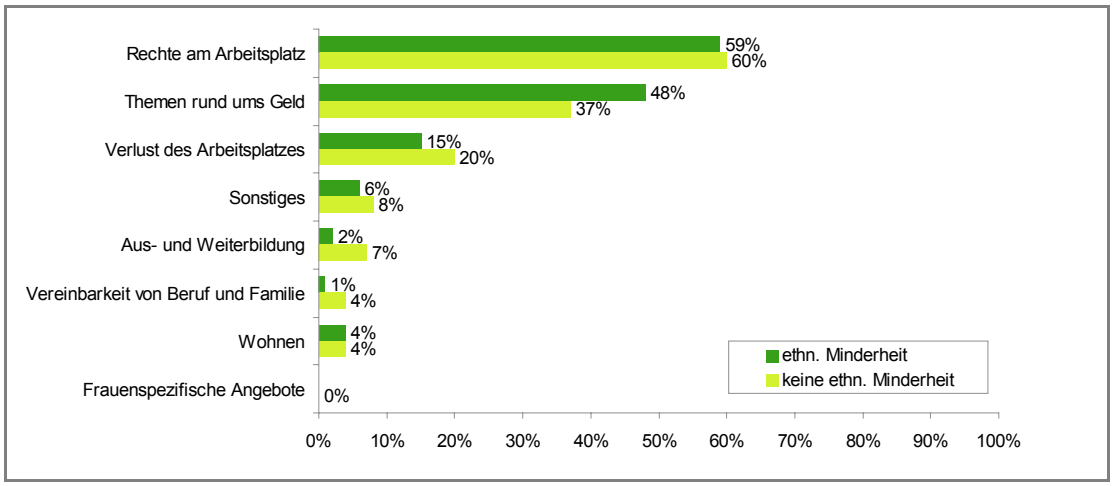


Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 88; L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180.

Eine Analyse der **Gründe für die Nutzung** von Angeboten der Arbeiterkammer von Seiten Angehöriger ethnischer Minderheiten zeigt keine wesentlichen Abweichungen von den Themen der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit (siehe Abbildung 159). Für beide geht es in den meisten Fällen um die Rechte am Arbeitsplatz (rund 60% der Nennungen). Relativ häufiger sind für ethnische Minderheiten wiederum – wie in Zusammenhang mit der Betriebsratsnutzung – die Themen rund ums Geld, das heißt vor allem Lohn- und Gehaltsforderungen, was vor dem Hintergrund niedrigerer Einkommen und eines möglicherweise höheren finanziellen Drucks

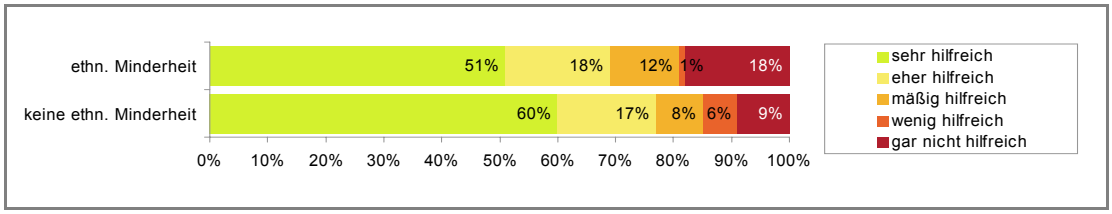
zu sehen ist. Seltener hingegen suchen sie die Arbeiterkammer in Sachen Aus- und Weiterbildung auf, was den Befunden einer geringeren Weiterbildungsteilnahme entspricht (siehe Kapitel 17.3). Die Beurteilung der Angebote der Arbeiterkammer fällt etwas kritischer aus (siehe Abbildung 160). Die wenig bis gar nicht hilfreichen Erfahrungen der Angehörigen ethnischer Minderheiten mit der Arbeiterkammer bewegen sich dabei gut zur Hälfte im Themenfeld ‚Verlust des Arbeitsplatzes', in dem die AK wohl für einen Teil keine zufriedenstellende Unterstützung bereitstellen konnte.

Abbildung 159: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 625; nur Personen, die AK genutzt haben. Eine Auswertung für Roma/Romnia und KurdInnen wird aufgrund zu geringer Fallzahlen unterlassen.

Abbildung 160: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 625, n miss = 44; nur Personen, die AK genutzt haben. Eine Auswertung für Roma/Romnia und KurdInnen wird aufgrund zu geringer Fallzahlen unterlassen.

Im Zusammenhang mit dem Themenbereich der Interessensvertretung durch Arbeiterkammer und Betriebsrat beziehungsweise Gewerkschaft wurden die vertiefend interviewten Roma/Romnia und KurdInnen auch danach befragt, inwiefern sie ihre **Interessen als Angehörige dieser Minderheitengruppen** insbesondere im Arbeitsleben vertreten sehen. Es wurde thematisiert, an wen sie sich mit diesbezüglichen Problemen wenden (würden), wer die Minderheitengruppen aus ihrer Sicht unterstützt und welche Unterstützung oder Vertretung für sie persönlich wünschenswert wäre.

Mit diesen Antworten ging häufig eine Reflexion der Selbst- und Fremdwahrnehmung als Angehörige/r einer ethnischen Minderheit (siehe Kapitel 13) und die Frage nach dem Bedarf der Vertretung spezifischer Interessen ethnischer Minderheiten einher. Im vorliegenden Kontext der Interessensvertretung im Arbeitsleben steht im Erleben der Befragten häufig wieder weniger die Minderheitenzugehörigkeit denn andere Aspekte im Vordergrund. Für einzelne Kurdinnen war hier beispielsweise die Zugehörigkeit zur religiösen Minderheit der Muslime ein wichtigeres Moment als jenes, Kurdin zu sein: Durch die äußere Sichtbarkeit des Kopftuchs wird diese Zugehörigkeit stärker als Benachteiligung erfahren, wie eine beispielsweise eine junge Kurdin der zweiten Generation thematisiert:

> *„Die ethnische Zugehörigkeit ist nicht so offensichtlich und stößt im Vergleich zum offensichtlichen Kopftuch nicht auf so viel Widerstand in der Öffentlichkeit." (Kurdin, bis 24 Jahre, Türkei)*

Für den größten Teil der Befragten – für Roma/Romnia wie für KurdInnen – ist hinsichtlich erlebter Benachteiligung aber das Faktum, MigrantIn zu sein, das zentrale Moment. Die Erkennbarkeit als MigrantIn ist für viele ein wesentlich wichtigeres und dominanteres Moment in Hinblick auf ihre Chancen am Arbeitsmarkt. Hier wird von mehreren Befragten eine mehr oder weniger subtile AusländerInnenfeindlichkeit angesprochen, die die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit als Kategorie verschwinden lässt. Das Thematisieren von Benachteiligungen bezieht sich also stark auf den Status als MigrantIn, wie es nachfolgend ein türkischer Kurde auf den Punkt bringt:

> *„Mit der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit gibt es nicht so viele Probleme. Wenn es Probleme gibt, dann aufgrund des Migrationshintergrunds. Mehr Toleranz von Inländern gegenüber Ausländern könnte eine Hilfe sein. Das ist nicht nur im Arbeitsleben so, sondern ganz allgemein." (Kurde, bis 24 Jahre, Türkei)*

Die Befragten erleben sich als MigrantIn am Arbeitsmarkt dabei häufig in einer schwachen und benachteiligten Position, die wenig Stabilität hat und auch keine verspricht. Die Situation ist durch Unsicherheit und ein Gefühl der Auswechselbarkeit gekennzeichnet und lässt daher auch keine Handlungsspielräume – etwa im Sinn einer Durchsetzung von Interessen – zu. Die Erzählungen der GesprächspartnerInnen sind hier mitunter von einem Sich-Fügen in die Arbeitsbedingungen geprägt, und die Einforderung von Rechten oder die Artikulation von Interessen kann eine Gefährdung des Arbeitsplatzes darstellen. Das folgende Zitat ist keineswegs ein Einzelfall, sondern spiegelt eine verbreitete – häufig im Niedriglohnbereich angesiedelte – Arbeitsrealität insbesondere von Roma/Romnia wider:

> *„Ich glaube, wir Ausländer haben sowieso keine Rechte, also offiziell schon, aber wenn ich versuchen würde, meine Interessen durchzusetzen, würde ich ganz schnell ausgetauscht werden; so funktioniert das. Man arbeitet und hält den Mund, weil man aufs Geld und die Arbeit angewiesen ist." (Rom, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Wenn im Interview also gefragt wurde, an wen sich der/die GesprächspartnerIn mit arbeitsrechtlichen Problemen wenden würde, ging die Reaktion mitunter auch in die Richtung, dass es in ihrer Arbeit darum ginge, möglichst keine Probleme zu machen. *„Wenn man keine Probleme macht, dann kriegt man auch keine"* wird diese Einstellung von einem Rom auf den Punkt gebracht (Rom, 25-45 Jahre, EU-NMS).

In der weiteren Konkretisierung von „meine Interessen als MigrantIn und Angehörige einer ethnischen Minderheit" kamen häufig einschlägige **Vereine** zur Sprache, deren Arbeit weit überwiegend sehr positiv bewertet wird. Viele der Befragten kennen einen oder mehrere solcher Vereine, und auch wenn sie bislang keine Hilfe in Anspruch genommen haben, wissen sie diese als Ansprechstellen zu schätzen. Vereine leisten

wertvolle Orientierungshilfe für Neuzugewanderte (beispielsweise Romni, 25-45 Jahre, EU-NMS) oder einfach als fixe Anlaufstelle bei etwaigen Fragen (beispielsweise Kurde, ab 46 Jahre, Türkei). Dies spiegelt insgesamt den Befund wider, dass Angehörige ethnischer Minderheiten Rat und Hilfe auch in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten weitaus häufiger bei MigrantInnenvereinen suchen als Nicht-Minderheitenangehörige (siehe Anfang dieses Kapitels ab S. 808).

Ein darüber hinaus gehender Effekt von Vereinen ist der einer Unterstützung der Auseinandersetzung mit ethnischen Minderheiten. Zum einen auf Ebene der persönlichen Identität, wenn etwa eine Romni schildert, dass ihr durch den Verein klar wurde, dass sie ihre *„ethnische Herkunft nicht verstecken muss“* (Romni, 25-45 Jahre, EU-NMS). Aber auch auf der Ebene öffentlicher Sichtbarkeit können Vereine eine wesentliche Rolle spielen, was hauptsächlich von Roma/Romnia thematisiert wird. Einige kulturelle Events ‚schaffen' es in die Medien und erreichen eine gewisse öffentliche Aufmerksamkeit, aber die Vereine bräuchten insgesamt mehr Unterstützung, um öffentlich präsenter sein zu können (beispielsweise Rom, bis 24 Jahre, EU-NMS). Eine Serbin der 2. Generation meint zum Thema der öffentlichen Sichtbarkeit beispielsweise

> *„Es wäre schön, wenn mehr erfolgreiche Roma in der Öffentlichkeit zu sehen wären! Ich bin stolz darauf, zur Roma Minderheit zu gehören, und das wären gute Ansprechpersonen für mich.“ (Romni, 25-45 Jahre, Ehem. Jugoslawien/Albanien)*

Die Vertretung spezifischer Minderheiteninteressen wird aber auch kritisch eingeschätzt. Das ‚Labelling' als ethnische Minderheit konstruiere gleichzeitig wieder Grenzen und Unterschiede, wo mitunter gar keine (mehr) bestehen. Sowohl Roma/Romnia als auch KurdInnen sprechen diese Problematik an, wenn sie meinen, sie wollen und brauchen keine spezifische Unterstützung als Minderheitenangehörige/r. Es soll keine *„Extra-Behandlung wegen der Zugehörigkeit“* (Rom, bis 24 Jahre, EU-NMS) geben, weil *„das nämlich schürt genau so Konflikte“* (Kurdin, 25-45 Jahre, Iran). Die Arbeitswelt sollte vielmehr für alle gleich sein, es gibt klare Rechtslagen und eine Unterstützung für spezifische Gruppen sollte letztlich nicht nötig sein, wie das abschließende Zitat einer Kurdin zum Ausdruck bringt:

> *„Die Rechtslage ist für alle dieselbe, und bei Regelverstoß [Anm.: beispielsweise arbeitsrechtliche Schwierigkeiten] kann die Instanz kontaktiert werden, die dafür zuständig ist. Von speziellen Vereinen die sich nur um die Sorgen dieser oder jener Minderheit kümmern, halte ich nicht viel. Die AK ist für alle eine gute Adresse.“ (Kurdin, 25-45 Jahre, Iran)*

21 Literaturhinweise

Baumgartner, Gerhard/Freund, Florian (2007): Roma Politik in Österreich, Wien.

Bergmann, Nadja/Schelepa, Susi/Sorger, Claudia/Wetzel, Petra (2010): Frauenbarometer 2009. Rahmenbedingungen, damit Frauen sicher, selbstbestimmt und unabhängig in Wien leben können, Wien.

Biffl, Gudrun/Bock-Schappelwein, Julia/Steinmayr, Andreas/Riesenfelder, Andreas (2008): Migrantinnen und Migranten auf dem Wiener Arbeitsmarkt; WIFO & L&R Sozialforschung, Studie im Auftrag des waff, Wien.

Corsi, Marcella et al. (2008): Ethnic minority and Roma women in Europe: A case for gender equality?, Synthesis Report, European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Dornmayr, Helmut/Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Wien.

Fassmann, Heinz/Biffl, Gudrun (Hrsg.) (2007): 2. österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen, Klagenfurt/Celovec.

Gaspar, Iovanca (2009): Der Schlüssel zur Integration. Roma des 21. Jahrhunderts in Wien, Wien.

Härle, Andrea (o.J.): Roma Jugendliche in Wien. Erfahrungen - Bilder - Perspektiven, Wien.

Huber, Peter (2010): Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich, WIFO working papers 365/2010, Wien

Kaupa, Isabella/Kien, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin /Weber, Maria/Wetzel, Petra (2005): Neue Erwerbsformen in Wien. Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien, Studie im Auftrag der MA 27, Wien.

MA 17 - Integration und Diversität (2010): Monitoring Integration Wien, Wien.

Manolakos, Theodora/Sohler, Karin (2005): Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt, Wien.

Matt, Ina/Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2011): Lohn- und Sozialdumping durch grenzüberschreitende Überlassung und Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich, unveröffentl. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.

Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2008): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsvolumen in Kärnten, Studie im Auftrag des AMS Kärnten, Wien.

Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2010): Leiharbeit in Österreich, Wien.

Statistik Austria (2009): Die Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008, Wien.

Statistik Austria (2010): Arbeitskräfteerhebung 2009, Wien.

Statistik Austria/Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaft (2010): Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2010; online verfügbar unter: http://www.integrationsfonds.at

Waldrauch, Harald/Sohler, Karin (2004): Migrantenorganisationen in der Großstadt: Entstehung, Strukturen und Aktivitäten am Beispiel Wien.

Anhang

A Herkunftsgruppen im Überblick

Land / Ländergruppe		
☐ **Ehem. Jugoslawien und Albanien**	☐ Kroatien ☐ Bosnien-Herzegowina ☐ Mazedonien ☐ Serbien	☐ Montenegro ☐ Slowenien ☐ Albanien ☐ Kosovo
☐ **Türkei**	☐ Türkei	
☐ **Deutschland**	☐ Bundesrepublik Deutschland, Deutschland (ehem. DDR)	
☐ **EU-NMS**	☐ Ungarn ☐ Tschechien ☐ Slowakei	☐ Polen ☐ Bulgarien ☐ Rumänien
☐ **Sonstiges Europa**	☐ Ukraine	☐ Russische Föderation
☐ **Iran**	☐ Iran	
☐ **China**	☐ China	☐ Taiwan
☐ **Philippinen**	☐ Philippinen	
☐ **Arabischer Raum**	☐ Ägypten ☐ Algerien ☐ Bahrain ☐ Irak ☐ Jemen ☐ Jordanien ☐ Katar ☐ Kuwait ☐ Libanon ☐ Libyen ☐ Marokko	☐ Mauretanien ☐ Oman ☐ Saudi-Arabien ☐ Sudan ☐ Syrien ☐ Tunesien ☐ Vereinigte Arabische Emirate ☐ Palästina ☐ Somalia ☐ Komoren ☐ Dschibuti
☐ **Sonstiges Asien**	☐ Afghanistan ☐ Pakistan	☐ Bangladesch ☐ Indien
☐ **Afrika**	☐ Sahara ☐ Senegal ☐ Gambia ☐ Mali ☐ Burkina Faso ☐ Niger ☐ Tschad, ☐ Äthiopien ☐ Eritrea ☐ Guinea-Bissau ☐ Guinea ☐ Sierra Leone ☐ Liberia ☐ Code d' Ivoire (Elfenbeinküste) ☐ Ghana ☐ Togo ☐ Mosambik ☐ Namibia ☐ Südafrika ☐ Botsuana ☐ Simbabwe ☐ Lesotho ☐ Swasiland ☐ Madagaskar ☐ St.Helena	☐ Dahome ☐ Nigeria ☐ Kamerun ☐ Zentralafrikanische Rep. ☐ Äquatorialquinea ☐ Gabun ☐ Kongo (Brazzaville) ☐ Zaire (Kinshasa) ☐ Uganda, ☐ Ruanda ☐ Burundi ☐ Tansania ☐ Kenia, ☐ Angola ☐ Sambia ☐ Malawi ☐ Mauritius ☐ Seychellen ☐ Kap Verde ☐ Sao Tome und Principe ☐ Französische Südgebiete ☐ Westsahara ☐ Br.T/Ind.O ☐ Mayotte ☐ Reunion

B Themenprofile

Die Themenprofile geben einen Überblick über ein bestimmtes Themenfeld. Dazu werden die Ergebnisse der einzelnen Herkunftsgruppen zu den jeweiligen thematischen Indikatoren zusammengestellt. Diese Darstellungsweise ermöglicht den Blick auf das einzelne Themenfeld im Sinne einer Zusammenschau der verschiedenen Herkunftsgruppen beziehungsweise auch der Referenzgruppe.

Zur Art der Darstellung

Die Themenprofile beinhalten jeweils drei Tabellen: die erste gibt die Ergebnisse für die Gesamtgruppe der MigrantInnen wider, die zweite zeigt die Ergebnisse für die Männer und die dritte für die Frauen. Jeweils finden sich in der linken Spalte die Werte für die entsprechende Gesamtgruppe (Männer+Frauen, Männer, Frauen), in der rechten Spalte die Werte analog für die Referenzgruppe. Die einzelnen Werte in den Herkunftsgruppen sind mit Pfeilchen als über- oder unterdurchschnittlich in Bezug auf den Gesamtwert der linken Spalte gekennzeichnet.

Weitere Erläuterungen zu den Indikatoren finden sich in der Quellenzeile.

Lesebeispiel für Themenprofil Migrationshintergrund und Einwanderungssituation

Insgesamt gehören 11% der MigrantInnen der zweiten Generation an. Dieser Anteil der zweiten Generation ist in der Herkunftsgruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien mit 14% überdurchschnittlich, ebenso in der Gruppe Türkei mit 19% und dem Arabischen Raum mit 14%. Unterdurchschnittlich fällt er hingegen in der Gruppe Sonstiges Europa (2%), Deutschland, EU-NMS (je 3%), Afrika (4%), Philippinen (9%) und Sonstiges Asien (10%) aus.

THEMENPROFIL Migrationshintergrund und Einwanderungssituation

Migranten und Migrantinnen

MIGRANTEN + MIGRANTINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCHLAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZGRUPPE NICHT-MIGRANT/INNEN
MIGRATIONSHINTERGRUND												
Hauptsächliche Herkunftsländer – TOP 3												
-	Serbien (42%)	-	-	Polen (39%)	Russ. Föderation (66%)	-	China (81%)	-	Ägypten (39%)	Indien (56%)	Nigeria (44%)	-
	Bosnien-Herzegowina (32%)			Slowakei (22%)	Ukraine (34%)		Taiwan (19%)		Irak (21%)	Afghanistan (23%)	Ghana (15%)	
	Kroatien (13%)			Rumänien (18%)					Syrien (10%)	Bangladesch (13%)	Kamerun (6%)	
Primärer, sekundärer und tertiärer Migrationshintergrund***** *(Mehrheitlicher Typ)*												
Primär (61%)	Primär (56%)	Primär (48%	Primär (96%)	Primär (81%)	Primär (82%)	Tertiär (67%)	Tertiär (52%)	Primär (52%)	Tertiär (54%)	Tertiär (46%)	Primär (55%)	-
Anteil MigrantInnen der 2. Generation												
11%	▲ 14%	▲ 19%	▼ 3%	▼ 3%	▼ 2%	◄► 11%	◄► 11%	▼ 9%	▲ 14%	▼ 10%	▼ 4%	-
Dauer des Aufenthaltes in Österreich *(Personen, die nicht in Österreich geboren wurden; mehrheitlicher Typ)*												
seit ÜBER 10 Jahren (55%)	seit ÜBER 10 Jahren (72%)	seit ÜBER 10 Jahren (57%)	BIS 10 Jahre (87%)	BIS 10 Jahre (61%)	BIS 10 Jahre (77%)	seit ÜBER 10 Jahren (78%)	seit ÜBER 10 Jahren (58%)	BIS 10 Jahre (56%)	seit ÜBER 10 Jahren (65%)	BIS 10 Jahre (57%)	BIS 10 Jahre (53%)	-
Gründe für Immigration *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Familienzusammenführung (30%)	Familienzusammenführung (30%)	Familienzusammenführung (56%)	Antritt bereits feststehender Arbeitsstelle in Ö (29%)	Suche nach Arbeit in Ö (45%)	Heirat (28%)	Studium/ Ausbildung (43%)	Familienzusammenführung (35%)	Familienzusammenführung (55%)	Flucht/ Asylsuche (24%)	Flucht/ Asylsuche (28%)	Flucht/ Asylsuche (28%)	-
Suche nach Arbeit in Ö (24%)	Flucht/ Asylsuche (26%)	Suche nach Arbeit in Ö (14%)	Sonstiges**b) (24%)	Bessere Lebensqualität allg. (25%)	Suche nach Arbeit in Ö (21%)	Flucht/ Asylsuche (22%)	Studium/ Ausbildung (22%)	Suche nach Arbeit in Ö (26%)	Studium/ Ausbildung (21%)	Familienzusammenführung (21%)	Familienzusammenführung (24%)	
Bessere Lebensqualität allg. (17%)	Suche nach Arbeit in Ö (24%)	Bessere Lebensqualität allg. (14%)	Suche nach Arbeit in Ö (22%)	Heirat (20%)	Familienzusammenführung (20%)	Sonstiges **a) (16%)	Suche nach Arbeit in Ö (18%)	Heirat (12%)	Heirat (17%)	Suche nach Arbeit in Ö (16%)	Studium/ Ausbildung (20%)	
STAATSBÜRGERSCHAFT												
Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft												
36%	▲ 39%	▲ 50%	▼4%	▼19%	▼18%	▲ 76%	▲ 63%	▲ 48%	▲ 69%	▲ 55%	▲ 45%	-
Personen ohne öst. Staatsbürgerschaft: Planung der Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft												
37%	▲ 39%	▲ 56%	▼ 6%	▼25%	▲ 50%	▲ 82%	▲ 50%	▲ 66%	▲ 77%	▲ 76%	▲ 75%	-

MIGRANTEN + MIGRANTINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCHLAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZGRUPPE NICHT-MIGRANT/INNEN
Erwartungen an die Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (63%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (61%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (83%)	*	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (64%)	besserer Zugang zu soz. DL (45%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (62%)	*	bessere Arbeitsmöglichkeiten (59%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (54%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (60%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (67%)	-
bessere Arbeitsmöglichkeiten (55%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (56%)	bessere Wohnmöglichkeiten (60%)		bessere Arbeitsmöglichkeiten (55%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (38%)	Sonstiges***a)		besserer Zugang zu soz. DL (43%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (39%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (43%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (60%)	-
besserer Zugang zu soz. DL (43%)	bessere Wohnmöglichkeiten; bessere polit. Teilhabe (je 38%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (59%)		besserer Zugang zu soz. DL (52%)	bessere polit. Teilhabe (30%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung; bessere polit. Teilhabe (je 27%)		rechtl. Sicherstellung/ Gleichstellung (39%)	Sonstiges***a) (32%)	Sonstiges***b) (41%)	besserer Zugang zu soz. DL (50%)	-
ETHNISCHE MINDERHEITEN												
Bedeutung ethnischer Minderheit												
11%	▼ 10%	▲ 19%	▼ 2%	▼ 2%	▼ 8%	▼ 10%	▼ 4%	▼ 9%	▲ 23%	▲ 23%	▲ 32%	1%
Relativ häufig genannte Minderheiten *(Zusammensetzung der ethnischen Minderheiten - TOP 3 und mind. > 10%)*												
KurdInnen (32%)	Roma/Sinti (26%)	KurdInnen (91%)	*	*	*	*	*	*	Religiöse Minderheit (63%)	Religiöse Minderheit (42%)	Religiöse Minderheit (23%)	
Roma/Sinti (11%)	Bosnische Minderheit (19%)								KurdInnen (34%)	Sikh (16%)	Edo (15%)****	
	Religiöse Minderheit (16%)									Chinesische Minderheit (14%)	Ibo (15%)****	

* Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt
** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Grund für Immigration“ in dieser Subgruppe genannt: a) Politischen Zuständen im Herkunftsland entkommen b) Lebensgemeinschaft mit ÖsterreicherIn c) Familienmigration mit Eltern/Bekannten
*** Am relativ häufigsten als „Sonstige Erwartung an Staatsbürgerschaft“ in dieser Subgruppe genannt: a) Wegfall von Reise-/Mobilitätsbeschränkungen b) Bessere Integration, mehr Akzeptanz c) in Österreich zuhause
**** Ethnien – Nigeria
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews gesamt n = 2001; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews gesamt n = 305.

Migranten

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
MIGRATIONSHINTERGRUND												
Hauptsächliche Herkunftsländer – TOP 3												
-	Serbien (42%)	-	-	Polen (39%)	Russ. Föderation (67%)	-	China (83%)	-	Ägypten (41%)	Indien (53%)	Nigeria (48%)	-
	Bosnien-Herzegowina (29%)			Slowakei (21%)	Ukraine (33%)		Taiwan (17%)		Irak (22%)	Afghanistan (26%)	Ghana (15%)	
	Kroatien (12%)			Rumänien (20%)					Syrien (11%)	Bangladesch (13%)	Kamerun (5%)	
Primärer, sekundärer und tertiärer Migrationshintergrund *(Mehrheitlicher Typ)*												
Primär (64%)	Primär (63%)	Primär (54%)	Primär (97%)	Primär (81%)	Primär (67%)	Tertiär (65%)	Tertiär (47%)	Primär (56%)	Tertiär (53%)	Primär (50%)	Primär (60%)	-
Anteil MigrantInnen der 2. Generation												
12%	▲ 16%	▲ 16%	▼2%	▼6%	▼4%	▼8%	▲ 13%	▼8%	▼10%	▼10%	▼2%	-
Dauer des Aufenthaltes in Österreich *(Personen, die nicht in Österreich geboren wurden; mehrheitlicher Typ)*												
seit ÜBER 10 Jahren (51%)	seit ÜBER 10 Jahren (66%)	seit ÜBER / BIS 10 Jahre (je 50%)	BIS 10 Jahre (91%)	BIS 10 Jahre (59%)	BIS 10 Jahre (61%)	seit ÜBER 10 Jahren (80%)	seit ÜBER 10 Jahren (58%)	BIS 10 Jahre (61%)	seit ÜBER 10 Jahren (62%)	BIS 10 Jahre (60%)	BIS 10 Jahre (53%)	-
Gründe für Immigration *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Suche nach Arbeit in Ö (30%)	Suche nach Arbeit in Ö (30%)	Familienzusammenführung (51%)	Antritt bereits feststehender Arbeitsstelle in Ö (41%)	Suche nach Arbeit in Ö (59%)	Suche nach Arbeit in Ö; Familienzusammenführung (je 23%)	Studium/ Ausbildung (44%)	Familienzusammenführung (44%)	Familienzusammenführung (66%)	Flucht/ Asylsuche (27%)	Flucht/ Asylsuche (32%)	Flucht/ Asylsuche (34%)	-
Familienzusammenführung (28%)	Familienzusammenführung (28%)	Bessere Lebensqualität allg. (23%)	Suche nach Arbeit in Ö (22%)	Bessere Lebensqualität allg. (30%)	Flucht/ Asylsuche (15%)	Flucht/ Asylsuche (26%)	Suche nach Arbeit in Ö (25%)	Suche nach Arbeit in Ö (22%)	Studium/ Ausbildung; Suche nach Arbeit in Ö (je 19%)	Suche nach Arbeit in Ö (19%)	Studium/ Ausbildung (23%)	
Bessere Lebensqualität allg. (20%)	Flucht/ Asylsuche (25%)	Suche nach Arbeit in Ö (21%)	Sonstiges**b) (17%)	Familienzusammenführung (18%)	Antritt einer bereits feststehenden Arbeitsstelle in Ö (14%)	Sonstiges**a) (15%)	Studium/ Ausbildung (18%)	Bessere Lebensqualität allg. (10%)	Familienzusammenführung, Heirat (je 13%)	Bessere Lebensqualität allg. (14%)	Bessere Lebensqualität allg. (20%)	
STAATSBÜRGERSCHAFT												
Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft												
33%	▼32%	▲ 43%	▼3%	▼18%	◄► 33%	▲ 73%	▲ 60%	▲ 44%	▲ 63%	▲ 49%	▲ 40%	-
Personen ohne öst. Staatsbürgerschaft: Planung der Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft												
36%	▼35%	▲ 57%	▼3%	▼21%	▲ 59%	▲ 84%	*	▲ 61%	▲ 79%	▲ 75%	▲ 73%	-

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
Erwartungen an die Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (62%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (63%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (79%)	*	*	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (45%)	*	*	bessere Arbeitsmöglichkeiten (51%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (51%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (70%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (69%)	-
bessere Arbeitsmöglichkeiten (59%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (57%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (57%)			besserer Zugang zu soz. DL (37%)			besserer Zugang zu soz. DL (48%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (41%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (45%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (58%)	
besserer Zugang zu soz. DL; bessere Wohnmöglichkeiten (je 42%)	bessere polit. Teilhabe (44%)	bessere Wohnmöglichkeiten (55%)			Sonstiges***c) (31%)			Sonstiges***b) (45%)	Sonstiges***a) (32%)	besserer Zugang zu soz. DL (44%)	bessere Wohnmöglichkeiten (49%)	
ETHNISCHE MINDERHEITEN												
Bedeutung ethnischer Minderheit												
13%	▼12%	▲ 22%	▼2%	▼3%	▼10%	▼11%	▼4%	▼10%	▲ 21%	▲ 25%	▲ 39%	1%

* Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Grund für Immigration“ in dieser Subgruppe genannt: a) Politischen Zuständen im Herkunftsland entkommen b) Lebensgemeinschaft mit ÖsterreicherIn c) Familienmigration mit Eltern/Bekannten

*** Am relativ häufigsten als „Sonstige Erwartung an Staatsbürgerschaft“ in dieser Subgruppe genannt: a) Wegfall von Reise-/Mobilitätsbeschränkungen b) Bessere Integration, mehr Akzeptanz c) in Österreich zuhause

**** Ethnien - Nigeria

▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für Migranten gesamt

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews Männer n=1021; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews Männer n=152.

Migrantinnen

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
MIGRATIONSHINTERGRUND												
Hauptsächliche Herkunftsländer – TOP 3												
-	Serbien (42%)	-	-	Polen (39%)	Russ. Föderation (65%)	-	China (79%)	-	Ägypten (34%)	Indien (62%)	Nigeria (38%)	-
	Bosnien-Herzegowina (35%)			Slowakei (22%)	Ukraine (35%)		Taiwan (21%)		Irak (19%)	Afghanistan (17%)	Ghana (15%)	
	Kroatien (13%)			Rumänien (17%)					Libanon (10%)	Bangladesch (13%)	Kamerun; Äthiopien (je 7%)	
Primärer, sekundärer und tertiärer Migrationshintergrund *(Mehrheitlicher Typ)*												
Primär (58%)	Primär (51%)	Primär (41%)	Primär (94%)	Primär (81%)	Primär (90%)	Tertiär (68%)	Tertiär (57%)	Primär (48%)	Tertiär (57%)	Tertiär (58%)	Primär, tertiär (je 47%)	-
Anteil MigrantInnen der 2. Generation												
11%	▲ 12%	▲ 22%	▼3%	▼1%	▼1%	▲ 14%	▼9%	▼9%	▲ 24%	▼10%	▼7%	-
Dauer des Aufenthaltes in Österreich *(Personen, die nicht in Österreich geboren wurden; mehrheitlicher Typ)*												
seit ÜBER 10 Jahren (59%)	seit ÜBER 10 Jahren (77%)	seit ÜBER 10 Jahre (68%)	BIS 10 Jahre (82%)	BIS 10 Jahre (62%)	BIS 10 Jahre (85%)	seit ÜBER 10 Jahren (75%)	seit ÜBER 10 Jahren (57%)	BIS 10 Jahre (51%)	seit ÜBER 10 Jahren (73%)	BIS 10 Jahre (52%)	BIS 10 Jahre (52%)	-
Gründe für Immigration *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Familienzusammenführung (32%)	Familienzusammenführung (32%)	Familienzusammenführung (64%)	Sonstiges**[b)] (31%)	Suche nach Arbeit in Ö (36%)	Heirat (39%)	Studium/ Ausbildung (42%)	Familienzusammenführung (27%)	Familienzusammenführung (46%)	Heirat (28%)	Familienzusammenführung (40%)	Familienzusammenführung (34%)	-
Suche nach Arbeit in Ö (20%)	Flucht/ Asylsuche (26%)	Heirat (19%)	Suche nach Arbeit in Ö (22%)	Heirat (25%)	Suche nach Arbeit in Ö (20%)	Flucht/ Asylsuche (18%)	Studium/ Ausbildung (26%)	Suche nach Arbeit in Ö (29%)	Studium/ Ausbildung; (25%)	Flucht/ Asylsuche (19%)	Heirat (23%)	
Heirat (19%)	Suche nach Arbeit in Ö (18%)	Sonstiges **[c)] (12%)	Antritt bereits feststehender Arbeitsstelle in Ö (16%)	Bessere Lebensqualität allg. (21%)	Familienzusammenführung (18%)	Heirat (16%)	Suche nach Arbeit in Ö; Heirat (je 12%)	Heirat (14%)	Familienzusammenführung (21%)	Heirat (18%)	Flucht/ Asylsuche (20%)	
STAATSBÜRGERSCHAFT												
Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft												
40%	▲ 44%	▲ 59%	▼6%	▼19%	▼10%	▲ 80%	▲ 67%	▲ 52%	▲ 81%	▲ 66%	▲ 53%	-
Personen ohne öst. Staatsbürgerschaft: Planung der Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft												
38%	▲ 43%	▲ 55%	▼9%	▼28%	▲ 46%	*	*	▲ 72%	*	*	▲ 79%	-

THEMENPROFIL Migrationshintergrund und Einwanderungssituation

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
Erwartungen an die Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (64%)	rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (64%)	*	*	*	besserer Zugang zu soz. DL (49%)	*	*	bessere Arbeitsmöglichkeiten (66%)	*	*	bessere Arbeitsmöglichkeiten (65%)	-
bessere Arbeitsmöglichkeiten (51%)	bessere Arbeitsmöglichkeiten (50%)				rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (35%)			rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (44%)			rechtl. Sicherstellung / Gleichstellung (62%)	
besserer Zugang zu soz. DL (je 43%)	bessere Wohnmöglichkeiten (36%)				Bessere politische Teilhabe (33%)			bessere Wohnmöglichkeiten (40%)			besserer Zugang zu soz. DL (60%)	
ETHNISCHE MINDERHEITEN												
Bedeutung ethnischer Minderheit												
8%	◄► 8%	▲ 14%	▼1%	▼2%	▼7%	▼9%	▼4%	◄► 8%	▲ 27%	▲ 17%	▲ 22%	1%

* Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Grund für Immigration“ in dieser Subgruppe genannt: a) Politischen Zuständen im Herkunftsland entkommen b) Lebensgemeinschaft mit ÖsterreicherIn c) Familienmigration mit Eltern/Bekannten

*** Am relativ häufigsten als „Sonstige Erwartung an Staatsbürgerschaft“ in dieser Subgruppe genannt: a) Wegfall von Reise-/Mobilitätsbeschränkungen b) Bessere Integration, mehr Akzeptanz c) in Österreich zuhause

**** Ethnien - Nigeria

▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für Migrantinnen gesamt

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews Frauen n=980; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews Frauen n=153.

THEMENPROFIL Beschäftigungssituation

Migranten und MigrantInnen

MIGRANTEN + MIGRAN-TINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT/ INNEN
ARBEITSMARKTSTATUS												
Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews – unselbstständig beschäftigt												
86%	▲ 88%	▼ 80%	▲ 89%	▲ 90%	▲ 88%	▼ 85%	▼ 85%	▲ 87%	▼ 84%	▼ 81%	▼ 80%	97%
Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews – Arbeitslosigkeit												
9%	▼ 8%	▲ 14%	▼ 6%	▼ 8%	◀▶ 9%	▲ 10%	▼ 8%	▼ 7%	▲ 10%	▲ 12%	▲ 18%	3%
ARBEITSZEIT												
Teilzeitquote *(vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bis unter 35 Stunden)*												
26%	◀▶ 26%	▼ 23%	▼ 22%	▲ 28%	▲ 29%	▲ 28%	▲ 48%	▲ 27%	▲ 36%	▲ 29%	▲ 27%	29%
Von jenen die Teilzeit arbeiten, würden gerne vollzeitig erwerbstätig sein												
27%	▼ 25%	▲ 28%	▼17%	▲ 30%	▼21%	◀▶ 27%	▼18%	▲ 43%	▲ 30%	▲ 45%	▲ 54%	**18%**
Überstunden/Mehrarbeit üben aus…												
43%	▼ 37%	▲ 44%	▲ 67%	▲ 46%	▼ 37%	▲ 52%	◀▶ 43%	▼ 33%	▲ 49%	▼ 30%	▲ 48%	66%
Überstunden werden teilweise/nicht abgegolten…												
24%	▼ 21%	◀▶ 24%	▲ 31%	▲ 25%	▼ 20%	▲ 25%	▲ 26%	▼ 23%	▼ 22%	▲ 29%	▼ 13%	22%
TÄTIGKEITSNIVEAU												
Überqualifizierung *(Personen mit einer Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau – basierend auf Selbsteinstufung)*												
33%	▼ 32%	▲ 40%	▼ 16%	▲ 34%	▼ 22%	▼ 27%	▼ 20%	▲ 57%	▲ 43%	▲ 39%	▲ 50%	11%
EINKOMMEN												
Vollzeitbeschäftigte: monatliches Netto-Erwerbseinkommen bis zu 1.399 EUR* **												
58%	▲ 62%	▲ 65%	▼ 20%	▼ 53%	▼ 41%	▼ 40%	▼ 41%	▲ 79%	▲ 61%	▲ 70%	▲ 70%	19%
BERUFLICHE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN												
Ausweitung von Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit *(durchschnittliche Bewertung auf fünfstufiger Skala 1 = sehr gut – 5 = sehr schlecht)*												
3,1	▼ 3,2	▼ 3,2	▲ 2,5	▲ 2,7	▲ 2,5	▲ 2,3	◀▶ 2,9	▼ 3,1	▼ 3,1	▼ 3,0	▼ 3,5	2,5
Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position *(durchschnittliche Bewertung auf fünfstufiger Skala 1 = sehr gut – 5 = sehr schlecht)*												
3,3	▼ 3,5	▼ 3,5	▲ 2,8	▲ 3,1	▲ 2,9	▲ 3,1	◀▶ 3,3	▲ 3,2	◀▶ 3,3	◀▶ 3,3	▼ 3,6	3,0

THEMENPROFIL Beschäftigungssituation

MIGRANTEN + MIGRANTINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCHLAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZGRUPPE NICHT-MIGRANT/INNEN
BELASTUNGEN UND BENACHTEILIGUNGEN												
Sehr / eher starke Belastung im Arbeitsleben *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Stress, Zeitdruck (37%)	Stress, Zeitdruck (37%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (50%)	Stress, Zeitdruck (46%)	Stress, Zeitdruck (35%)	Stress, Zeitdruck (20%)	Stress, Zeitdruck (42%)	Stress, Zeitdruck (30%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (38%)	Stress, Zeitdruck (35%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (33%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (31%)	Stress, Zeitdruck (42%)
Körperlich anstrengende Tätigkeiten (32%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (35%)	Stress, Zeitdruck (39%)	Überstunden, Mehrarbeit (23%)	Gesundheitsbedingungen (22%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (17%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (20%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (21%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (33%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (25%)	Stress, Zeitdruck (25%)	Stress, Zeitdruck (25%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (17%)
Gesundheitsbedingungen (25%)	Gesundheitsbedingungen (27%)	Gesundheitsbedingungen (37%)	Konflikte mit Vorgesetzen (13%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (21%)	Gesundheitsbedingungen (13%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (17%)	Überstunden, Mehrarbeit (15%)	Stress, Zeitdruck (29%)	Gesundheitsbedingungen (25%)	Gesundheitsbedingungen (21%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (21%)	Gesundheitsbedingungen (15%)
Benachteiligung ** **im Arbeitsleben**												
11%	▼ 7%	▲ 19%	▼ 5%	▲ 13%	▲ 13%	▲ 14%	◄► 11%	▲ 12%	▲ 15%	▲ 13%	▲ 24%	15%
Benachteiligung hinsichtlich Bezahlung/Entlohnung												
6%	▼ 4%	▲ 10%	▼ 2%	▲ 9%	▼ 4%	▼ 4%	▼ 5%	▼ 5%	◄► 6%	▲ 7%	◄► 6%	8%
Benachteiligung hinsichtlich betrieblicher Weiterbildung												
4%	▼ 3%	▲ 8%	▼ 1%	▼ 1%	▲ 6%	▲ 8%	▼ 3%	▲ 6%	▲ 6%	▲ 8%	▲ 10%	3%

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
** Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
*** Exkl. mehrfach parallel beschäftigte ArbeitnehmerInnen
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews gesamt n=2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, Interviews gesamt n=305.

THEMENPROFIL Beschäftigungssituation

Migranten

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
ARBEITSMARKTSTATUS												
Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews – unselbstständig beschäftigt												
86%	▲ 88%	▼ 77%	▲ 93%	▲ 88%	▼ 84%	▲ 89%	▲ 89%	▲ 94%	▼ 85%	▼ 81%	▼ 78%	97%
Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews – Arbeitslosigkeit												
11%	▼ 9%	▲ 17%	▼ 4%	◀▶ 11%	▲ 16%	▼ 9%	▼ 7%	▼ 6%	◀▶ 11%	▲ 14%	▲ 20%	3%
ARBEITSZEIT												
Teilzeitquote *(vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bis unter 35 Stunden)*												
12%	▼ 8%	▼ 7%	◀▶ 12%	▲ 19%	◀▶ 12%	◀▶ 12%	▲ 41%	▲ 22%	▲ 27%	▲ 23%	▲ 17%	12%
Von jenen die Teilzeit arbeiten, würden gerne vollzeitig erwerbstätig sein												
45%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Überstunden/Mehrarbeit üben aus…												
47%	▼ 41%	◀▶ 47%	▲ 70%	▲ 52%	▼ 45%	▲ 57%	▼ 30%	▼ 29%	▲ 57%	▼ 28%	▲ 49%	70%
Überstunden werden teilweise/nicht abgegolten…												
24%	▼ 20%	▲ 29%	▲ 27%	▲ 28%	▼ 20%	◀▶ 24%	▲ 28%	▼ 10%	▼ 22%	▲ 33%	▼ 9%	21%
TÄTIGKEITSNIVEAU												
Überqualifizierung *(Personen mit einer Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau – basierend auf Selbsteinstufung)*												
31%	◀▶ 31%	▲ 36%	▼ 12%	▼ 26%	▼ 20%	▼ 26%	▼ 11%	▲ 55%	▲ 46%	▲ 34%	▲ 50%	7%
EINKOMMEN												
Vollzeitbeschäftigte: monatliches Netto-Erwerbseinkommen bis zu 1.399 EUR* **												
51%	▲ 55%	▲ 57%	▼ 12%	▼ 37%	▼ 38%	▼ 36%	▼ 33%	▲ 83%	▲ 62%	▲ 72%	▲ 67%	18%
BERUFLICHE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN												
Ausweitung von Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit: *durchschnittliche Bewertung (Skala 1 = sehr gut – 5 = sehr schlecht)*												
3,1	▼ 3,2	▼ 3,3	▲ 2,4	▲ 2,7	▲ 2,4	▲ 2,0	▲ 2,7	▼ 3,2	▼ 3,4	▲ 3,0	▼ 3,5	2,5
Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position: *durchschnittliche Bewertung (Skala 1 = sehr gut – 5 = sehr schlecht)*												
3,3	▼ 3,5	▼ 3,6	▲ 2,8	▲ 2,9	▲ 2,9	▲ 2,8	▲ 3,2	▼ 3,5	▼ 3,5	▼ 3,4	▼ 3,7	2,9

THEMENPROFIL Beschäftigungssituation

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
BELASTUNGEN UND BENACHTEILIGUNGEN												
Sehr / eher starke Belastung im Arbeitsleben *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Stress, Zeitdruck (35%)	Stress, Zeitdruck (36%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (50%)	Stress, Zeitdruck (51%)	Stress, Zeitdruck (34%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (17%)	Stress, Zeitdruck (48%)	Stress, Zeitdruck (20%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (39%)	Stress, Zeitdruck (35%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (32%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (30%)	Stress, Zeitdruck (42%)
Körperlich anstrengende Tätigkeiten (33%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (34%)	Gesundheitsbedingungen (42%)	Überstunden, Mehrarbeit (28%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (23%)	Stress, Zeitdruck: Gesundheitsbedingungen (je 16%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (16%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (11%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (35%)	Angst vor Verlust d. Arbeitsplatzes; Gesundh.bed.(je 29%)	Gesundheitsbedingungen (24%)	Stress, Zeitdruck (24%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten; Gesundheitsbedingungen (je 18%)
Gesundheitsbedingungen (28%)	Gesundheitsbedingungen (29%)	Unfallgefahr (40%)	Konflikte mit Vorgesetzten (15%)	Gesundheitsbedingungen (20%)	Unfallgefahr (11%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten; Überstunden (je 15%)	Überstunden, Mehrarbeit (8%)	Stress, Zeitdruck (28%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (22%)	Stress, Zeitdruck (22%)	Gesundheitsbedingungen (21%)	Überstunden, Mehrarbeit (15%)
Benachteiligung ** **im Arbeitsleben**												
13%	▼ 8%	▲ 24%	▼ 5%	▲ 14%	▼ 11%	◄► 13%	▼ 4%	▲ 14%	▲ 14%	▲ 14%	▲ 24%	15%
Benachteiligung hinsichtlich Bezahlung/Entlohnung												
7%	▼ 5%	▲ 12%	▼ 2%	▲ 8%	▼ 5%	▼ 3%	-	▼ 4%	▼ 5%	◄► 7%	▼ 6%	8%
Benachteiligung hinsichtlich betrieblicher Weiterbildung												
5%	▼ 4%	▲ 10%	-	▼ 1%	▼ 4%	▲ 7%	▼ 4%	▲ 8%	▲ 6%	▲ 9%	▲ 11%	3%

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
** Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
*** Exkl. mehrfach parallel beschäftigte ArbeitnehmerInnen
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews Männer n=1021; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, Interviews Männer n=152.

Migrantinnen

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
ARBEITSMARKTSTATUS												
Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews – unselbstständig beschäftigt												
87%	▲ 88%	▼ 85%	▼ 84%	▲ 91%	▲ 91%	▼ 80%	▼ 81%	▼ 82%	▼ 83%	▼ 81%	▼ 81%	97%
Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews – Arbeitslosigkeit												
8%	◀▶ 8%	▲ 9%	◀▶ 8%	▼ 6%	▼ 6%	▲ 11%	▲ 9%	▼ 7%	◀▶ 8%	▲ 9%	▲ 15%	3%
ARBEITSZEIT												
Teilzeitquote *(vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bis unter 35 Stunden)*												
41%	▲ 43%	▲ 46%	▼ 33%	▼ 35%	▼ 38%	▲ 46%	▲ 54%	▼ 31%	▲ 55%	▼ 40%	▲ 43%	46%
Von jenen die Teilzeit arbeiten, würden gerne vollzeitig erwerbstätig sein												
22%	▼ 20%	▲ 23%	▼ 19%	▲ 27%	▼ 19%	▼ 20%	▼ 8%	▲ 34%	▲ 26%	▼ 18%	▲ 48%	**16%**
Überstunden/Mehrarbeit üben aus…												
40%	▼ 34%	◀▶ 40%	▲ 64%	▲ 42%	▼ 32%	▲ 47%	▲ 54%	▼ 36%	▼ 31%	▼ 33%	▲ 47%	61%
Überstunden werden teilweise/nicht abgegolten…												
24%	▼ 22%	▼ 18%	▲ 37%	▼ 23%	▼ 19%	▲ 28%	▲ 27%	▲ 33%	◀▶ 24%	▼ 23%	▼ 20%	22%
TÄTIGKEITSNIVEAU												
Überqualifizierung *(Personen mit einer Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau – basierend auf Selbsteinstufung)*												
35%	▼ 32%	▲ 45%	▼ 19%	▲ 39%	▼ 23%	▼ 28%	▼ 27%	▲ 58%	▲ 36%	▲ 47%	▲ 50%	14%
EINKOMMEN												
Vollzeitbeschäftigte: monatliches Netto-Erwerbseinkommen bis zu 1.399 EUR* **												
68%	▲ 72%	▲ 84%	▼ 31%	◀▶ 68%	▼ 43%	▼ 46%	▼ 48%	▲ 75%	▼ 59%	▼ 65%	▲ 76%	20%
BERUFLICHE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN												
Ausweitung von Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit: *durchschnittliche Bewertung (Skala 1 = sehr gut – 5 = sehr schlecht)*												
3,0	▼ 3,2	▼ 3,2	▲ 2,6	▲ 2,8	▲ 2,6	▲ 2,6	◀▶ 3,0	◀▶ 3,0	▲ 2,6	▲ 2,8	▼ 3,5	2,5
Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position: *durchschnittliche Bewertung (Skala 1 = sehr gut – 5 = sehr schlecht)*												
3,3	▼ 3,5	◀▶ 3,3	▲ 2,9	▲ 3,2	▲ 3,0	◀▶ 3,3	▼ 3,4	▲ 3,0	▲ 2,9	▲ 2,9	▼ 3,6	3,1

THEMENPROFIL Beschäftigungssituation

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
BELASTUNGEN UND BENACHTEILIGUNGEN												
Sehr / eher starke Belastung im Arbeitsleben *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Stress, Zeitdruck (39%)	Stress, Zeitdruck (39%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (49%)	Stress, Zeitdruck (41%)	Stress, Zeitdruck (35%)	Stress, Zeitdruck (22%)	Stress, Zeitdruck (34%)	Stress, Zeitdruck (39%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (40%)	Stress, Zeitdruck (35%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (36%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (34%)	Stress, Zeitdruck (42%)
Körperlich anstrengende Tätigkeiten (32%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (36%)	Stress, Zeitdruck (47%)	Überstunden, Mehrarbeit (17%)	Gesundheitsbedingungen (24%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (16%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (26%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (32%)	Stress, Zeitdruck (30%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (27%)	Stress, Zeitdruck (30%)	Stress, Zeitdruck (26%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (16%)
Gesundheitsbedingungen (23%)	Gesundheitsbedingungen (24%)	Gesundheitsbedingungen (32%)	Konflikte mit Vorgesetzen (12%)	Körperlich anstrengende Tätigkeiten (20%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (13%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (17%)	Überstunden, Mehrarbeit (22%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes; sprachl. Barriere (je 27%)	Unfallgefahr (18%)	Gesundheitsbedingungen (15%)	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes (21%)	Überstunden, Mehrarbeit (12%)
Benachteiligung ** **im Arbeitsleben**												
10%	▼ 7%	▲ 13%	▼ 6%	▲ 12%	▲ 15%	▲ 15%	▲ 18%	▲ 11%	▲ 16%	▲ 12%	▲ 24%	15%
Benachteiligung hinsichtlich Bezahlung/Entlohnung												
5%	▼ 3%	▲ 7%	▼ 1%	▲ 10%	▼ 4%	▲ 6%	▲ 10%	◀▶ 5%	▲ 7%	▲ 8%	◀▶ 5%	8%
Benachteiligung hinsichtlich betrieblicher Weiterbildung												
2%	▼ 1%	▲ 5%	◀▶ 2%	▼ 1%	▲ 8%	▲ 10%	▲ 3%	▲ 5%	▲ 5%	▲ 7%	▲ 8%	2%

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
** Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
*** Exkl. mehrfach parallel beschäftigte ArbeitnehmerInnen
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◀▶ = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews Frauen n=980; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, Interviews Frauen n=153.

THEMENPROFIL Qualifikation und Weiterbildung

Migranten und Migrantinnen

MIGRANTEN + MIGRANTINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCHLAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZGRUPPE NICHT-MIGRANT/INNEN
Häufigster Bildungsabschluss												
Lehre / mittlere Schule (30%)	Lehre / mittlere Schule (40%)	Max. Pflichtschule (48%)	Universität, Akademie (57%)	Matura (34%)	Universität, Akademie (70%)	Universität, Akademie (64%)	Universität, Akademie (31%)	Universität, Akademie (42%)	Universität, Akademie (52%)	Universität, Akademie (31%)	Matura (32%)	Lehre / mittlere Schule (39%)
Ausbildungsabschluss in Österreich												
33%	▲ 38%	▲ 49%	▼ 16%	▼ 16%	▼ 19%	▲ 60%	▲ 39%	▼ 18%	▼ 32%	▼ 26%	▼ 25%	-
Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung *(Anteil derer mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs)*												
17%	▲ 21%	▼ 6%	▼ 7%	◄► 17%	◄► 17%	▲ 44%	▲ 27%	▼ 15%	▲ 23%	▼ 16%	▲ 22%	-
Gründe warum keine Nostrifizierung vorgenommen wurde *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
F. Berufsausübung nicht nötig (55%)	F. Berufsausübung nicht nötig (59%)	F. Berufsausübung nicht nötig (48%)	F. Berufsausübung nicht nötig (59%)	F. Berufsausübung nicht nötig (60%)	F. Berufsausübung nicht nötig (64%)	Sonstige Gründe**b) (49%)	Sonstige Gründe**c) (42%)	Sonstige Gründe**c) (62%)	Sonstige Gründe**b) (52%)	Sonstige Gründe**c) (56%)	Sonstige Gründe**b) (45%)	-
Sonstige Gründea) (29%)**	Sonstige Gründe**d) (26%)	Zu zeitaufwändig (34%)	Sonstige Gründe**a) (43%)	Sonstige Gründe**c) (24%)	Sonstige Gründe**b) (27%)	F. Berufsausübung nicht nötig (26%)	F. Berufsausübung nicht nötig (38%)	F. Berufsausübung nicht nötig (27%)	F. Berufsausübung nicht nötig (41%)	F. Berufsausübung nicht nötig (40%)	F. Berufsausübung nicht nötig (33%)	
Zu zeitaufwändig (18%)	Zu zeitaufwändig (21%)	Fehlende Information (29%)	Zu zeitaufwändig (1%)	Fehlende Information (18%)	Zu zeitaufwändig (21%)	Zu zeitaufwändig (23%)	Zu zeitaufwändig (16%)	Zu zeitaufwändig (14%)	Zu zeitaufwändig (21%)	Fehlende Information (14%)	Fehlende Information (24%)	
WEITERBILDUNG												
Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 5 Jahren *(ohne Deutschkurse)*												
29%	▼ 26%	▼ 14%	▲ 57%	▲ 37%	▲ 39%	▲ 50%	▼ 28%	▼ 19%	◄► 29%	▼ 24%	▲ 36%	58%
Art der beruflichen Aus- und Weiterbildung *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (61%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (62%)	*	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (70%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (60%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (64%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (67%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (68%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (45%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (58%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (50%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (41%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (66%)
Sonstiges*a) (17%)**	Sonstiges***b) (19%)		Sonstiges***a) (12%)	EDV-Kurs; Sprachkurs (außer Dt.) (je 19%)	Nachholen sonst. Bildungsabschluss (21%)	Sonstiges***b) (15%)	Sprachkurs (außer Dt.) (18%)	Sonst.***b), Nachh. sonst. Bildungsabschluss (je 18%)	Sonstiges***c) (25%)	Sonstiges***b) (31%)	Sonstiges***b) (27%)	Sonstiges***a) (24%)
EDV-Kurs (12%)	EDV-Kurs (11%)		Sprachkurs (außer Dt.) (10%)	Sonstiges***a) (11%)	Sprachkurs (außer Dt.) (12%)	EDV-Kurs (11%)	EDV-Kurs (15%)	Kurse im Zuge einer Nostrifikation (7%)	EDV-Kurs (12%)	EDV-Kurs (9%)	EDV-Kurs (18%)	EDV-Kurs (13%)

THEMENPROFIL Qualifikation und Weiterbildung

MIGRANTEN + MIGRANTINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCHLAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZGRUPPE NICHT-MIGRANT/INNEN
Gründe für fehlende Weiterbildungsbeteiligung *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Kein zeitlich passendes Angebot (30%)	Kein zeitlich passendes Angebot (32%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (36%)	Kein zeitlich passendes Angebot (29%)	Kein zeitlich passendes Angebot (35%)	Kein zeitlich passendes Angebot (36%)	Kein zeitlich passendes Angebot (20%)	Kein zeitlich passendes Angebot (41%)	Kein zeitlich passendes Angebot (33%)	Kein zeitlich passendes Angebot (37%)	Kein zeitlich passendes Angebot (26%)	Kein zeitlich passendes Angebot (23%)	Kein Interesse (35%)
Kein Interesse (26%)	Kein Interesse (31%)	Kein zeitlich passendes Angebot (21%)	Kein Interesse (24%)	Kein Interesse (27%)	AMS-Kurse (17%)	Kein Interesse (18%)	Kein Interesse (20%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (17%)	Keine Informationen (18%)	Kein Interesse (17%)	Zu hohe Kosten (21%)	Kein zeitlich passendes Angebot (19%)
Andere Prioritäten, Zeitmangel (17%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (12%)	Kein Interesse (21%)	Aktuell / in dem Zeitraum in Erstausbildung (23%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (12%)	Kein Interesse (16%)	Aktuell / in dem Zeitraum in Erstausbildung (17%)	Zu hohe Kosten (20%)	Sonstige Gründe****a) (14%)	Kein Interesse (14%)	Andere Prioritäten; AMS-Kurse (je 13%)	Andere Prioritäten; akt./in dem Zeitraum in Erstausbildung (je 14%)	Akt. / in dem Zeitraum in Erstausbildung; kein inh. pass. Angebot (je 12%)
Weiterbildungsinteresse, -wunsch (ohne Deutschkurse)												
56%	▼ 47%	▼ 51%	▲ 75%	▲ 64%	▲ 69%	▲ 72%	▲ 60%	▲ 62%	▲ 69%	▲ 61%	▲ 82%	72%

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Grund für keine Nostrifikation“ in dieser Subgruppe genannt: a) international bzw. in Ö anerkannter Bildungsabschluss b) kein Interesse, Motivation, Energie c) sprachliche Barrieren d) keine anerkennenswerte Ausbildung abgeschlossen
*** Am relativ häufigsten als „Sonstige Weiterbildung“ in dieser Subgruppe genannt: a) betriebsbezogene Weiterbildungen b) (vollständige) Berufsausbildung c) überfachl. Qualifikationen, Soft Skills
**** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Grund für keine Aus-/Weiterbildung in den letzten fünf Jahren“ in dieser Subgruppe genannt: a) Sprachliche Barrieren
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews gesamt n = 2001; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews gesamt n = 305.

Migranten

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
Häufigster Bildungsabschluss												
Lehre / mittlere Schule (37%)	Lehre / mittlere Schule (55%)	Max. Pflicht-schule (46%)	Universität, Akademie (60%)	Lehre; Uni-versität (je 36%)	Universität, Akademie (68%)	Universität, Akademie (60%)	Matura (32%)	Universität, Akademie (37%)	Universität, Akademie (52%)	Max. Pflicht-schule; Universität, (je 29%)	Universität, Akademie (35%)	Lehre / mittlere Schule (44%)
Ausbildungsabschluss in Österreich												
32%	▲ 40%	▲ 37%	▼ 18%	▼ 15%	▼ 31%	▲ 59%	▲ 56%	▼ 22%	▼ 27%	▼ 21%	▼ 24%	-
Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung *(Anteil derer mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs)*												
16%	▲ 22%	▼ 5%	▼ 4%	▲ 22%	▼ 7%	▲ 19%		▼ 4%	▲ 21%	▼ 11%	▲ 21%	-
Gründe warum keine Nostrifizierung vorgenommen wurde *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
F. Berufsaus-übung nicht nötig (57%)	F. Berufsaus-übung nicht nötig (62%)	F. Berufsaus-übung nicht nötig (47%)	F. Berufsaus-übung nicht nötig (62%)	F. Berufsaus-übung nicht nötig (72%)	F. Berufsaus-übung nicht nötig (69%)	Sonstige Gründe**[b)] (48%)	*	Sonstige Gründe**[c)] (70%)	Sonstige Gründe**[b)] (55%)	Sonstige Gründe**[b)] (58%)	Sonstige Gründe**[b)/e)] (42%)	-
Sonstige Gründe[a)] (25%)**	Zu zeitauf-wändig (23%)	Zu zeitauf-wändig (35%)	Sonstige Gründe**[a)] (42%)	Sonstige Gründe**c), Fehlende Information (je 15%)	Sonstige Gründe**[a)] (28%)	F. Berufsaus-übung nicht nötig (30%)		F. Berufsaus-übung nicht nötig (25%)	F. Berufsaus-übung nicht nötig (43%)	F. Berufsaus-übung nicht nötig (39%)	F. Berufsaus-übung nicht nötig (36%)	
Zu zeitauf-wändig (19%)	Sonstige Gründe**[d)] (21%)	Fehlende Information (27%)		Zu zeitauf-wändig (9%)	Zu zeitauf-wändig (14%)	Zu zeitauf-wändig (20%)		Zu zeitauf-wändig (15%)	Zu zeitauf-wändig (19%)	Fehlende Information (13%)	Fehlende Information (21%)	
WEITERBILDUNG												
Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 5 Jahren *(ohne Deutschkurse)*												
27%	▼ 24%	▼ 14%	▲ 57%	▲ 40%	▲ 32%	▲ 50%	▼ 24%	▼ 15%	▲ 28%	▼ 18%	▲ 34%	59%
Art der beruflichen Aus- und Weiterbildung *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Berufsspez. Weiterbil-dung, Fach-kurse (57%)	Berufsspez. Weiterbil-dung, Fach-kurse (57%)	*	Berufsspez. Weiterbil-dung, Fach-kurse (69%)	Berufsspez. Weiterbil-dung, Fach-kurse (55%)	Berufsspez. Weiterbil-dung, Fach-kurse (54%)	Berufsspez. Weiterbil-dung, Fach-kurse (63%)	*	*	Berufsspez. Weiterbil-dung, Fach-kurse (54%)	*	Berufsspez. Weiterbil-dung, Fach-kurse (49%)	Berufsspez. Weiterbil-dung, Fach-kurse (59%)
Sonsti-ges*[a)] (17%)**	Sonstiges***[a)] (16%)		Sonstiges***[a)] (11%)	EDV-Kurs (21%)	Nachholen sonst. Bil-dungsab-schluss (23%)	Sonstiges***[b)] (16%)			Sonstiges***[a)] (25%)		EDV-Kurs (21%)	Sonstiges***[a)] (32%)
EDV-Kurs (13%)	EDV-Kurs (15%)		Sprachkurs (außer Dt.) (9%)	Sprachkurs (außer Dt.) (20%)	Sonstiges***[a)] (11%)	EDV-Kurs (13%)			EDV-Kurs (18%)		Sonstiges***[b)] (20%)	EDV-Kurs (15%)
Gründe für fehlende Weiterbildungsbeteiligung *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Kein zeitlich passendes Angebot (29%)	Kein Interes-se (28%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (33%)	Kein zeitlich passendes Angebot (27%)	Kein zeitlich passendes Angebot (40%)	Kein zeitlich passendes Angebot (37%)	Kein Interes-se (27%)	Kein zeitlich passendes Angebot (58%)	Kein zeitlich passendes Angebot (41%)	Kein zeitlich passendes Angebot (40%)	Kein zeitlich passendes Angebot (26%)	Zu hohe Kosten (22%)	Kein Interes-se (44%)

THEMENPROFIL Qualifikation und Weiterbildung

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
Kein Interes-se (25%)	Kein zeitlich passendes Angebot (24%)	Kein zeitlich passendes Angebot (32%)	Kein Interes-se (24%)	Kein Interes-se (30%)	AMS-Kurse (21%)	Kein zeitlich passendes Angebot (20%)	Kein Interes-se (27%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (19%)	Keine Infor-mationen (18%)	Kein Interes-se (20%)	Kein zeitlich passendes Angebot (20%)	Kein zeitlich passendes Angebot (27%)
Andere Prioritäten, Zeitmangel (14%)	Kein Nut-zen/Bedarf wahrgenom-men (10%)	Kein Interes-se (21%)	Aktuell / in dem Zeitraum in Erstausbil-dung (23%)	Kein Nut-zen/Bedarf wahrgenom-men; Sonsti-ge Gr.****a) (je 14%)	Kein Interes-se (16%)	Sonstige Gründe****a) (13%)	Zu hohe Kosten (26%)	Sonstige Gründe****a) (18%)	Kein Interes-se (14%)	Andere Prioritäten; AMS-Kurse (je 13%)	Andere Prioritäten; AMS-Kurse (je 15%)	kein inh. pass. Ange-bot (8%)
Weiterbildungsinteresse, -wunsch												
53%	▼ 43%	▼ 52%	▲ 75%	▲ 56%	▲ 63%	▲ 72%	▲ 54%	▲ 59%	▲ 64%	▲ 59%	▲ 80%	70%

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Grund für keine Nostrifikation“ in dieser Subgruppe genannt: a) international bzw. in Ö anerkannter Bildungsabschluss b) kein Interesse, Motivation, Energie c) sprachliche Barrieren d) keine anerkennenswerte Ausbildung abgeschlossen e) fehlende Dokumente
*** Am relativ häufigsten als „Sonstige Weiterbildung“ in dieser Subgruppe genannt: a) betriebsbezogene Weiterbildungen b) (vollständige) Berufsausbildung c) überfachl. Qualifikationen, Soft Skills
**** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Grund für keine Aus-/Weiterbildung in den letzten fünf Jahren“ in dieser Subgruppe genannt: a) Sprachliche Barrieren
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für Migranten gesamt
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews Männer n = 1021; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews Männer n = 152.

Migrantinnen

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
Häufigster Bildungsabschluss												
Matura (29%)	Max. Pflicht-schule (36%)	Max. Pflicht-schule (50%)	Universität, Akademie (53%)	Matura (43%)	Universität, Akademie (72%)	Universität, Akademie (68%)	Universität, Akademie (37%)	Universität, Akademie (46%)	Universität, Akademie (52%)	Universität, Akademie (35%)	Matura (36%)	Lehre / mittlere Schule (33%)
Ausbildungsabschluss in Österreich												
34%	▲ 37%	▲ 67%	▼ 15%	▼ 18%	▼ 13%	▲ 62%	▼ 26%	▼ 15%	▲ 43%	▲ 36%	▼ 26%	-
Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung *(Anteil derer mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs)*												
17%	▲ 20%	▲ 22%	▼ 10%	▼ 13%	▲ 22%		▲ 23%	▲ 22%	▲ 29%	▲ 28%	▲ 22%	-
Gründe warum keine Nostrifizierung vorgenommen wurde *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Für Berufsausübung nicht nötig (53%)	F. Berufsausübung nicht nötig (56%)	*	F. Berufsausübung nicht nötig (56%)	F. Berufsausübung nicht nötig (52%)	F. Berufsausübung nicht nötig (62%)	*	Sonstige Gründe**c) (43%)	Sonstige Gründe**c) (55%)	Sonstige Gründe**d) (41%)	Sonstige Gründe**c) (51%)	Sonstige Gründe**e) (50%)	-
Sonstige Gründeb) (33%)**	Sonstige Gründe**b) (31%)		Sonstige Gründe**a) (44%)	Sonstige Gründe**c) (30%)	Sonstige Gründe**b) (26%)		F. Berufsausübung nicht nötig (42%)	F. Berufsausübung nicht nötig (28%)	F. Berufsausübung nicht nötig (34%)	F. Berufsausübung nicht nötig (42%)	Fehlende Information (29%)	
Zu zeitaufwändig (16%)	Zu zeitaufwändig (19%)		Zu zeitaufwändig (2%)	Fehlende Information (20%)	Zu zeitaufwändig (25%)		Fehlende Information (16%)	Zu zeitaufwändig (14%)	Zu zeitaufwändig (26%)	Fehlende Information (17%)	F. Berufsausübung nicht nötig (27%)	
WEITERBILDUNG												
Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 5 Jahren *(ohne Deutschkurse)*												
30%	▼ 27%	▼ 15%	▲ 57%	▲ 35%	▲ 44%	▲ 50%	▲ 32%	▼ 23%	▲ 33%	▲ 35%	▲ 39%	58%
Art der beruflichen Aus- und Weiterbildung *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (65%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (65%)	*	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (70%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (65%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (68%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (71%)	*	*	*	*	Sonstiges***b) (37%)	Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (73%)
Sonstiges*a) (17%)**	Sonstiges***b) (22%)		Sonstiges***a) (12%)	EDV-Kurs; Sprachkurs (außer Dt.) (je 18%)	Nachholen sonst. Bildungsabschluss (20%)	Sonstiges***b) (13%)					Berufsspez. Weiterbildung, Fachkurse (31%)	Sonstiges***c) (17%)
EDV-Kurs (11%)	EDV-Kurs (8%)		EDV-Kurs (12%)	Sonstiges***a) (9%)	Sprachkurs (außer Dt.) (14%)	EDV-Kurs (8%)					EDV-Kurs (14%)	EDV-Kurs (11%)
Gründe für fehlende Weiterbildungsbeteiligung *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Kein zeitlich passendes Angebot (30%)	Kein zeitlich passendes Angebot (38%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (40%)	Kein zeitlich passendes Angebot (31%)	Kein zeitlich passendes Angebot (32%)	Kein zeitlich passendes Angebot (35%)	Aktuell / in dem Zeitraum in Erstausbildung (32%)	Kein zeitlich passendes Angebot (23%)	Kein zeitlich passendes Angebot (27%)	Kein zeitlich passendes Angebot (31%)	Kein zeitlich passendes Angebot (27%)	Kein zeitlich passendes Angebot (30%)	Kein Interesse (28%)

THEMENPROFIL Qualifikation und Weiterbildung

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
Kein Interes-se (27%)	Kein Interes-se (33%)	Kein Interes-se (21%)	Kein Interes-se (24%)	Kein Interes-se (25%)	Kein Interes-se (17%)	Kein zeitlich passendes Angebot (21%)	Keine Infor-mation (21%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (16%)	Akt./in dem Zeitraum in Erstausbil-dung (25%)	Andere Prioritäten; AMS-Kurse; fehlende Kinderbetreu-ung (je 13%)	Akt./in dem Zeitraum in Erstausbil-dung (23%)	Akt. / in dem Zeitraum in Erstausbil-dung (17%)
Andere Prioritäten, Zeitmangel (20%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (17%)	Keine Infor-mationen (12%)	Aktuell / in dem Zeitraum in Erstausbil-dung (23%)	Andere Prioritäten, Zeitmangel (15%)	AMS-Kurse (14%)	AMS-Kurse (18%)	akt./in dem Zeitraum in Erstausbil-dung (18%)	Keine Infor-mationen (12%)	Keine Infor-mationen (17%)	Kein Interes-se (11%)	Zu hohe Kosten (20%)	Sonst. Grün-de****b) (13%)
Weiterbildungsinteresse, -wunsch												
58%	▼ 50%	▼ 50%	▲ 74%	▲ 70%	▲ 72%	▲ 72%	▲ 65%	▲ 64%	▲ 80%	▲ 64%	▲ 84%	74%

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Grund für keine Nostrifikation“ in dieser Subgruppe genannt: a) international bzw. in Ö anerkannter Bildungsabschluss b) kein Interesse, Motivation, Energie c) sprachliche Barrieren d) keine anerkennenswerte Ausbildung abgeschlossen e) fehlende Dokumente
*** Am relativ häufigsten als „Sonstige Weiterbildung“ in dieser Subgruppe genannt: a) betriebsbezogene Weiterbildungen b) (vollständige) Berufsausbildung c) überfachl. Qualifikationen, Soft Skills
**** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Grund für keine Aus-/Weiterbildung in den letzten fünf Jahren“ in dieser Subgruppe genannt: a) Sprachliche Barrieren b) Arbeit als Weiterbildung verstehen
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für Migrantinnen gesamt
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews Frauen n = 980; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews Frauen n = 153.

THEMENPROFIL SPRACHKOMPETENZEN

Migranten und Migrantinnen

MIGRANTEN + MIGRAN-TINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT/INNEN
SPRACHE DEUTSCH												
Sprachkenntnisse Deutsch mündlich und schriftlich fließend (Selbsteinschätzung)												
59%	▲ 62%	▼ 53%	-	◄► 59%	▲ 75%	▲ 85%	▲ 64%	▼ 30%	▲ 64%	▼ 48%	▼ 50%	-
Nutzung Deutsch in der Arbeit mit KollegInnen und geschäftlich												
84%	▲ 85%	▼ 69%		▲ 93%	▲ 90%	▲ 100%	▼ 83%	▼ 82%	▲ 94%	▲ 91%	▲ 90%	-
Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes -												
93%	▲ 95%	▼ 90%	-	▲ 94%	▼ 85%	▲ 97%	▼ 86%	▼ 77%	▲ 96%	▼ 85%	▼ 87%	-
ALLTAGSSPRACHE												
Alltagssprache Deutsch												
24%	▲ 25%	▼ 19%	-	▲ 30%	▼ 23%	▲ 26%	▼ 20%	▼ 20%	▲ 28%	▼ 16%	▲ 30%	-
Alltagssprache NICHT Deutsch – die am häufigsten genannten Alltagssprachen *(TOP 3 und mind. > 10%)*												
Türkisch	Serbokroa-tisch/Serbisch	Türkisch	-	Polnisch	Russisch	Persisch	Chinesisch	Tagalog	Arabisch	Panjabi	Englisch	-
Serbokroa-tisch/Serb.	Kroatisch			Rumänisch	Ukrainisch			Englisch		Hindi	Französisch	
				Slowakisch				Filipino		Malayalam*		
Alltagssprache NICHT Deutsch – Nutzung der der Alltagssprache in der Arbeit												
70%	▲ 74%	▲ 80%		▼ 54%	▼ 61%	▼ 40%	▼ 68%	▼ 67%	▼ 65%	▼ 48%	▼ 49%	-
WEITERE SPRACHKENNTNISSE												
Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache)												
71%	▼ 67%	▼ 50%	▲ 97%	▲ 78%	▲ 95%	▲ 91%	▲ 72%	▲ 96%	▲ 90%	▲ 87%	▲ 95%	92%
Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache) – die am häufigsten genannten Sprachen *(TOP 3 und mind. > 10%)*												
Englisch	Englisch	Türkisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch
	Serbokroa-tisch/Serbisch	Englisch		Russisch	Russisch	Persisch	Chinesisch	Tagalog	Arabisch	Hindi	Französisch	
		Kurdisch			Ukrainisch							
Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse												
37%	▼ 34%	▼ 20%	▲ 62%	▲ 41%	▲ 56%	▲ 47%	▼ 27%	▲ 38%	▲ 49%	▲ 50%	▲ 53%	37%
Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse – die am häufigsten genannten Sprachen *(TOP 3 und mind. > 10%)*												
Englisch	Englisch	Englisch	Französisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Spanisch	Englisch	Englisch	Englisch	Französisch

THEMENPROFIL Sprachkompetenzen

MIGRANTEN + MIGRAN-TINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT/INNEN
Französisch	Französisch	Französisch	Spanisch	Russisch	Ukrainisch	Französisch	Französisch	Englisch	Arabisch	Hindi	Französisch	Italienisch
Russisch	Russisch		Russisch		Polnisch	Persisch	Japanisch	Tagalog	Französisch	Urdu	Ibo**	Spanisch

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
* Indische Sprache, v.a. im Bundesstaat Kerala
** Nigerianische Sprache
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews gesamt n = 2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, Interviews gesamt n = 305

Migranten

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
SPRACHE DEUTSCH												
Sprachkenntnisse Deutsch mündlich und schriftlich fließend (Selbsteinschätzung)												
53%	▲ 55%	▼ 50%		◄► 53%	▲ 70%	▲ 85%	▲ 54%	▼ 26%	▲ 59%	▼ 42%	▼ 45%	-
Nutzung Deutsch in der Arbeit mit KollegInnen und geschäftlich												
81%	▼ 79%	▼ 70%		▲ 93%	▲ 89%	▲ 99%	▲ 83%	▲ 85%	▲ 95%	▲ 93%	▲ 92%	-
Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes -												
89%	▲ 90%	◄► 89%		▲ 91%	▼ 77%	▲ 94%	▼ 79%	▼ 70%	▲ 96%	▼ 84%	▼ 86%	-
ALLTAGSSPRACHE												
Alltagssprache Deutsch												
21%	▲ 24%	▼ 17%	-	▼ 18%	▼ 15%	▲ 29%	▼ 15%	▼ 18%	▲ 26%	▼ 16%	▲ 29%	-
Alltagssprache NICHT Deutsch – die am häufigsten genannten Alltagssprachen *(TOP 3 und mind. > 10%)*												
Türkisch	Serbokroa-tisch/Serbisch	Türkisch	-	Polnisch	Russisch	Persisch	Chinesisch	Tagalog	Arabisch	Panjabi	Englisch	-
Serbokroa-tisch/Serb.	Kroatisch			Rumänisch	Ukrainisch			Filipino	Englisch	Hindi		
				Ungarisch						Bengalisch		
Alltagssprache NICHT Deutsch – Nutzung der der Alltagssprache in der Arbeit												
77%	▲ 82%	▲ 84%		▼ 71%	▼ 57%	▼ 40%	▼ 74%	▼ 69%	▼ 64%	▼ 49%	▼ 46%	-
WEITERE SPRACHKENNTNISSE												
Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache)												
72%	▼ 70%	▼ 51%	▲ 99%	▲ 78%	▲ 96%	▲ 88%	▼ 64%	▲ 97%	▲ 90%	▲ 84%	▲ 97%	90%
Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache) – die am häufigsten genannten Sprachen *(TOP 3 und mind. > 10%)*												
Englisch	Englisch	Türkisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch
	Serbokroa-tisch/Serbisch	Englisch		Russisch	Russisch	Persisch	Chinesisch	Tagalog	Arabisch	Hindi	Französisch	
		Kurdisch			Ukrainisch	Türkisch						
Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse												
36%	▲ 38%	▼ 14%	▲ 58%	◄► 36%	▲ 50%	▲ 46%	▼ 28%	▲ 38%	▲ 49%	▲ 52%	▲ 55%	33%
Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse – die am häufigsten genannten Sprachen *(TOP 3 und mind. > 10%)*												
Englisch	Englisch	Englisch	Französisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Spanisch	Englisch	Englisch	Französisch	Französisch
Französisch	Russisch	Kurdisch	Spanisch	Russisch	Polnisch	Französisch	Französisch	Englisch	Französisch	Hindi	Ibo**	Italienisch
Russisch	Serbokroa-tisch/Serbisch		Russisch	Polnisch	Russisch	Persisch	Japanisch	Tagalog	Arabisch	Urdu	Englisch	Spanisch

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
** Nigerianische Sprache
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews Männer n = 1021; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, Interviews Männer n = 152.

Migrantinnen

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
SPRACHE DEUTSCH												
Sprachkenntnisse Deutsch mündlich und schriftlich fließend (Selbsteinschätzung)												
65%	▲ 68%	▼ 58%		▼ 64%	▲ 77%	▲ 85%	▼ 53%	▼ 32%	▲ 76%	▼ 60%	▼ 58%	-
Nutzung Deutsch in der Arbeit mit KollegInnen und geschäftlich												
86%	▲ 90%	▼ 66%		▲ 92%	▲ 90%	▲ 100%	▼ 84%	▼ 81%	▲ 92%	▲ 88%	▲ 87%	-
Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes -												
96%	▲ 99%	▼ 91%		▼ 95%	▼ 90%	▲ 99%	▼ 91%	▼ 83%	▼ 94%	▼ 88%	▼ 88%	-
ALLTAGSSPRACHE												
Alltagssprache Deutsch												
27%	▼ 25%	▼ 21%	-	▲ 39%	▲ 28%	▼ 23%	▼ 25%	▼ 22%	▲ 32%	▼ 17%	▲ 31%	-
Alltagssprache NICHT Deutsch – die am häufigsten genannten Alltagssprachen *(TOP 3 und mind. > 10%)*												
Türkisch	Serbokroa-tisch/Serbisch	Türkisch	-	Polnisch	Russisch	Persisch	Chinesisch	Tagalog	Arabisch	Malayalam*	Englisch	-
Serbokroa-tisch/Serb.	Kroatisch			Rumänisch	Ukrainisch			Englisch	Französisch	Hindi	Französisch	
Kroatisch				Slowakisch					Kurdisch	Bengalisch		
Alltagssprache NICHT Deutsch – Nutzung der der Alltagssprache in der Arbeit												
63%	▲ 66%	▲ 76%		▼ 38%	◄► 63%	▼ 39%	▼ 62%	▲ 65%	▲ 69%	▼ 45%	▼ 54%	-
WEITERE SPRACHKENNTNISSE												
Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache)												
70%	▼ 64%	▼ 49%	▲ 95%	▲ 78%	▲ 94%	▲ 95%	▲ 80%	▲ 95%	▲ 89%	▲ 93%	▲ 92%	93%
Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache) – die am häufigsten genannten Sprachen *(TOP 3 und mind. > 10%)*												
Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Russisch	Russisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch	Englisch
Serbokroa-tisch/Serbisch	Serbokroa-tisch/Serbisch	Türkisch		Englisch	Englisch	Persisch	Chinesisch	Tagalog	Arabisch	Hindi	Französisch	
Russisch	Rumänisch	Kurdisch		Ungarisch	Ukrainisch							
Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse												
38%	▼ 31%	▼ 29%	▲ 66%	▲ 44%	▲ 59%	▲ 49%	▼ 26%	▼ 37%	▲ 49%	▲ 48%	▲ 50%	41%
Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse – die am häufigsten genannten Sprachen *(TOP 3 und mind. > 10%)*												
Englisch	Englisch	Englisch	Französisch	Englisch	Englisch	Französisch	Englisch	Spanisch	Arabisch	Englisch	Englisch	Französisch
Französisch	Französisch	Französisch	Spanisch	Russisch	Ukrainisch	Englisch	Französisch	Englisch	Englisch	Hindi	Französisch	Italienisch
Russisch		Italienisch	Russisch	Tsche-chisch/Slowak isch	Polnisch	Persisch	Japanisch	Tagalog	Französisch		Ibo**	Spanisch

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
** Nigerianische Sprache
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews Frauen n = 980; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, Interviews Frauen n = 153.

THEMENPROFIL Haushaltsform und Vereinbarkeit

Migranten und MigrantInnen

MIGRANTEN + MIGRANTINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCHLAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZGRUPPE NICHT-MIGRANT/INNEN
HAUSHALTSKONSTELLATION												
Häufigste Haushaltskonstellation												
Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (45%)	Ehe-, Lebensgem.mit Kind/ern (48%)	Ehe-, Lebensgem.mit Kind/ern (51%)	Ehe-, Lebensgem. ohne Kinder (36%)	Ehe-, Lebensgem.mit Kind/ern (34%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (34%)	Ehe-, Lebensgem.mit Kind/ern (38%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (51%)	Ehe-, Lebensgem.mit Kind/ern (62%)	Ehe-, Lebensgem.mit Kind/ern (51%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (50%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (50%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (41%)
Kind/er im Haushalt												
50%	▲ 56%	▲ 54%	▼ 28%	▼ 41%	▼ 40%	▼ 43%	▲ 57%	▲ 64%	▲ 64%	▲ 51%	▲ 57%	**45%**
KINDERBETREUUNG												
Bezug von Kinderbetreuungsgeld in den letzten fünf Jahren abgeschlossen												
8%	▲ 9%	◀▶ 8%	▼ 5%	◀▶ 8%	▼ 7%	▼ 3%	▲ 13%	▲ 13%	◀▶ 8%	▲ 9%	▼ 7%	**6%**
Nutzung institutioneller Kinderbetreuung *(für Kind/er 0-12 Jahre)*												
59%	▲ 63%	▼ 37%	▲ 57%	▲ 73%	▲ 72%	▲ 63%	▲ 61%	▲ 68%	▲ 58%	▲ 66%	▲ 76%	**66%**
Sehr/eher schlechte Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung *(bei Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren)*												
14%	▼ 12%	▼ 10%	▲ 28%	◀▶ 14%	◀▶ 14%	▲ 18%	▼ 7%	▲ 23%	▲ 15%	▲ 19%	▲ 20%	**15%**
Wichtige Unterstützungen im Bereich der Kinderbetreuung zur Verbesserung der Beschäftigungssituation… *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Zeitl. flexiblere Angebote (23%)	Zeitl. flexiblere Angebote (24%)	Geringere Kosten (28%)	Zeitl. flexiblere Angebote (22%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (29%)	Betr.plätze Nähe Wohnung (36%)	Zeitl. flexiblere Angebote (33%)	Zeitl. flexiblere Angebote (23%)	Zeitl. flexiblere Angebote (22%)	Geringere Kosten (16%)	Geringere Kosten (20%)	Zeitl. flexiblere Angebote (29%)	Zeitl. flexiblere Angebote (39%)
Öffnungs-, Betreuungszeiten (22%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (23%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (23%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (15%)	Zeitl. flexiblere Angebote (28%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (25%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (28%)	Betr.plätze Nähe Wohnung (19%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (18%)	Zeitl. flexiblere Angebote (15%)	Zeitl. flexiblere Angebote (16%)	Geringere Kosten (23%)	Geringere Kosten (36%)
Geringere Kosten (20%)	Geringere Kosten (20%)	Betr.plätze Nähe Arbeit (23%)	Geringere Kosten (14%)	Betr.plätze Nähe Wohnung (27%)	Zeitl. flexiblere Angebote (23%)	Betr.plätze Nähe Wohnung / Arbeit (je 20%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (12%)	Betr.plätze Nähe Wohnung (12%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (14%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (12%)	Betr.plätze Nähe Wohnung (17%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (29%)

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◀▶ = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt.
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews gesamt n=2001; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, Interviews gesamt n=305.

Migranten

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
HAUSHALTSKONSTELLATION												
Häufigste Haushaltskonstellation												
Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (46%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (47%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (54%)	Ehe-, Lebensgem. ohne Kinder (36%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (34%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (41%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (37%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (51%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (57%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (65%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (48%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (56%)	Ehe-, Lebensgem. mit Kind/ern (40%)
Kind/er im Haushalt												
48%	▲ 51%	▲ 56%	▼ 28%	▼ 35%	▼ 41%	▼ 40%	▲ 51%	▲ 58%	▲ 66%	◀▶ 48%	▲ 56%	**40%**
KINDERBETREUUNG												
Bezug von Kinderbetreuungsgeld in den letzten fünf Jahren abgeschlossen												
2%	◀▶ 2%	▲ 3%	▼ 1%	▼ 0%	▼ 1%	▼ 1%	▲ 12%	▲ 7%	▲ 7%	◀▶ 2%	▲ 5%	**2%**
Nutzung institutioneller Kinderbetreuung *(für Kind/er 0-12 Jahre)*												
44%	▼ 42%	▼ 31%	*	*	▲ 72%	▲ 54%	*	▲ 58%	▲ 57%	▲ 66%	▲ 72%	**73%**
Sehr/eher schlechte Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung *(bei Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren)*												
15%	▲ 18%	▼ 9%	*	*	*	▼ 12%	*	▲ 18%	▲ 16%	◀▶ 15%	▼ 12%	**15%**
Wichtige Unterstützungen im Bereich der Kinderbetreuung zur Verbesserung der Beschäftigungssituation… *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Zeitl. flexiblere Angebote (23%)	Zeitl. flexiblere Angebote (23%)	Geringere Kosten (40%)	*	Geringere Kosten (23%)	Betr.plätze Nähe Wohnung (42%)	Zeitl. flexiblere Angebote (41%)	*	Öffnungs-, Betreuungszeiten (23%)	Zeitl. flexiblere Angebote (15%)	Geringere Kosten (23%)	Zeitl. flexiblere Angebote (28%)	Zeitl. flexiblere Angebote (32%)
Öffnungs-, Betreuungszeiten (22%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (22%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (34%)		Zeitl. flex. Angebote; Öffnungs-, Betreuungszeiten (19%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (29%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (27%)		Geringere Kosten (18%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (13%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (11%)	Geringere Kosten (22%)	Geringere Kosten (31%)
Geringere Kosten (21%)	Betr.plätze Nähe Arbeit (16%)	Betr.plätze Nähe Wohnung (30%)		Betr.plätze Nähe Wohnung (19%)	Zeitl. flexiblere Angebote (15%)	Betr.plätze Nähe Wohnung (23%)		Zeitl. flexiblere Angebote (15%)	Geringere Kosten (11%)	Zeitl. flexiblere Angebote (8%)	Betr.plätze Nähe Wohnung (19%)	Öffnungs-, Betreuungszeiten (28%)

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◀▶ = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für Migranten gesamt.
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews Männer n=1021; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011, Interviews Männer n=152.

Migrantinnen

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
HAUSHALTSKONSTELLATION												
Häufigste Haushaltskonstellation												
Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (44%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (49%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (48%)	Ehe-, Le-bensgem. ohne Kinder (36%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (35%)	Ehe-, Le-bensgem. ohne Kinder (33%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (38%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (50%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (66%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (53%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (53%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (43%)	Ehe-, Le-bensgem. mit Kind/ern (43%)
Kind/er im Haushalt												
53%	▲ 60%	▼ 52%	▼ 28%	▼ 45%	▼ 39%	▼ 47%	▲ 61%	▲ 69%	▲ 58%	▲ 57%	▲ 59%	**49%**
KINDERBETREUUNG												
Bezug von Kinderbetreuungsgeld in den letzten fünf Jahren abgeschlossen												
15%	▲ 16%	▼ 14%	▼ 10%	▼ 13%	▼ 10%	▼ 6%	▼ 14%	▲ 19%	▼ 9%	▲ 23%	▼ 11%	**10%**
Nutzung institutioneller Kinderbetreuung *(für Kind/er 0-12 Jahre)*												
74%	▲ 79%	*	*	▲ 81%	*	▼ 72%	*	▲ 75%	▼ 61%	*	▲ 84%	**60%**
Sehr/eher schlechte Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung *(bei Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren)*												
13%	▼ 8%	*	*	◄► 13%	*	*	*	▲ 27%	▼ 12%	*	▲ 35%	**16%**
Wichtige Unterstützungen im Bereich der Kinderbetreuung zur Verbesserung der Beschäftigungssituation… *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Zeitl. flexib-lere Angebo-te (23%)	Zeitl. flexible-re Angebote (25%)	Betr.plätze Nähe Arbeit (18%)	Zeitl. flexible-re Angebote; Öffnungs-, Betreu.zeiten (je 27%)	Zeitl. flexible-re Angebote; Öffnungs-, Betreu.zeiten (je 34%)	Betr.plätze Nähe Woh-nung (33%)	Öffnungs-, Betreuungs-zeiten (28%)	Betr.plätze Nähe Woh-nung (28%)	Zeitl. flexible-re Angebote (27%)	Geringere Kosten (30%)	Zeitl. flexible-re Angebote (28%)	Zeitl. flexible-re Angebote (31%)	Zeitl. flexible-re Angebote (45%)
Öffnungs-, Betreuungs-zeiten (22%)	Geringere Kosten (24%)	Geringere Kosten; Betr.plätze Nähe Woh-nung (11%)	Geringere Kosten (24%)	Betr.plätze Nähe Woh-nung (32%)	Zeitl. flexible-re Angebote (28%)	Zeitl. flexible-re Angebote (24%)	Sonstiges**[a)] (24%)	Öffnungs-, Betreuungs-zeiten (14%)	Öffnungs-, Betreuungs-zeiten (17%)	Öffnungs-, Betreuungs-zeiten;gering. Kosten (je 15%)	Geringere Kosten (23%)	Geringere Kosten (40%)
Geringere Kosten (20%)	Öffnungs-, Betreuungs-zeiten (23%)	Öffnungs-, Betreuungs-zeiten (8%)	Sonstiges**[a)] (20%)	Betr.plätze Nähe Arbeit (20%)	Öffnungs-, Betreuungs-zeiten (22%)	Sonstiges**[b)] (22%)	Betr.plätze Nähe Arbeit (13%)	Betr.plätze Nähe Woh-nung (13%)	Betr.plätze Nähe Woh-nung (16%)	Sonstiges**[a)] (12%)	Öffnungs-, Betreuungs-zeiten (19%)	Betr.plätze Nähe Woh-nung (33%)

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
** Am relativ häufigsten als „Sonstige Unterstützungen im Bereich der Kinderbetreuung“ in dieser Subgruppe genannt: a) Entgegenkommen von ArbeitgeberInnen-Seite; b) Bessere Qualität der Betreuungsangebote
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für Migrantinnen gesamt.
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews Frauen n=980; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews Frauen n=153.

THEMENPROFIL Interessensvertretung

Migranten und MigrantInnen

MIGRANTEN + MIGRANTINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCHLAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZGRUPPE NICHT-MIGRANT/INNEN
INFORMATION ARBEITNEHMERINNENRECHTE												
Gute Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte												
58%	▲ 59%	▼ 38%	▲ 63%	▲ 74%	▲ 63%	▲ 64%	▼ 56%	▲ 60%	◀▶ 58%	◀▶ 58%	▼ 46%	80%
Suche nach Informationen und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn bei …*(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Arbeiterkammer (60%)	Arbeiterkammer (65%)	Arbeiterkammer (69%)	Arbeiterkammer (47%)	Arbeiterkammer (55%)	Arbeiterkammer (54%)	Arbeiterkammer (48%)	Verwandte, FreundInnen (47%)	Verwandte, FreundInnen (41%)	Arbeiterkammer (49%)	Arbeiterkammer (35%)	Arbeiterkammer (39%)	Arbeiterkammer (62%)
KollegInnen (43%)	KollegInnen; Verwandte, FreundInnen (je 37%)	KollegInnen (67%)	Internet (41%)	KollegInnen (50%)	Internet (39%)	Betriebsrat (24%)	Internet (41%)	Arbeiterkammer (39%)	Verwandte, FreundInnen (34%)	KollegInnen (31%)	KollegInnen (36%)	Internet (43%)
Verwandte, FreundInnen (42%)	Internet (24%)	Verwandte, FreundInnen (67%)	KollegInnen (30%)	Verwandte, FreundInnen (48%)	KollegInnen (27%)	Internet (23%)	Arbeiterkammer (31%)	KollegInnen (37%)	Internet (32%)	Verwandte, FreundInnen (25%)	Verwandte, FreundInnen (31%)	Betriebsrat (39%)
ARBEITERKAMMER												
Arbeiterkammer – Wissen um Wahlberechtigung												
66%	▼ 65%	▼ 63%	▲ 67%	▲ 69%	▼ 54%	▲ 79%	▼ 60%	▲ 68%	▲ 71%	▲ 72%	▼ 63%	**89%**
Arbeiterkammer – Nutzung von Angeboten (ein- oder mehrmalig)												
36%	▲ 40%	◀▶ 36%	▼ 27%	▼ 34%	▼ 28%	▲ 41%	▼ 21%	▼ 17%	◀▶ 36%	▼ 30%	▲ 39%	**42%**
Arbeiterkammer – Verteilung der NutzerInnen auf Wirtschaftsabschnitte – TOP 3												
Bau (19%)	Bau (21%)	Bau (29%)	Erbr. freib. /wiss./technn. DL (24%)	Handel (24%)	Beherberg. /Gastro (18%)	Gesundh.-/Sozialwesen; Information/Kommunikation (je 14%)	*	Beherberg. /Gastro (42%)	Beherberg. /Gastro (20%)	Beherberg. /Gastro (39%)	Beherberg. /Gastro (35%)	Handel (24%)
Handel (14%)	Gesundh.-/Sozialwesen (14%)	Handel (14%)	Gesundh.-/Sozialwesen (18%)	Bau (18%)	Erbr. Finanz-/Vers. DL (13%)	Handel (12%)		Gesundh.-/Sozialwesen (32%)	Herstellung von Waren (15%)	Information/Kommunikation (9%)	Sonst. wirtsch. DL (17%)	Herstellung von Waren (15%)
Gesundh.-/Sozialwesen; Beherberg. /Gastro. (10%)	Handel (13%)	Herstellung von Waren; Beherberg. /Gastro. (je 12%)	Herstellung von Waren (9%)	Information/Kommunikation (11%)	Handel (11%)	Erbr. freib. /wiss./technn. DL; Kunst /Unterh. (je 8%)		Handel (8%)	Information/Kommunikation (13%)	Sonst. wirtsch. DL (8%)	Gesundh.-/Sozialwesen (12%)	Bau; Erbr. freib. /wiss./technn. DL (je 10%)
Arbeiterkammer –Themen der Nutzung von Angeboten *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz	*	Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz	Rechte am Arbeitsplatz

THEMENPROFIL Interessensvertretung

MIGRANTEN + MIGRAN-TINNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT/ INNEN
(59%)	(59%)	(75%)	(53%)	(50%)	(33%)	(62%)		(43%)	(53%)	(56%)	(48%)	(57%)
Themen rund ums Geld (38%)	Themen rund ums Geld (48%)	Verlust des Arbeitsplatzes (35%)	Themen rund ums Geld (28%)	Themen rund ums Geld (42%)	Themen rund ums Geld (26%)	Themen rund ums Geld (19%)		Verlust des Arbeitsplatzes (28%)	Verlust des Arbeitsplatzes (16%)	Themen rund ums Geld (24%)	Themen rund ums Geld (38%)	Themen rund ums Geld (31%)
Verlust des Arbeitsplat-zes (20%)	Verlust des Arbeitsplatzes (13%)	Themen rund ums Geld (22%)	Sonstiges***a) (10%)	Verlust des Arbeitsplatzes (31%)	Verlust des Arbeitsplatzes / Sonsti-ges***b) (je 23%)	Aus- Weiter-bildung (10%)		Aus- Weiter-bildung (22%)	Themen rund ums Geld/ Aus-Weiterb./ Sonstiges***a) (je13%)	Verlust des Arbeitsplatzes (23%)	Verlust des Arbeitsplatzes (29%)	Verlust des Arbeitsplatzes (21%)
Arbeiterkammer –Beurteilung des Angebots als sehr/eher hilfreich *(wenn Angebot/e genutzt)*												
76%	▲ 78%	▼ 64%	▲ 87%	▲ 84%	▼ 70%	▼ 73%	*	▲ 84%	◀▶ 76%	▼ 63%	▼ 70%	91%
BETRIEBSRAT & GEWERKSCHAFT												
Betriebsrat –Verfügbarkeit												
45%	▲ 48%	▼ 32%	▲ 56%	▲ 47%	▼ 44%	▲ 55%	▼ 26%	▲ 56%	▼ 37%	▼ 36%	▲ 50%	55%
Betriebsrat – Nutzung *(wenn verfügbar)*												
20%	▲ 22%	▼ 8%	▲ 26%	▼ 19%	▼ 18%	▲ 36%	▼ 10%	▼ 18%	▲ 31%	▼ 14%	▲ 28%	29%
Betriebsrat –Themen der Nutzung *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Arbeitsvertrag (30%)	Arbeitsvertrag (33%)	*	Arbeitsvertrag (40%)	*	*	Arbeitsvertrag (33%)	*	*	*	*	*	Arbeitsvertrag (29%)
Arbeitszeit; Sonsti-ges****a) (je19%)	Div. arbeits-rechtl. Infos; Sonsti-ges****a) (je 21%)		Gehalt, Lohn (21%)			Gehalt, Lohn; Div. arbeits-rechtl. Infos (je 22%)						Gehalt, Lohn (21%)
Gehalt, Lohn (17%)	Arbeitszeit (18%)		Arbeitszeit (19%)			Arbeitszeit (18%)						Arbeitszeit (18%)
Gewerkschaft –-Mitgliedschaft												
22%	▲ 31%	▼ 20%	▼ 3%	▼ 16%	▼ 9%	▼ 21%	▼ 11%	◀▶ 22%	▼ 16%	▼ 13%	▼ 19%	36%

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
*** Am relativ häufigsten als „Sonstige Themen der Nutzung der AK“ in dieser Subgruppe genannt: a) allg. Informationen o.n.B. b) Jobsuche, Jobwechsel, AMS c) Probleme am Arbeitsplatz m. KollegInnen, Vorgesetzten, Mobbing
**** Am relativ häufigsten als „Sonstiger Themen der Nutzung des Betriebsrats“ in dieser Subgruppe genannt: a) Abwicklung Firmenleistungen
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◀▶ = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für MigrantInnen gesamt
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews gesamt n=2001; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews gesamt n=305.

Migranten

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
INFORMATION ARBEITNEHMERINNENRECHTE												
Gute Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte												
55%	▲ 56%	▼ 38%	▲ 63%	▲ 68%	▲ 64%	▲ 63%	▲ 57%	▲ 64%	◀▶ 55%	▲ 56%	▼ 48%	79%
Suche nach Informationen und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn bei …*(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Arbeiter-kammer (58%)	Arbeiterkam-mer (68%)	Arbeiterkam-mer (66%)	Arbeiterkam-mer (41%)	Arbeiterkam-mer (44%)	Arbeiterkam-mer (60%)	Arbeiterkam-mer (54%)	Internet (51%)	Arbeiterkam-mer (39%)	Arbeiterkam-mer (45%)	Arbeiterkam-mer (40%)	Arbeiterkam-mer (38%)	Arbeiterkam-mer (59%)
KollegInnen; Verwandte, FreundInnen (40%)	KollegInnen (38%)	Verwandte, FreundInnen (63%)	Internet (40%)	KollegInnen; Internet (42%)	Internet (30%)	Betriebsrat (24%)	Verwandte, FreundInnen (50%)	Verwandte, FreundInnen (32%)	Verwandte, FreundInnen (34%)	KollegInnen (33%)	KollegInnen (35%)	Betriebsrat (42%)
Internet (35%)	Verwandte, FreundInnen (37%)	KollegInnen (58%)	Betriebsrat (31%)	Verwandte, FreundInnen (39%)	Verwandte, FreundInnen (26%)	Internet (23%)	KollegInnen (38%)	KollegInnen (29%)	KollegInnen (32%)	Verwandte, FreundInnen (26%)	Verwandte, FreundInnen; Internet (30%)	Internet (39%)
ARBEITERKAMMER												
Arbeiterkammer – Wissen um Wahlberechtigung												
64%	▼ 62%	▲ 66%	▲ 66%	▲ 65%	▼ 59%	▲ 80%	▼ 53%	▼ 58%	◀▶ 64%	▲ 76%	▲ 66%	90%
Arbeiterkammer – Nutzung von Angeboten (ein- oder mehrmalig)												
37%	▲ 40%	▲ 40%	▼ 21%	▲ 38%	▼ 31%	▲ 38%	▼ 18%	▼ 15%	◀▶ 37%	◀▶ 37%	◀▶ 37%	38%
Arbeiterkammer – Verteilung der NutzerInnen auf Wirtschaftsabschnitte – TOP 3												
Bau (35%)	Bau (41%)	Bau (47%)	*	Bau (38%)	*	Handel (15%)	*	*	Beherberg. /Gastro. (24%)	Beherberg. /Gastro. (42%)	Beherberg. /Gastro. (44%)	Herstellung von Waren (19%)
Verkehr /Lagerei (16%)	Verkehr /Lagerei (22%)	Handel; Verkehr; Herst. von Waren (je 13%)		Information / Kommunikati-on (19%)		Herstellung von Waren (13%)			Herstellung von Waren (17%)	Information / Kommunikati-on (11%)	Erbr. sonst. wirtsch. DL (14%)	Bau (17%)
Herstellung von Waren (12%)	Herstellung von Waren (14%)	Erziehung /Unterricht (6%)		Beherberg. /Gastro. (11%)		Information / Kommunikati-on (12%)			Verkehr /Lagerei (14%)	Erbr. sonst. wirtsch. DL (9%)	Herstellung von Waren (12%)	Handel (16%)
Arbeiterkammer – Themen der Nutzung von Angeboten *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Rechte am Arbeitsplatz (57%)	Themen rund ums Geld (56%)	Rechte am Arbeitsplatz (71%)	*	Rechte am Arbeitsplatz (53%)	*	Rechte am Arbeitsplatz (60%)	*	*	Rechte am Arbeitsplatz (54%)	Rechte am Arbeitsplatz (59%)	Rechte am Arbeitsplatz (70%)	Rechte am Arbeitsplatz (52%)
Themen rund ums Geld (42%)	Rechte am Arbeitsplatz (51%)	Verlust des Arbeitsplatzes (39%)		Themen rund ums Geld (46%)		Themen rund ums Geld (28%)			Verlust des Arbeitsplatzes (18%)	Verlust des Arbeitsplatzes (27%)	Themen rund ums Geld (38%)	Themen rund ums Geld (33%)
Verlust des Arbeitsplat-zes (22%)	Verlust des Arbeitsplatzes (13%)	Themen rund ums Geld (27%)		Verlust des Arbeitsplatzes (29%)		Sonstiges***c) (9%)			Themen rund ums Geld (14%)	Themen rund ums Geld (23%)	Verlust des Arbeitsplatzes (31%)	Verlust des Arbeitsplatzes (25%)

MIGRANTEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANTEN
Arbeiterkammer – Beurteilung des Angebots als sehr/eher hilfreich *(wenn Angebot/e genutzt)*												
73%	▲ 74%	▼ 61%	*	▲ 88%	*	◄► 73%	*	*	▲ 77%	▼ 62%	▼ 63%	91%
BETRIEBSRAT & GEWERKSCHAFT												
Betriebsrat – Verfügbarkeit												
45%	▲ 49%	▼ 32%	▲ 64%	▼ 42%	▲ 48%	▲ 50%	▼ 26%	▲ 57%	▼ 34%	▼ 34%	▲ 53%	58%
Betriebsrat – Nutzung *(wenn verfügbar)*												
22%	▲ 25%	▼ 15%	▲ 27%	▼ 12%	▼ 18%	▲ 36%	*	▼ 13%	▲ 29%	▼ 14%	▲ 29%	33%
Gewerkschaft - Mitgliedschaft												
20%	▲ 30%	20%	▼ 1%	▼ 10%	▼ 11%	▼ 17%	▼ 11%	▲ 26%	▼ 16%	▼ 12%	▼ 16%	38%

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.
*** Am relativ häufigsten als „Sonstige Themen der Nutzung der AK“ in dieser Subgruppe genannt: a) allg. Informationen o.n.B. b) Jobsuche, Jobwechsel, AMS c) Probleme am Arbeitsplatz m. KollegInnen, Vorgesetzten, Mobbing
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für Migranten gesamt
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews Männer n=1021; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews Männer n=152.

Migrantinnen

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
INFORMATION ARBEITNEHMERINNENRECHTE												
Gute Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte												
61%	◄► 61%	▼ 38%	▲ 63%	▲ 79%	▲ 62%	▲ 64%	▼ 55%	▼ 57%	▲ 65%	▼ 60%	▼ 45%	82%
Suche nach Informationen und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn bei … *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Arbeiter-kammer (62%)	Arbeiterkam-mer (63%)	KollegInnen (79%)	Arbeiterkam-mer (54%)	Arbeiterkam-mer (64%)	Arbeiterkam-mer (51%)	Arbeiterkam-mer (40%)	Verwandte, FreundInnen (45%)	Verwandte, FreundInnen (48%)	Arbeiterkam-mer (59%)	KollegInnen (29%)	Arbeiterkam-mer (41%)	Arbeiterkam-mer (65%)
KollegInnen (46%)	Verwandte, FreundInnen (38%)	Arbeiterkam-mer; Ver-wandte, FreundInnen (73%)	Internet (42%)	KollegInnen (56%)	Internet (44%)	Betriebsrat (24%)	Internet (32%)	KollegInnen (44%)	Verwandte, FreundInnen; Internet (33%)	Sonstige**a) (25%)	KollegInnen (36%)	Internet (47%)
Verwandte, FreundInnen (44%)	KollegInnen (36%)	Internet (52%)	KollegInnen (34%)	Verwandte, FreundInnen (54%)	KollegInnen (30%)	KollegInnen; Internet (23%)	Arbeiterkam-mer (30%)	Arbeiterkam-mer (40%)	KollegInnen (17%)	Arbeiterkam-mer; Ver-wandte, FreundInnen (24%)	Verwandte, FreundInnen (32%)	Verwandte, FreundInnen (43%)

THEMENPROFIL Interessensvertretung

MIGRANT-INNEN	EX-YU / ALBANIEN	TÜRKEI	DEUTSCH-LAND	EU-NMS	SONST. EUROPA	IRAN	CHINA	PHILIPPINEN	ARAB. RAUM	SONST. ASIEN	AFRIKA	REFERENZ-GRUPPE NICHT-MIGRANT-INNEN
ARBEITERKAMMER												
Arbeiterkammer – Wissen um Wahlberechtigung												
67%	◀▶ 67%	▼ 60%	▲ 68%	▲ 72%	▼ 52%	▲ 77%	▼ 66%	▲ 76%	▲ 86%	▼ 63%	▼ 60%	89%
Arbeiterkammer – Nutzung von Angeboten (ein- oder mehrmalig)												
35%	▲ 40%	▼ 30%	▼ 32%	▼ 31%	▼ 27%	▲ 44%	▼ 23%	▼ 17%	▼ 32%	▼ 14%	▲ 44%	47%
Arbeiterkammer – Verteilung der NutzerInnen auf Wirtschaftsabschnitte – TOP 3												
Handel (22%)	Handel (22%)	Beherb. /Gastro (27%)	Gesundh.-/Sozialwesen (30%)	Handel (38%)	*	Gesundh.-/Sozialwesen (20%)	*	*	Gesundh.-/Sozialwesen; Information / Kommunikation (je 27%)	*	Gesundh.-/Sozialwesen (24%)	Handel (31%)
Gesundh.-/Sozialwesen (18%)	Gesundh.-/Sozialwesen (21%)	Erbr. Finanz-/Vers. DL (18%)	Erbr. freib. /wiss./techn. DL (19%)	Gesundh.-/Sozialwesen; Erbr. sonst. wirtsch. DL (je 12%)		Information / Kommunikation (17%)			Beherb. /Gastro (11%)		Beherb. /Gastro (22%)	Erbr. freib. /wiss./techn. DL (15%)
Beherb. /Gastro.; Erbr. sonst. wirtsch. DL (je 12%)	Erbr. sonst. wirtsch. DL (17%)	Handel (17%)	Handel (9%)	Öffentl. Verwaltung (8%)		Handel; freib. /wiss. /techn. DL; Finanz-/Vers.-DL (je 10%)			Herstellung von Waren; Öffentl. Verwaltung (je 10%)		Erbr. sonst. wirtsch. DL (20%)	Gesundh.-/Sozialwesen (12%)
Arbeiterkammer – Themen der Nutzung von Angeboten *(Mehrfachnennungen möglich)* **– TOP 3**												
Rechte am Arbeitsplatz (62%)	Rechte am Arbeitsplatz (66%)	Rechte am Arbeitsplatz (83%)	Rechte am Arbeitsplatz (47%)	Rechte am Arbeitsplatz (47%)	*	Rechte am Arbeitsplatz (64%)	*	*	Rechte am Arbeitsplatz (51%)	*	Themen rund ums Geld (37%)	Rechte am Arbeitsplatz (62%)
Themen rund ums Geld (29%)	Themen rund ums Geld (41%)	Verlust des Arbeitsplatzes (29%)	Themen rund ums Geld (29%)	Themen rund ums Geld (39%)		Aus-/ Weiterbildung (14%)			Sonstiges***c) (27%)		Verlust des Arbeitsplatzes (25%)	Themen rund ums Geld (29%)
Verlust des Arbeitsplatzes (17%)	Verlust des Arbeitsplatzes (13%)	Themen rund ums Geld (13%)	Sonstiges***a) (13%)	Verlust des Arbeitsplatzes (32%)		Themen rund ums Geld; Vereinbarkeit (je 9%)			Vereinbarkeit (15%)		Rechte am Arbeitsplatz (18%)	Verlust des Arbeitsplatzes (17%)
Arbeiterkammer –Beurteilung des Angebots als sehr/eher hilfreich *(wenn Angebot/e genutzt)*												
80%	▲ 81%	▼ 70%	▲ 86%	▲ 82%	*	▼ 75%	*	*	▼ 73%	*	◀▶ 80%	91%
BETRIEBSRAT & GEWERKSCHAFT												
Betriebsrat – Verfügbarkeit												
45%	▲ 46%	▼ 32%	▲ 47%	▲ 50%	▼ 42%	▲ 60%	▼ 26%	▲ 54%	◀▶ 45%	▼ 41%	◀▶ 45%	51%
Betriebsrat – Nutzung *(wenn verfügbar)*												
18%	▲ 19%	*	▲ 4%	▲ 23%	◀▶ 18%	▲ 37%	*	▲ 22%	▲ 34%	▼ 14%	▲ 27%	23%
Gewerkschaft – Mitgliedschaft												
24%	▲ 32%	▼ 21%	▼ 6%	▼ 20%	▼ 8%	▲ 27%	▼ 11%	▼ 19%	▼ 15%	▼ 16%	▼ 23%	34%

* Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

** Am relativ häufigsten als „Sonstige Informationsquelle“ in dieser Subgruppe genannt: a) Ansprechperson, -stelle im Betrieb
*** Am relativ häufigsten als „Sonstige Themen der Nutzung der AK“ in dieser Subgruppe genannt: a) allg. Informationen o.n.B. b) Jobsuche, Jobwechsel, AMS c) Probleme am Arbeitsplatz m. KollegInnen, Vorgesetzten, Mobbing
▲ = überdurchschnittlich; ▼ = unterdurchschnittlich; ◄► = durchschnittlich in Bezug auf den Wert für Migrantinnen gesamt
Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010, Interviews Frauen n=980; L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011, Interviews Frauen n=153.

C Herkunftsprofile

Die Herkunftsprofile geben einen Überblick über die Situation in einer bestimmten Herkunftsgruppe. Dazu werden ausgewählte Indikatoren aus den drei thematischen Bereichen Migrationshintergrund-Einwanderungssituation, Beschäftigung und Aus- und Weiterbildung für die einzelnen Herkunftsgruppen zusammengestellt. Diese Darstellungsweise ermöglicht den Blick auf die einzelne Herkunftsgruppe im Sinne einer Zusammenschau verschiedener thematischer Indikatoren.

Zur Art der Darstellung

Die vollen Balken bilden jeweils den Anteil der Männer (Rottöne) und Frauen (Grüntöne) dieser Herkunftsgruppe ab, auf die das jeweilige Merkmal zutrifft.

Die schraffierten Balken stellen die geschlechtsspezifische Abweichung vom Gesamtschnitt dar, also die Differenz der Männer dieser Gruppe von allen Migranten und die Differenz der Frauen von allen Migrantinnen. Bei bei einem überdurchschnittlichen Anteil schlägt der Balken daher nach rechts aus (positiver Wert), bei einem unterdurchschnittlichen nach links (negativer Wert).

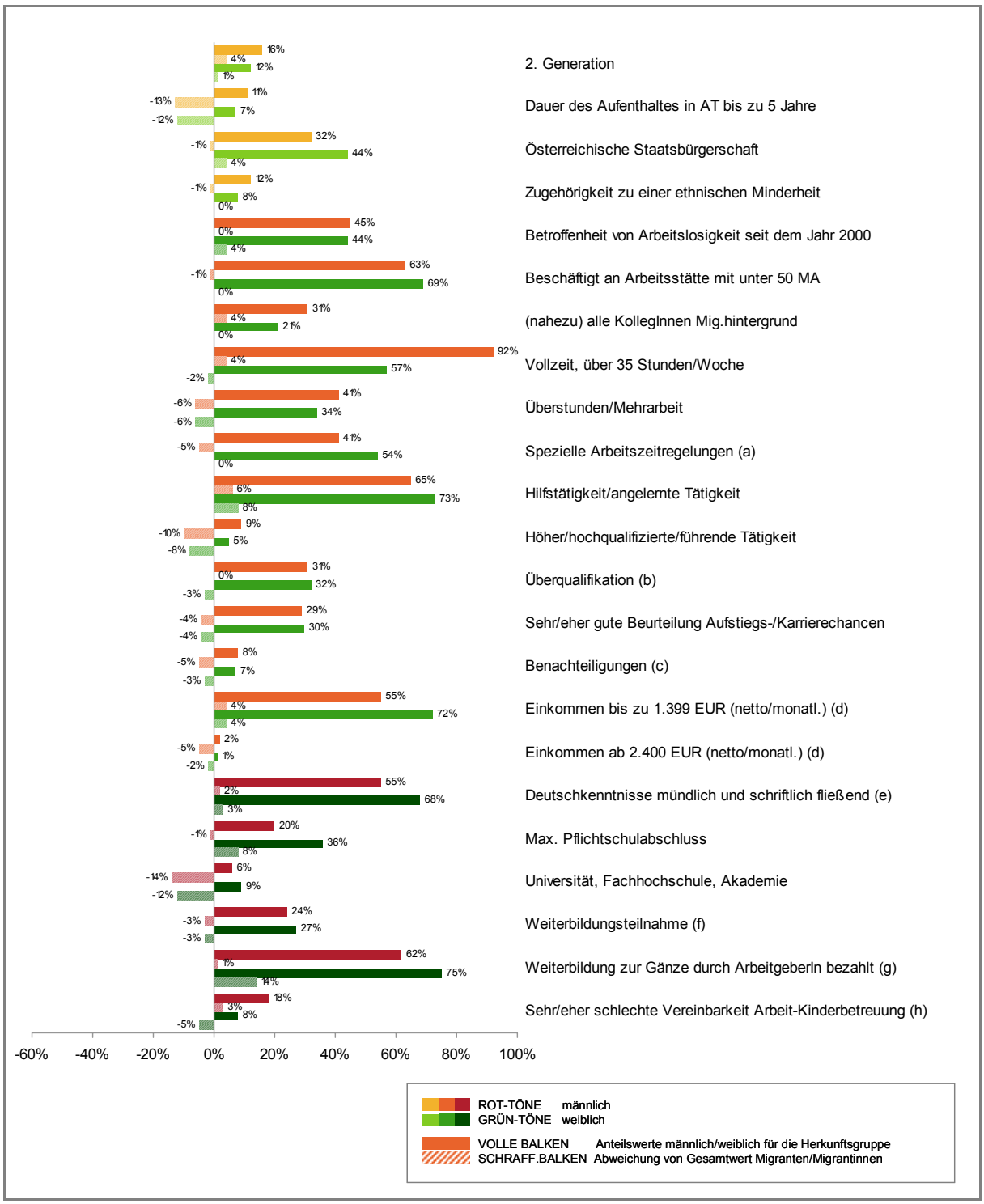
Weitere Erläuterungen zu den Indikatoren finden sich in der Quellenzeile.

Lesebeispiele zu Herkunftsprofil Ehemaliges Jugoslawien/Albanien

16 % der Männer mit ex-jugoslawischer/albanischer Herkunft gehören der 2. Generation an, das sind um 4%-Punkte mehr als im Schnitt aller männlichen Migranten. Von den Frauen zählen 12% zur 2. Generation, dieser Anteil ist niedriger als bei den Männern, aber ebenfalls (um 1%-Punkt) überdurchschnittlich.

9 % der Männer dieser Herkunftsgruppe üben eine höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit aus, das sind um 10 %-Punkte weniger als bei männlichen Migranten generell. Von den Frauen arbeiten 5 % in einer solchen Tätigkeit, das sind um 8 %-Punkte weniger als im Schnitt aller weiblichen Migrantinnen.

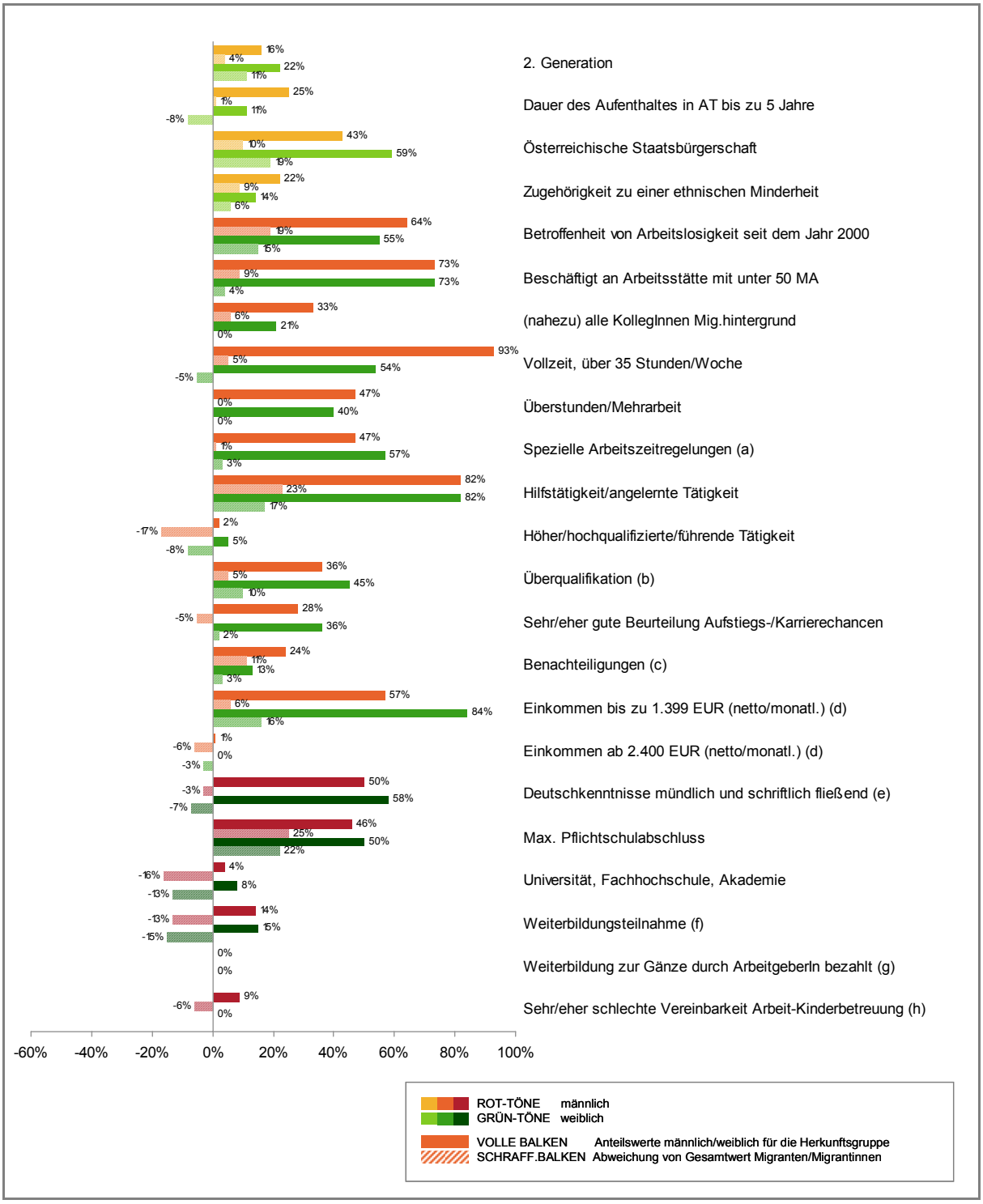
HERKUNFTSPROFIL Ehemaliges Jugoslawien / Albanien



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Ehem. Jugoslawien/Albanien Interviews n gesamt = 283;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

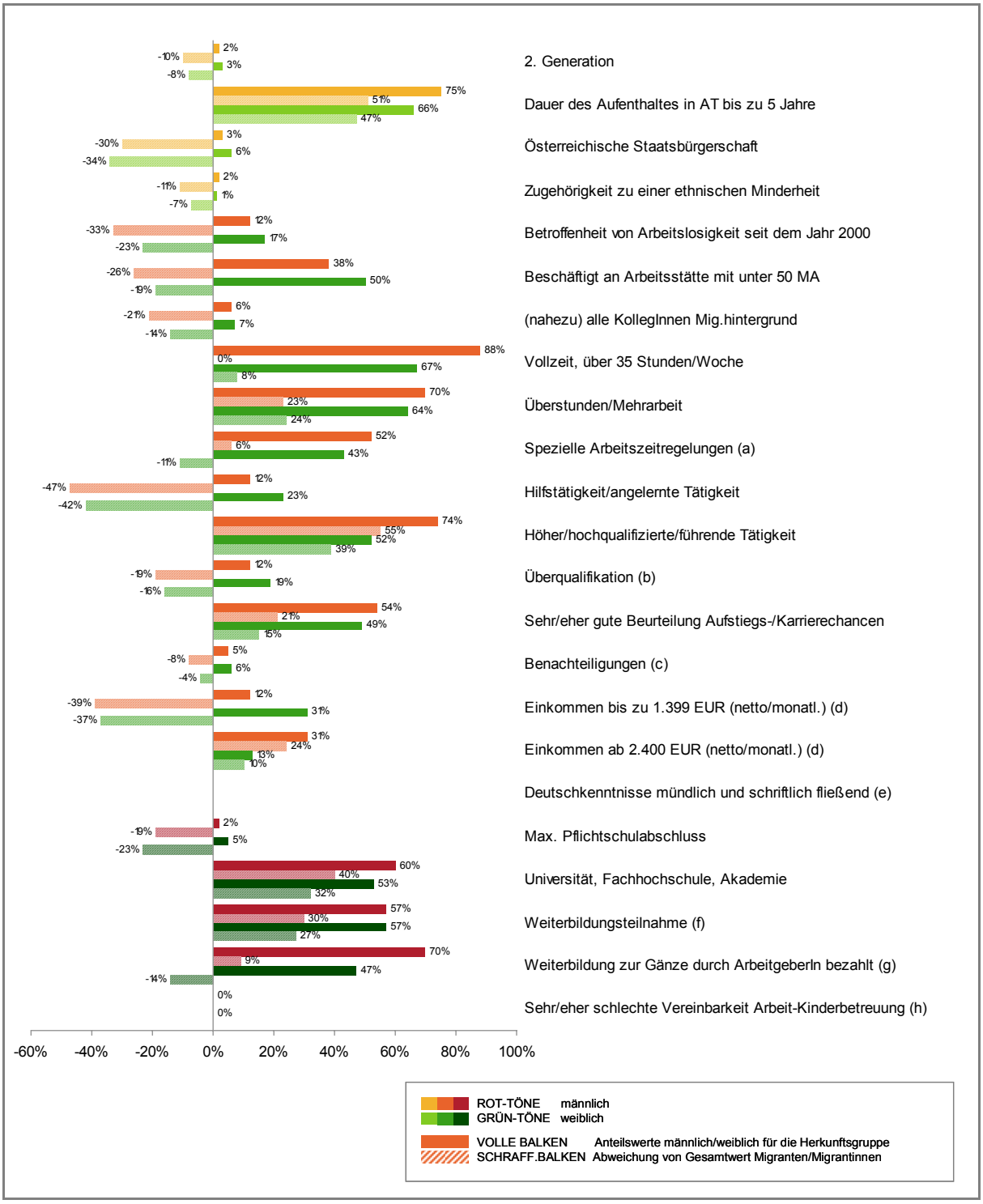
HERKUNFTSPROFIL Türkei



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Türkei Interviews n gesamt = 183;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

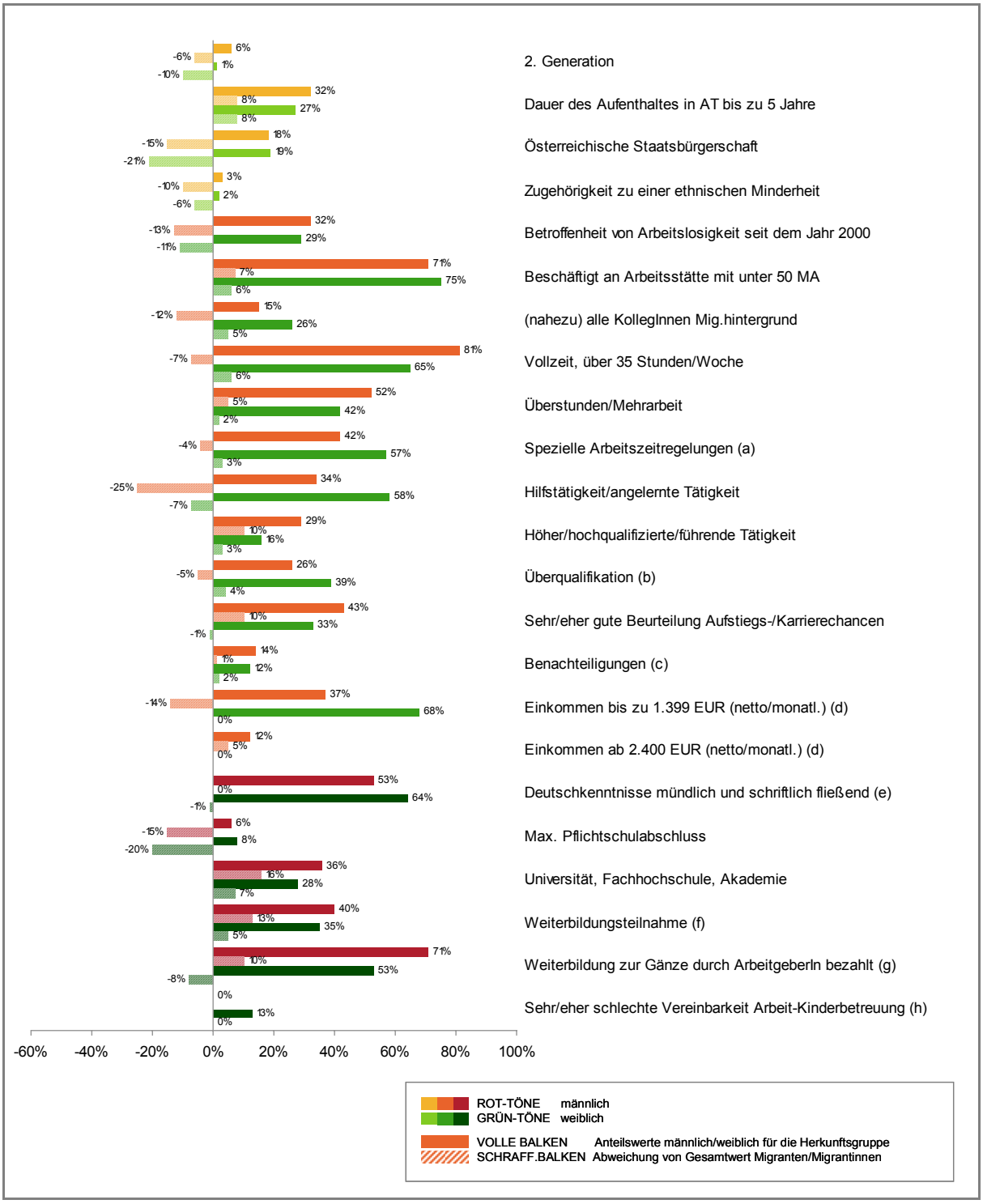
HERKUNFTSPROFIL Deutschland



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Deutschland n gesamt = 185;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

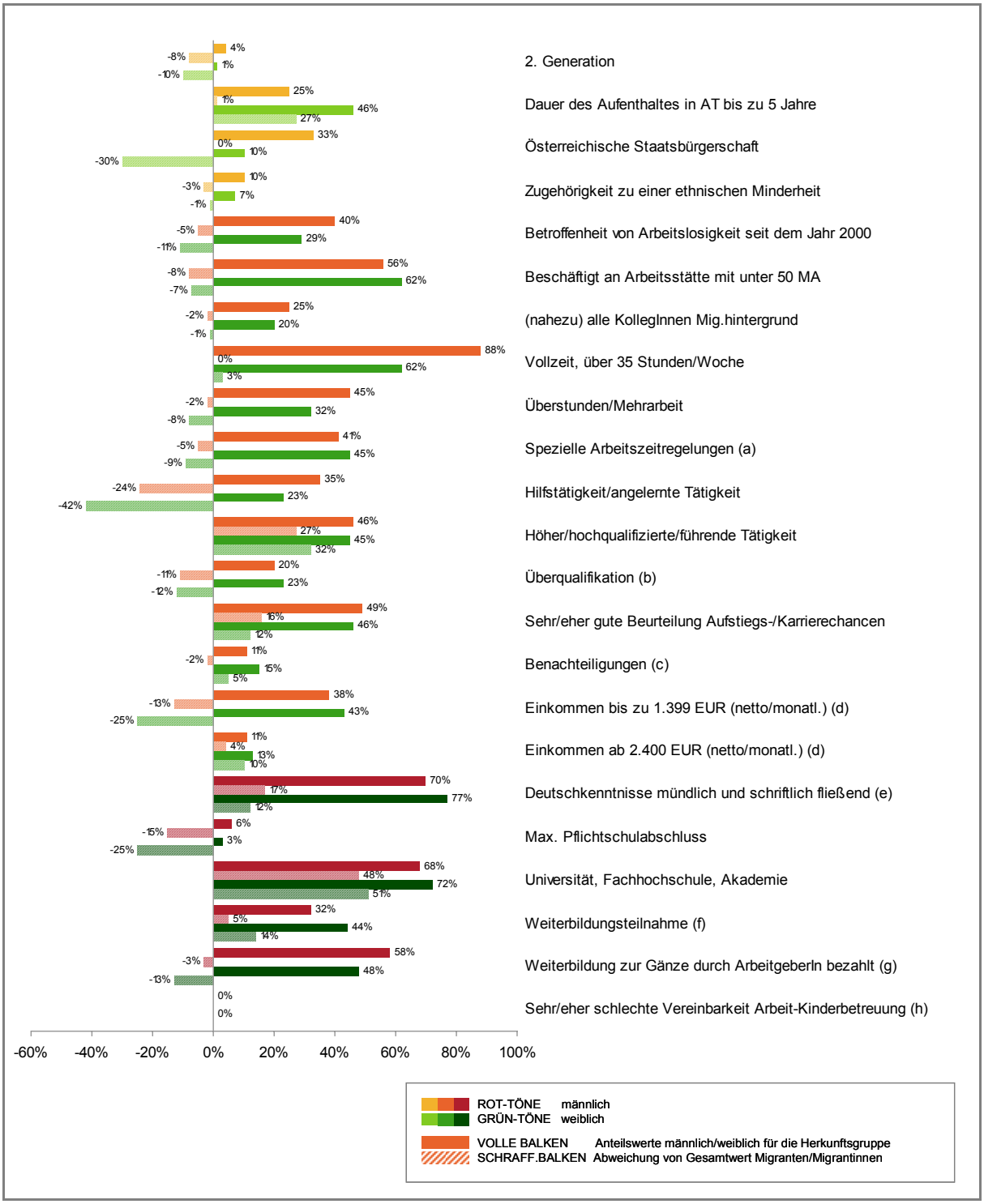
HERKUNFTSPROFIL EU-NMS



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; EU-NMS Interviews n gesamt = 189;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

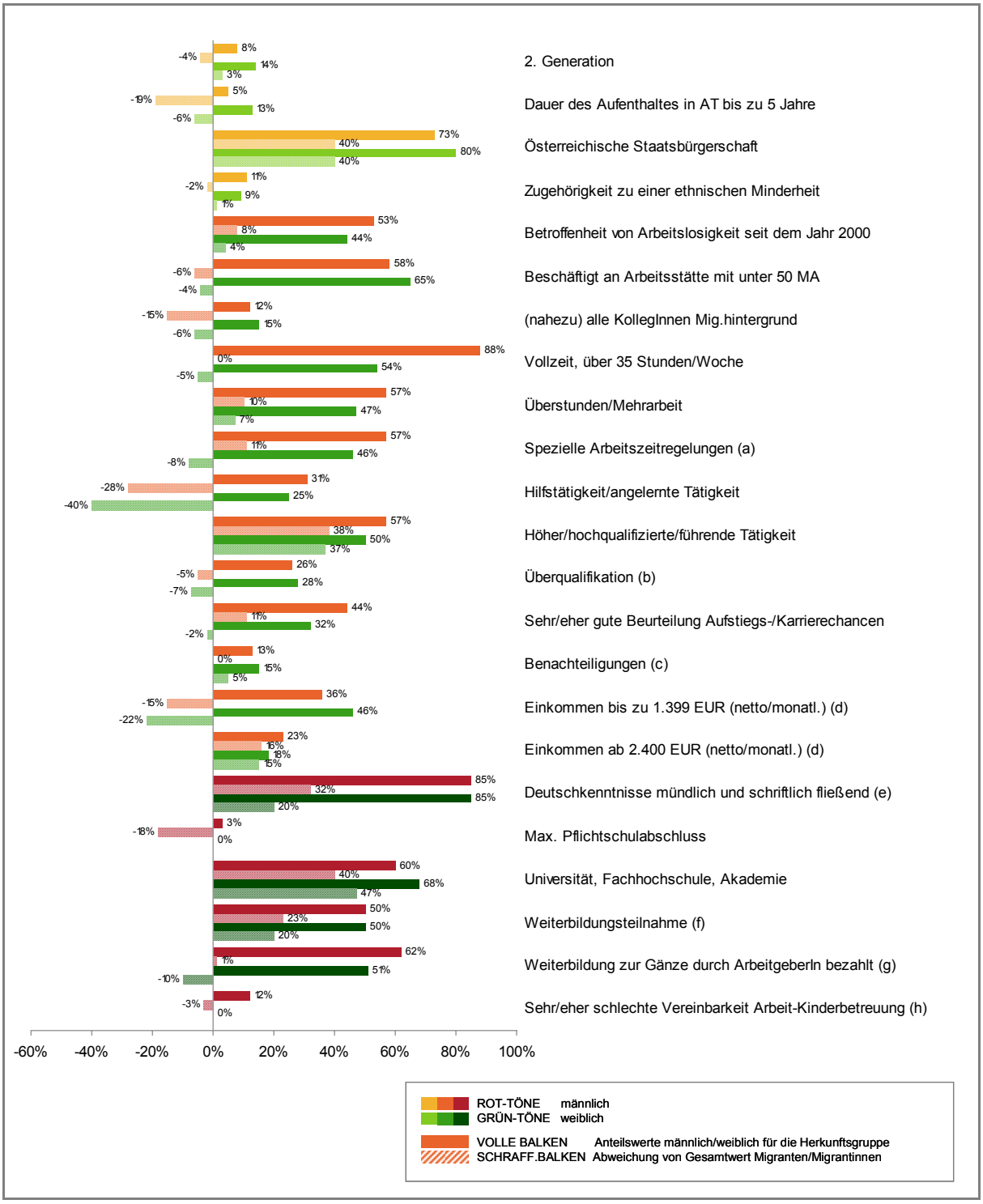
HERKUNFTSPROFIL Sonstiges Europa



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Sonstiges Europa Interviews n gesamt = 174;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

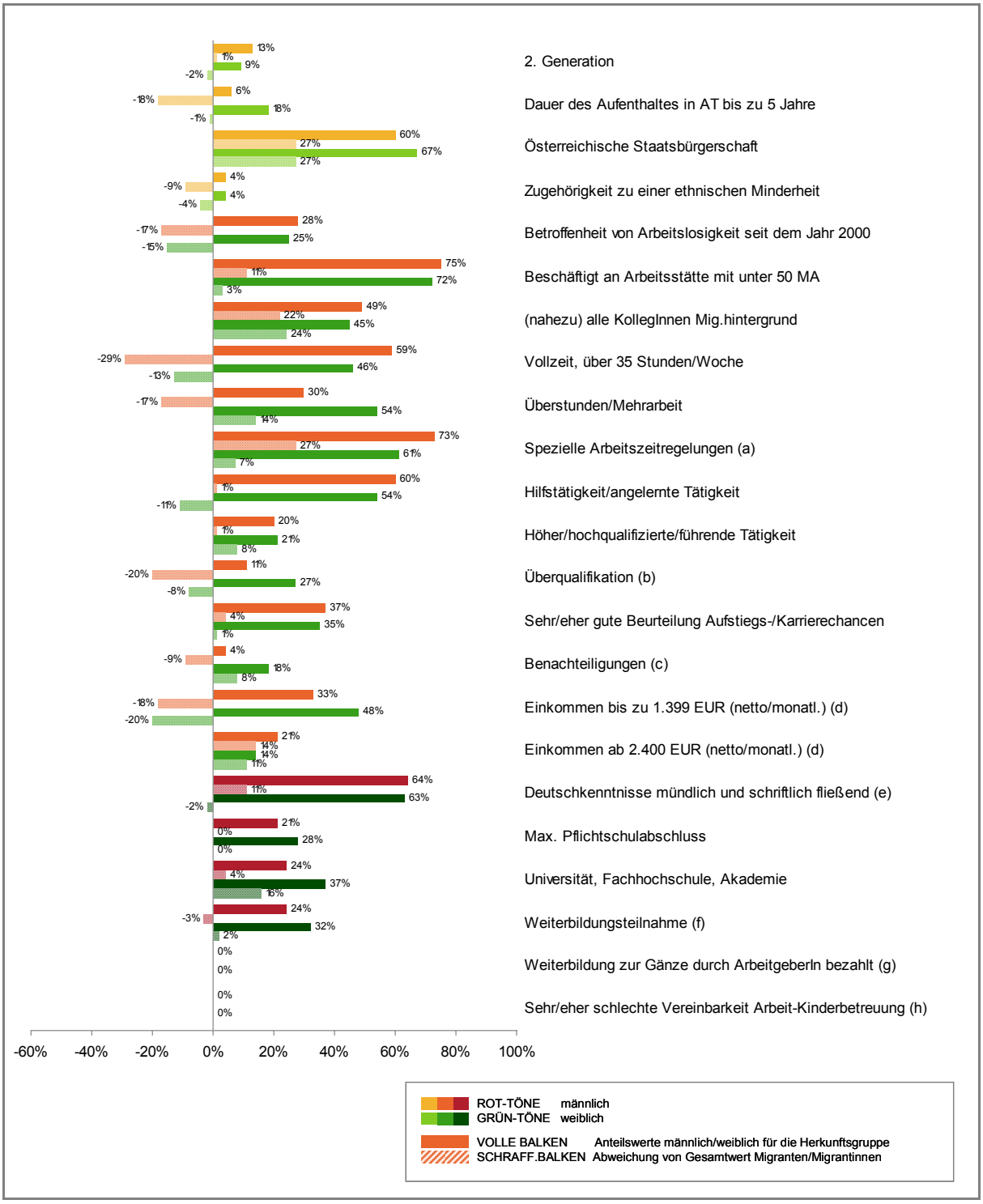
HERKUNFTSPROFIL Iran



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Iran Interviews n gesamt = 188;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

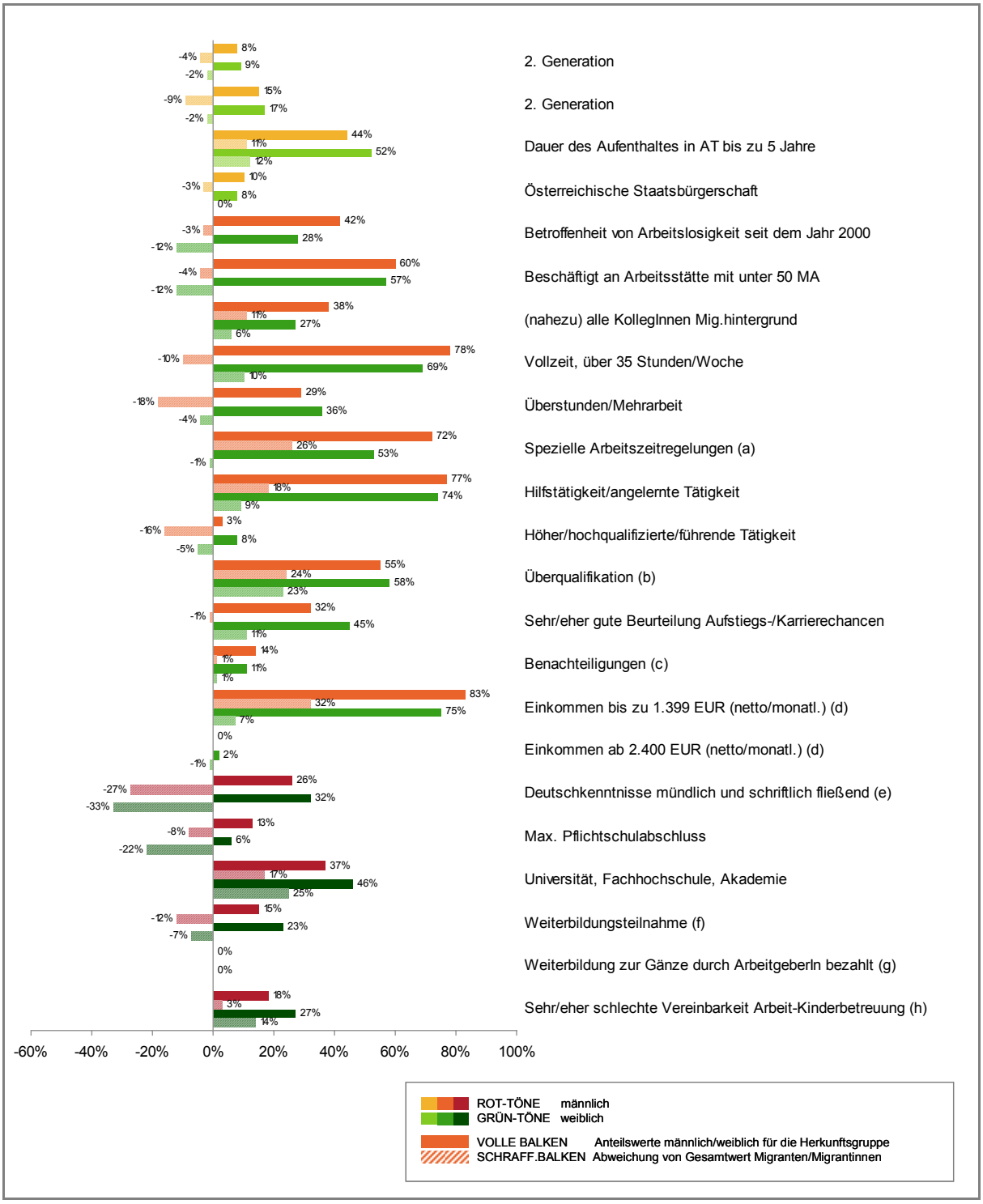
HERKUNFTSPROFIL China



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; China Interviews n gesamt = 103;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

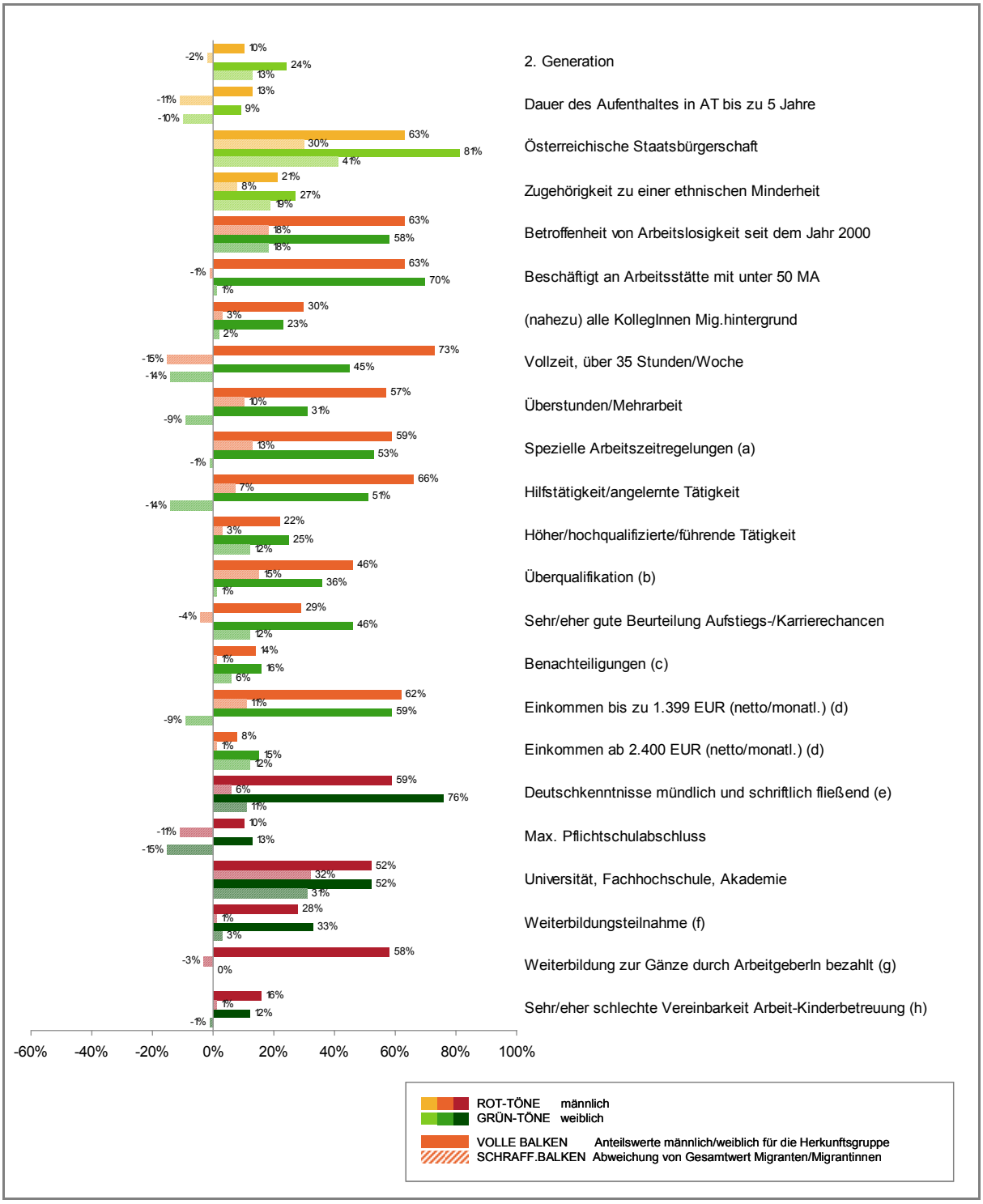
HERKUNFTSPROFIL Philippinen



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Philippinen Interviews n gesamt = 182;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

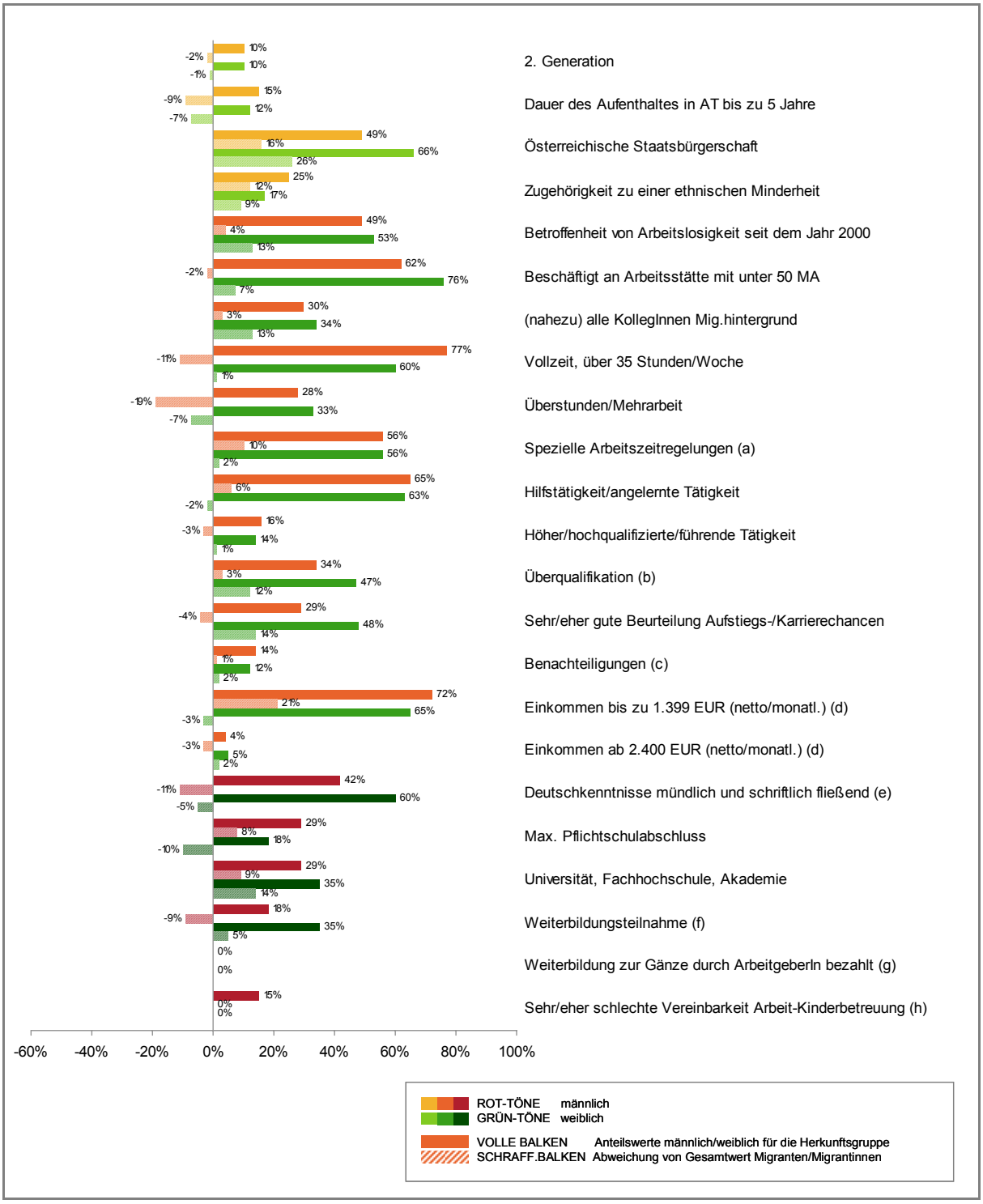
HERKUNFTSPROFIL Arabischer Raum



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Arabischer Raum Interviews n gesamt = 172;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

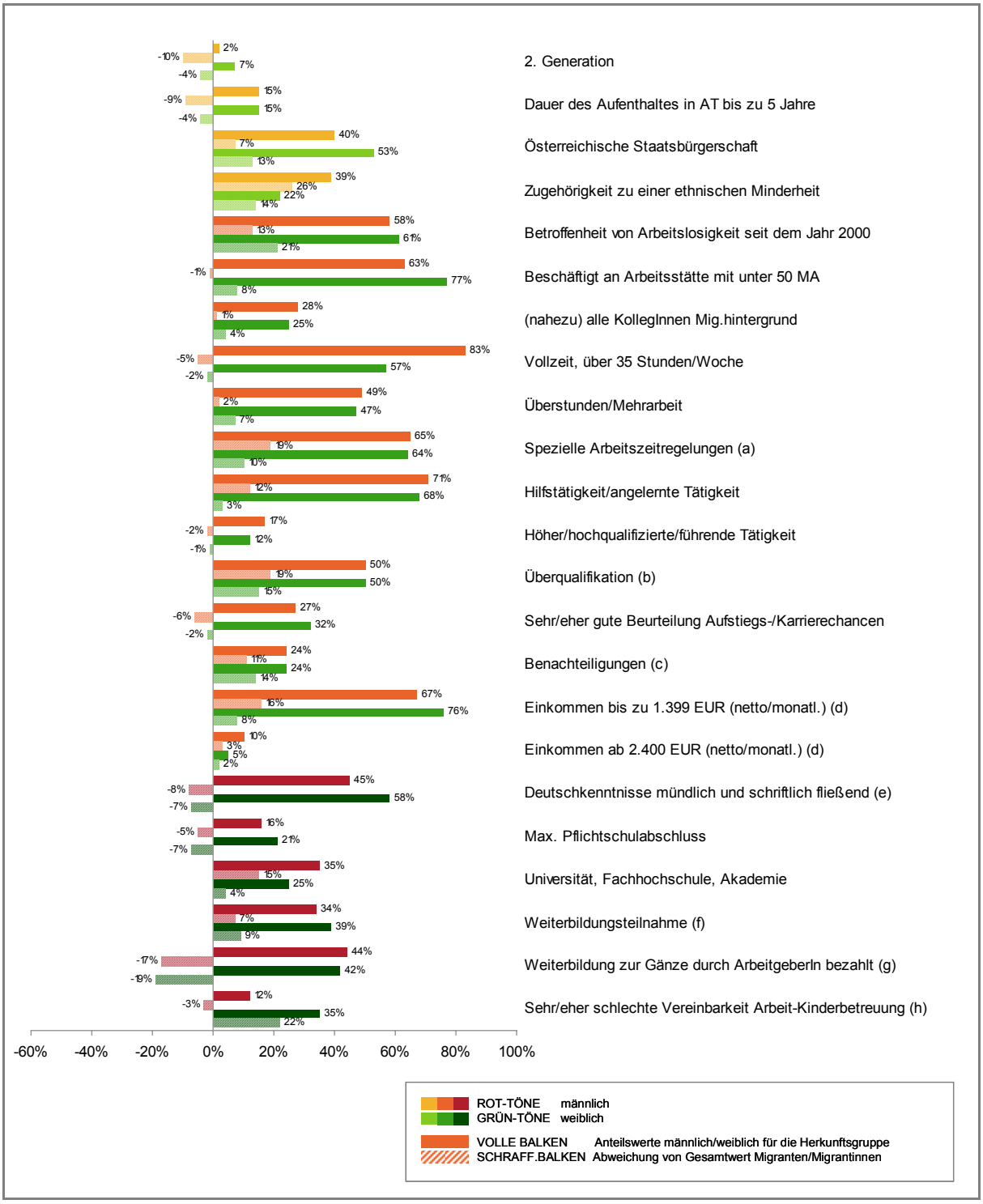
HERKUNFTSPROFIL Sonstiges Asien



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Sonstiges Asien Interviews n gesamt = 167;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

HERKUNFTSPROFIL Afrika



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Afrika Interviews n gesamt = 175;

(a) Betroffenheit durch mindestens eine der folgenden Arbeitszeitregelungen: geteilte/unterbrochene Arbeitszeit, Abendarbeit (ab 20:00), Nachtarbeit (zw. 22:00 und 6:00), Wochenend-/Feiertagsarbeit, Schicht-/Turnusdienst
(b) Tätigkeitsniveau unterhalb Ausbildungsniveau (Selbsteinschätzung), ohne Lehrlinge
(c) Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung
(d) Persönliches Erwerbseinkommen, Basis: Vollzeit-Beschäftigte (über 35 Stunden/Woche)
(e) Selbsteinschätzung Sprachkompetenzen Deutsch
(f) Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Weiterbildung in letzten 5 Jahren, ohne Deutschkurse
(g) Basis: WeiterbildungsteilnehmerInnen
(h) Subjektive Einschätzung, Basis: Personen mit Kind/ern zwischen 0-12 Jahren

E Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitskräftepotenzial mit Migrationshintergrund nach Herkunfts-Ländergruppen (Herkunftskonzept), Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2009 9

Abbildung 2: Geschlecht nach Herkunft 15

Abbildung 3: Altersgruppen, nach Herkunft und Geschlecht 16

Abbildung 4: Migrationshintergrund 1./2. Generation, nach Herkunft und Geschlecht 18

Abbildung 5: Dauer des Aufenthalts in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht 19

Abbildung 6: Gründe für Immigration, nach Geschlecht; Mehrfachantworten möglich 20

Abbildung 7: Zusammensetzung „Sonstiger Gründe“ für Immigration, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 22

Abbildung 8: Gründe für Immigration – Typologie, nach Herkunft und Geschlecht 25

Abbildung 9: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Geschlecht 26

Abbildung 10: Personen, die nicht in Österreich geboren wurden: Anteil jener mit österreichischer Staatsbürgerschaft, nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich 27

Abbildung 11: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Anteil jener, welche diese annehmen möchten, nach Herkunft und Geschlecht 28

Abbildung 12: Personen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen möchten: Erwartungen, die mit der Annahme der Staatsbürgerschaft verbunden werden, nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich 29

Abbildung 13: Personen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen möchten: Zusammensetzung „sonstige“ Erwartungen, die mit der Annahme der Staatsbürgerschaft verbunden werden, nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich 30

Abbildung 14: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Herkunft und Geschlecht 32

Abbildung 15: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Herkunft und Geschlecht 35

Abbildung 16: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews: Arbeits-losigkeit, nach Herkunft und Geschlecht 36

Abbildung 17: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Herkunft und Geschlecht 37

Abbildung 18: Wirtschaftssektoren, nach Herkunft und Geschlecht 42

Abbildung 19: Berufsbereiche, nach Herkunft und Geschlecht 46

Abbildung 20: Berufsbereiche, nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht (MigrantInnen) 48

Abbildung 21: Arbeitsstättengröße, nach Herkunft und Geschlecht 52

Abbildung 22: Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Herkunft und Geschlecht 53

Abbildung 23: Wenn (weitere) Beschäftigte mit Migrationshintergrund: Anteil (nahezu) alle Personen an der Arbeitsstätte mit Migrations-hintergrund, nach Wirtschaftsabschnitt und (kein) Migrationshintergrund 54

Abbildung 24: Berufliches Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Geschlecht 56

Abbildung 25: Beschäftigungsformen, nach Herkunft und Geschlecht 58

Abbildung 26: Ausgewählte Beschäftigungsformen, nach Herkunft und Geschlecht 60

Abbildung 27: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 62

Abbildung 28: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – Vollzeit/Teilzeit, nach Herkunft und Geschlecht 63
Abbildung 29: Anteil Teilzeitbeschäftigter mit Präferenz für eine vollzeitige Arbeitsstelle, nach Herkunft und Geschlecht 67
Abbildung 30: Anteil Vollzeitbeschäftigter mit Präferenz für eine Teilzeit-Arbeitsstelle, nach Herkunft und Geschlecht 67
Abbildung 31: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Geschlecht 69
Abbildung 32: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Geschlecht 70
Abbildung 33: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Herkunft und Geschlecht 71
Abbildung 34: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Herkunft und Geschlecht 72
Abbildung 35: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen – Art der Arbeitszeitregelung, nach Herkunft und Geschlecht 74
Abbildung 36: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Berufsbereichen und Geschlecht (MigrantInnen) 75
Abbildung 37: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Geschlecht und Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 77
Abbildung 38: Durchschnittliche Bewertung spezieller Arbeitszeitregelungen mit der Vereinbarkeit der privaten Lebenssituation (1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht), nach Geschlecht (MigrantInnen), Nicht-MigrantInnen 78
Abbildung 39: Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach Herkunft und Geschlecht (1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht) 81
Abbildung 40: Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht (1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht) 85
Abbildung 41: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch ver-schiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen) sowie durchschnittliche Belastung pro Faktor* 89
Abbildung 42: Anteil von Personen, die von mindestens einem Faktor sehr / eher stark belastend sind, nach Herkunft und Geschlecht 95
Abbildung 43: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach Herkunft und Geschlecht 100
Abbildung 44: Anteil Befragte, die sich benachteiligt fühlen nach Themenbereichen, nach Herkunft und Geschlecht 102
Abbildung 45: Personen, die Benachteiligungen erleben: Benachteiligung (auch) auf Grund des Geschlechts, nach Herkunft und Geschlecht* 103
Abbildung 46: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige, nach Herkunft und Geschlecht 108
Abbildung 47: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Teilzeiterwerbstätige (bis 35 Wochenstunden), nach Herkunft und Geschlecht 110
Abbildung 48: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Herkunft und Geschlecht 117
Abbildung 49: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und höchster abge-schlossener Ausbildung 121
Abbildung 50: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Herkunft und Geschlecht 123
Abbildung 51: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht 131
Abbildung 52: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Herkunft und Geschlecht 132
Abbildung 53: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfach-antworten möglich, nach Geschlecht 138
Abbildung 54: Erfüllung der jeweiligen Erwartung an Nostrifikation der Ausbildung, nach Geschlecht 142
Abbildung 55: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Aus-bildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 143

Abbildung 56: „Sonstige Gründe“ für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, nach Geschlecht 145
Abbildung 57: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung, nach Herkunft und Geschlecht 148
Abbildung 58: Gründe für keine Teilnahme an Aus- und Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 158
Abbildung 59: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 163
Abbildung 60: „Sonstige“ Arten der beruflichen Aus- oder Weiterbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen) 165
Abbildung 61: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Herkunft und Geschlecht 168
Abbildung 62: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn bezahlt, nach Herkunft und Geschlecht 169
Abbildung 63: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Herkunft und Geschlecht 170
Abbildung 64: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Herkunft und Geschlecht 175
Abbildung 65: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen von nicht rezent weiter-bildungsaktiven Personen, nach Gründen für keine Teilnahme in den letzten fünf Jahren (Mehrfachantworten möglich) und Geschlecht (MigrantInnen) 180
Abbildung 66: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 181
Abbildung 67: „Sonstige“ Arten der gewünschten künftigen beruflichen Aus- oder Weiterbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen) 185
Abbildung 68: Erwartungen an künftige Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 185
Abbildung 69: „Sonstige“ Erwartungen an künftige berufliche Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Geschlecht (MigrantInnen) 188
Abbildung 70: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Herkunft und Geschlecht 192
Abbildung 71: Sprachkenntnisse in Deutsch (Selbsteinstufung; exkl. Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht 193
Abbildung 72: Nutzung Deutsch in der Arbeit (exkl. Deutschland) mit verschiedenen KommunikationspartnerInnen, nach Herkunft und Geschlecht 197
Abbildung 73: Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen für die Ausübung des Berufes, nach Herkunft (exkl. Deutschland) und Geschlecht 198
Abbildung 74: Nutzung Deutsch als Alltagssprache (exkl./inkl. Ländergruppe Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht 201
Abbildung 75: Ausprägung der Sprachkenntnisse in der Alltagssprache, nach Herkunft und Geschlecht 203
Abbildung 76: Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht 204
Abbildung 77: Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Herkunft und Geschlecht 207
Abbildung 78: Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache): Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Herkunft und Geschlecht 208
Abbildung 79: Nutzung der ersten weiteren Sprache (neben Deutsch/Alltagssprache) in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht 209
Abbildung 80: Weitere Sprachkenntnisse, nach Herkunft und Geschlecht 210
Abbildung 81: Haushaltsform, nach Herkunft und Geschlecht 213

Abbildung 82: Bezug von Kinderbetreuungsgeld in letzten 5 Jahren abgeschlossen, nach Herkunft und Geschlecht 215
Abbildung 83: Arbeitsstelle nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes, nach Geschlecht 216
Abbildung 84: Gründe für Wechsel des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes, Mehrfachantworten möglich 217
Abbildung 85: Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 220
Abbildung 86: Organisation der Kinderbetreuung für Kind(er) im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht 221
Abbildung 87: Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 223
Abbildung 88: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht 224
Abbildung 89: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 226
Abbildung 90: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht 227
Abbildung 91: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (für Kinder von 0-12 Jahre), nach Herkunft und Geschlecht 229
Abbildung 92: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 230
Abbildung 93: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Herkunft und Geschlecht 234
Abbildung 94: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 238
Abbildung 95: Vorhandensein Betriebsrat, nach Herkunft und Geschlecht 241
Abbildung 96: Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Herkunft und Geschlecht 243
Abbildung 97: Themen bei Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, MigrantInnen nach Geschlecht und Nicht-MigrantInnen 246
Abbildung 98: Beurteilung des Betriebsrats, MigrantInnen nach Geschlecht und Nicht-MigrantInnen 247
Abbildung 99: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 248
Abbildung 100: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Herkunft und Geschlecht 249
Abbildung 101: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Herkunft und Geschlecht 251
Abbildung 102: Inanspruchnahme der AK, nach Herkunft und Geschlecht 252
Abbildung 103: MigrantInnen, die die AK in Anspruch genommen haben: Verteilung auf Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht 256
Abbildung 104: MigrantInnen, die die AK in Anspruch genommen haben: Verteilung auf Berufsbereiche, nach Geschlecht 256
Abbildung 105: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 257
Abbildung 106: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Herkunft und Geschlecht 259
Abbildung 107: Anteil MigrantInnen mit Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunft und Geschlecht 262
Abbildung 108: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 268
Abbildung 109: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 269
Abbildung 110: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 269

Abbildung 111: Gründe für Immigration - Typologie, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 270
Abbildung 112: Aktueller Beschäftigungsstatus, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 271
Abbildung 113: Wirtschaftssektoren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 272
Abbildung 114: Berufsbereiche, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 273
Abbildung 115: Größe der Arbeitsstätte, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 275
Abbildung 116: Größe der Arbeitsstätte, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 275
Abbildung 117: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 277
Abbildung 118: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 291
Abbildung 119: Beschäftigungsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 278
Abbildung 120: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 279
Abbildung 121: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 280
Abbildung 122: Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht (1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht) 283
Abbildung 123: Sehr/eher starke Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 285
Abbildung 124: Gleichbehandlung im Arbeitsleben im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 286
Abbildung 125: Anteil Befragte, die sich benachteiligt fühlen nach Themenbereichen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 287
Abbildung 126: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeit- Teilzeiterwerbstätige (bis/ab 35 Wochenstunden), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 289
Abbildung 127: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 290
Abbildung 128: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 293
Abbildung 129: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 293
Abbildung 130: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 295
Abbildung 131: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 296
Abbildung 132: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 297
Abbildung 133: Gründe für keine Teilnahme an Aus- und Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 298
Abbildung 134: Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 301
Abbildung 135: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 302
Abbildung 136: Teilnahme weiterbildungsaktiver Personen an Deutschkurs in den letzten fünf Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 302
Abbildung 137: Wunsch nach zukünftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 304

Abbildung 138: Art der gewünschten beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 305
Abbildung 139: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 306
Abbildung 140: Sprachkenntnisse in Deutsch (Selbsteinstufung), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 310
Abbildung 141: Nutzung Deutsch als Alltagssprache, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 311
Abbildung 142: Sprachkenntnisse in der Alltagssprache, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 312
Abbildung 143: Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 312
Abbildung 144: Haushaltsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 315
Abbildung 145: Anteil von Personen mit Kind/ern verschiedener Altersgruppen im Haushalt, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 317
Abbildung 146: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 318
Abbildung 147: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei der Betreuung von Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 320
Abbildung 148: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 321
Abbildung 149: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 322
Abbildung 150: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 323
Abbildung 151: Vorhandensein Betriebsrat, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 324
Abbildung 152: Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 324
Abbildung 153: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 326
Abbildung 154: Themen bei Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 327
Abbildung 155: Beurteilung des Betriebsrats, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 328
Abbildung 156: Mitgliedschaft bei Gewerkschaft, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 328
Abbildung 157: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 329
Abbildung 158: Inanspruchnahme der AK, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 329
Abbildung 159: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 330
Abbildung 160: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 330

F Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1	Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der jeweiligen Gründe für Immigration, Mehrfachantworten möglich	23
Übersicht 2	Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der jeweiligen mit der Annahme der Staatsbürgerschaft verbundenen Erwartungen, Mehrfachantworten möglich	30
Übersicht 3	Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000 nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)	39
Übersicht 4	Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)	40
Übersicht 5	Top 3 der Wirtschaftsabschnitte, nach Herkunft und Geschlecht	44
Übersicht 6	Top 3 der Berufsgruppen nach Ländergruppen	50
Übersicht 7	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – Vollzeit/Teilzeit, nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)	65
Übersicht 8	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – Vollzeit/Teilzeit, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)	66
Übersicht 9	Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)	83
Übersicht 10	Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)	84
Übersicht 11	Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung der Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)	86
Übersicht 12	Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung der Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)	87
Übersicht 13:	Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung sehr/eher starke Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht	93
Übersicht 14:	Betroffenheit durch Belastungen im Arbeitsleben, aus- gewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)	97
Übersicht 15	Betroffenheit durch Belastungen im Arbeitsleben, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)	98
Übersicht 16:	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)	105
Übersicht 17:	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)	106
Übersicht 18:	Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige ohne mehrfach parallele Beschäftigung, nach ausgewählten Sozial-, und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)	112
Übersicht 19:	Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige ohne mehrfach parallele Beschäftigung, nach ausgewählten Migrationsfaktoren (MigrantInnen)	113
Übersicht 20:	Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige ohne mehrfach parallele Beschäftigung, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)*	113

Übersicht 21: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach ver-schiedenen Sozial- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen) 119
Übersicht 22: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Alter (Nicht-MigrantInnen) 119
Übersicht 23 Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 126
Übersicht 24 Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen) 127
Übersicht 25: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach ausgewählten Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren 135
Übersicht 26: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung von den jeweiligen mit der Nostrifikation der Ausbildung verbundenen Erwartungen, Mehrfachantworten möglich 140
Übersicht 27: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufigerer Nennung der jeweiligen Gründe für Nicht-Beantragung der Nostrifikation, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 144
Übersicht 28: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 152
Übersicht 29: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen) 153
Übersicht 30: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach verschiedenen Migrationsfaktoren (MigrantInnen) 154
Übersicht 31: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der jeweiligen Gründe für keine Teilnahme an Aus-/Weiterbildung in letzten 5 Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 161
Übersicht 32: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der jeweiligen Art der Aus- und Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 164
Übersicht 33: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach ausgewählten Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen) 173
Übersicht 34: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen) 174
Übersicht 35: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) nach ausgewählten Sozial-, Beschäftigungs-, Migrations- und Weiterbildungsfaktoren (MigrantInnen) 177
Übersicht 36: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach ausgewählten Sozial-, Beschäftigungs- und Weiterbildungs-faktoren (Nicht-MigrantInnen) 178
Übersicht 37: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der jeweiligen gewünschten Art der Aus- und Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 184
Übersicht 38: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der der jeweiligen Erwartung an die gewünschte künftige Teilnahme an Aus- und Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfach-antworten möglich, nach Geschlecht 187
Übersicht 39 Anteil jener mit mündlich und schriftlich fließenden Sprachkenntnissen in Deutsch (Selbsteinstufung; exkl. Deutschland), nach ausgewählten Sozial- und Migrationsfaktoren, MigrantInnen 195

Übersicht 40: Vorhandensein ausreichender Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes (exkl. Deutschland), nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren, MigrantInnen 200
Übersicht 41: Nutzung Deutsch als Alltagssprache (exkl. Deutschland), nach ausgewählten Sozial- und Migrationsfaktoren, MigrantInnen 202
Übersicht 42: Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren MigrantInnen 206
Übersicht 43: Haushaltsformen, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren und Geschlecht (MigrantInnen) 214
Übersicht 44: Haushaltsformen, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen) 215
Übersicht 45: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Betreuung von Kind/ern im Alter von 0-3 Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 222
Übersicht 46: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Betreuung von Kind/ern im Alter von 4-6 Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 225
Übersicht 47: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Betreuung von Kind/ern im Alter von 7-12 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 228
Übersicht 48: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung von wichtigen Unterstützungen bezüglich Kinderbetreuung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 231
Übersicht 49: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach ausgewählten Sozial-, Migrations- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 235
Übersicht 50: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen) 236
Übersicht 51: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der jeweiligen Informationsquellen bei der Suche nach Information und Hilfe, Mehrfachantworten möglich 239
Übersicht 52: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitsstättengröße, Beschäftigungsform und Wirtschaftsabschnitt 242
Übersicht 53: Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach verschiedenen Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 244
Übersicht 54: Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der jeweiligen Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 248
Übersicht 55: Inanspruchnahme der AK, nach ausgewählten Sozial- Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen) 254
Übersicht 56: Inanspruchnahme der AK, nach ausgewählten Sozial- Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen) 255
Übersicht 57 Ländergruppen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung der jeweiligen Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich 258
Übersicht 58 Top 3 der Berufsgruppen nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 274

G Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Interviews nach Herkunftsgruppen, ungewichtete Anzahl	11
Tabelle 2:	Definitionssystematik Typologie des Migrationshintergrunds	31
Tabelle 3:	Arbeitskräftepotenzial nach Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2006	419
Tabelle 4:	Arbeitskräftepotenzial nach Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2007	420
Tabelle 5:	Arbeitskräftepotenzial nach Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2008	421
Tabelle 6:	Arbeitskräftepotenzial nach Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2009	422
Tabelle 7:	Arbeitskräftepotenzial ohne Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2009	422
Tabelle 8:	Altersgruppen nach Herkunft und Geschlecht	423
Tabelle 9:	Altersgruppen nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	423
Tabelle 10:	1./2. Generation, nach Herkunft und Geschlecht	424
Tabelle 11:	1./2. Generation, nach Herkunft und Altersgruppen	425
Tabelle 12:	Migrationshintergrund – Ehem. Jugoslawien/Albanien: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht	425
Tabelle 13:	Migrationshintergrund - EU-NMS: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht	426
Tabelle 14:	Migrationshintergrund - Sonst. Europa: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht	426
Tabelle 15:	Migrationshintergrund - Arabischer Raum: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht	426
Tabelle 16:	Migrationshintergrund - Sonst. Asien: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht	426
Tabelle 17:	Migrationshintergrund – Afrika: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht	427
Tabelle 18:	Migrationshintergrund - China Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht	427
Tabelle 19:	Dauer des Aufenthaltes in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht (1. Generation)	428
Tabelle 20:	Dauer des Aufenthaltes in Österreich, nach Herkunft und Altersgruppen (1. Generation)	429
Tabelle 21:	Gründe für Immigration, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht	430
Tabelle 22:	Gründe für Immigration, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Dauer Aufenthalt in Österreich	431
Tabelle 23:	Gründe für Immigration, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Altersgruppen	432
Tabelle 24:	Sonstiger Grund für Immigration, nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich	433
Tabelle 25:	Gründe für Immigration – Typologie, nach Herkunft und Geschlecht	433
Tabelle 26:	Gründe für Immigration - Typologie, nach Herkunft und Altersgruppen	434
Tabelle 27:	Gründe für Immigration - Typologie, nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes in Österreich	435
Tabelle 28:	Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Geschlecht	436
Tabelle 29:	Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Altersgruppen	437

Tabelle 30: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes in Österreich 438
Tabelle 31: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Migrationsgeneration 439
Tabelle 32: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Herkunft und Geschlecht 440
Tabelle 33: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Herkunft und Altersgruppen 441
Tabelle 34: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Herkunft und Typologie Immigrationsgründe 442
Tabelle 35: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Herkunft und Dauer Aufenthalt in Österreich 444
Tabelle 36: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Geschlecht, Mehrfachantworten möglich 445
Tabelle 37: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Altersgruppen, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 445
Tabelle 38: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Typologie Immigrationsgründe, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 446
Tabelle 39: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 446
Tabelle 40: Sonstige Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 446
Tabelle 41: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Tätigkeitsniveau, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 447
Tabelle 42: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Herkunft und Geschlecht 447
Tabelle 43: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Herkunft und Geschlecht 448
Tabelle 44: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 448
Tabelle 45: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Herkunft und Altersgruppen 449
Tabelle 46: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen) 449
Tabelle 47: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Herkunft und 1./2. Migrationsgeneration 450
Tabelle 48: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Herkunft und Geschlecht 451
Tabelle 49: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 451
Tabelle 50: Beschäftigungsform, nach Herkunft und Geschlecht 452
Tabelle 51: Beschäftigungsform, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 452
Tabelle 52: Beschäftigungsform, nach Herkunft und Altersgruppen 453
Tabelle 53: Beschäftigungsform, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen) 453
Tabelle 54: Beschäftigungsform, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen) 454
Tabelle 55: Beschäftigungsform, nach Wirtschaftsabschnitte (Nicht-MigrantInnen) 455
Tabelle 56: Beschäftigungsform, nach Berufsgruppen (MigrantInnen) 455
Tabelle 57: Beschäftigungsform, nach Berufsgruppen (Nicht-MigrantInnen) 456
Tabelle 58: Beschäftigungsform, nach Arbeitsstättengröße (MigrantInnen) 456
Tabelle 59: Beschäftigungsform, nach Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen) 456
Tabelle 60: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 457

Tabelle 61:	Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	457
Tabelle 62:	Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Dauer Aufenthalt in Österreich	458
Tabelle 63:	Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Altersgruppen	459
Tabelle 64:	Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)	459
Tabelle 65:	Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Geschlecht	460
Tabelle 66:	Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)	460
Tabelle 67:	Wirtschaftssektoren, nach Herkunft und Geschlecht	461
Tabelle 68:	Wirtschaftssektoren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	461
Tabelle 69:	Wirtschaftsabschnitte, nach Herkunft und Geschlecht	462
Tabelle 70:	Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	464
Tabelle 71:	Wirtschaftsabschnitte, nach Herkunft und Staatsbürgerschaft	465
Tabelle 72:	Wirtschaftsabschnitte, nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes in Österreich	469
Tabelle 73:	Berufsbereiche, nach Herkunft und Geschlecht	473
Tabelle 74:	Berufsbereiche, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	474
Tabelle 75:	Berufsgruppe, nach Herkunft und Geschlecht	475
Tabelle 76:	Berufsgruppe, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	478
Tabelle 77:	Berufsbereich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Herkunft (MigrantInnen)	479
Tabelle 78:	Berufsbereich und Berufsgruppe, nach höchster abge-schlossener Schulbildung (MigrantInnen)	480
Tabelle 79:	Berufsbereiche, nach Herkunft und Altersgruppen	481
Tabelle 80:	Berufsbereiche, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)	482
Tabelle 81:	Berufsbereiche, nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Nicht-MigrantInnen)	482
Tabelle 82:	Berufsbereich, nach Migrationsgeneration und Geschlecht	482
Tabelle 83:	Berufsgruppen, nach Migrationsgeneration und Geschlecht	483
Tabelle 84:	Berufsbereiche, nach Ausbildungsabschluss (nicht) im Ausland, Altersgruppen und Geschlecht; 1. Generation	484
Tabelle 85:	Berufsgruppen, nach Ausbildungsabschluss (nicht) im Ausland und Geschlecht; 1. Generation	485
Tabelle 86:	Arbeitsstättengröße, nach Herkunft und Geschlecht	486
Tabelle 87:	Arbeitsstättengröße, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	487
Tabelle 88:	Arbeitsstättengröße, nach Herkunft und Wirtschaftsabschnitte	487
Tabelle 89:	Arbeitsstättengröße, nach Wirtschaftsabschnitt (Nicht-MigrantInnen)	488
Tabelle 90:	Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Herkunft und Geschlecht	489
Tabelle 91:	Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Wirtschaftsabschnitte und Geschlecht (MigrantInnen)	490
Tabelle 92:	Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	491
Tabelle 93:	Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht und Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen)	491

Tabelle 94:	Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht und Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen)	492
Tabelle 95:	Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht und Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen)	493
Tabelle 96:	Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Herkunft und Geschlecht	493
Tabelle 97:	Regelmäßigkeit des Ausübens mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Geschlecht, MigrantInnen	494
Tabelle 98:	Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Herkunft und höchster abgeschlossener Ausbildung, MigrantInnen	494
Tabelle 99:	Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Berufsbereich, MigrantInnen	494
Tabelle 100:	Gründe für das parallele Ausüben mehrerer Beschäftigungen, nach Geschlecht (MigrantInnen), Mehrfachnennungen möglich	495
Tabelle 101:	Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Geschlecht, (Nicht-MigrantInnen)	495
Tabelle 102:	Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach höchster abgeschlossener Ausbildung, (Nicht-MigrantInnen)	495
Tabelle 103:	Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Berufsbereich, (Nicht-MigrantInnen)	495
Tabelle 104:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Herkunft und Geschlecht	496
Tabelle 105:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	496
Tabelle 106:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)	497
Tabelle 107:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufs-bereiche, Geschlecht Weiblich (Migrantinnen)	497
Tabelle 108:	vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufs-bereiche, Geschlecht Männlich (Migranten)	498
Tabelle 109:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufs-bereiche, Gesamt (MigrantInnen)	498
Tabelle 110:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufs-bereiche (Nicht-Migranten)	498
Tabelle 111:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufs-bereiche; Geschlecht Weiblich (Nicht-Migrantinnen)	499
Tabelle 112:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufs-bereiche; Geschlecht Gesamt (Nicht-MigrantInnen)	499
Tabelle 113:	Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeit-beschäftigten, nach Herkunft und Altersgruppen	500
Tabelle 114:	Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Teilzeit-beschäftigten, nach Altersgruppen, MigrantInnen	500
Tabelle 115:	Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeit-beschäftigten, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)	500
Tabelle 116:	Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeit-beschäftigten, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)	501
Tabelle 117:	Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Teilzeit-beschäftigten, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)	501
Tabelle 118:	Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Teilzeit-beschäftigten, nach Berufsbereich (MigrantInnen)	502
Tabelle 119:	Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeit-beschäftigten, nach Berufsbereich (MigrantInnen)	502

Tabelle 120: Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeit-beschäftigten, nach Berufsbereich (Nicht-MigrantInnen) 502
Tabelle 121: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Geschlecht 503
Tabelle 122: Überstunden/Mehrarbeit, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 503
Tabelle 123: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Altersgruppen 504
Tabelle 124: Überstunden/Mehrarbeit, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen) 504
Tabelle 125: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Berufsbereich 505
Tabelle 126: Überstunden/Mehrarbeit, nach Berufsbereich (Nicht-MigrantInnen) 506
Tabelle 127: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Tätigkeitsniveau 507
Tabelle 128: Überstunden/Mehrarbeit, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen) 508
Tabelle 129: Überstunden/Mehrarbeit, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen) 508
Tabelle 130: Überstunden/Mehrarbeit, nach Wirtschaftsabschnitte (Nicht-MigrantInnen) 509
Tabelle 131: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Vollzeit/Teilzeit 509
Tabelle 132: Überstunden/Mehrarbeit, nach Vollzeit/Teilzeit (Nicht-MigrantInnen) 510
Tabelle 133: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Geschlecht 510
Tabelle 134: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 510
Tabelle 135: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Vollzeit/Teilzeit (MigrantInnen) 511
Tabelle 136: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Vollzeit/Teilzeit (Nicht-MigrantInnen) 511
Tabelle 137: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 511
Tabelle 138: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Berufs-bereich (MigrantInnen) 511
Tabelle 139: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Berufs-bereich (Nicht-MigrantInnen) 512
Tabelle 140: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Berufs-bereich (Nicht-MigrantInnen) 512
Tabelle 141: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Herkunft und Geschlecht 513
Tabelle 142: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 513
Tabelle 143: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht (MigrantInnen) 514
Tabelle 144: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 514
Tabelle 145: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 514
Tabelle 146: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Berufsbereiche (MigrantInnen) 515
Tabelle 147: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen) 515
Tabelle 148: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Berufsbereiche (Nicht-MigrantInnen) 515
Tabelle 149: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Geschlecht 516
Tabelle 150: Tätigkeitsniveau, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 516
Tabelle 151: Tätigkeitsniveau, nach Altersgruppen 517

Tabelle 152: Tätigkeitsniveau, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen) 517
Tabelle 153: Tätigkeitsniveau, nach Berufsbereich 518
Tabelle 154: Tätigkeitsniveau, nach Berufsbereichen (Nicht-MigrantInnen) 519
Tabelle 155: Tätigkeitsniveau, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen) 520
Tabelle 156: Tätigkeitsniveau, nach Wirtschaftsabschnitte (Nicht-MigrantInnen) 521
Tabelle 157: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und 1./2. Generation 522
Tabelle 158: Tätigkeitsniveau, nach 1./2. Generation und Geschlecht (MigrantInnen) 522
Tabelle 159: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Immigrationsgrund - Typologie 523
Tabelle 160: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und höchster abgeschlossener Ausbildung 525
Tabelle 161: Tätigkeitsniveau, nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Nicht-MigrantInnen) 526
Tabelle 162: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes in Österreich 527
Tabelle 163: Tätigkeitsniveau, nach Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen) 528
Tabelle 164: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Arbeitsstättengröße 529
Tabelle 165: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Herkunft und Geschlecht 530
Tabelle 166: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 530
Tabelle 167: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Herkunft und 1./2. Generation 531
Tabelle 168: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten (MigrantInnen) 532
Tabelle 169: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten (Nicht-MigrantInnen) 532
Tabelle 170: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Herkunft und Geschlecht 533
Tabelle 171: Spezielle Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 534
Tabelle 172: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 534
Tabelle 173: Spezielle Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 534
Tabelle 174: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Berufsbereiche (MigrantInnen) 535
Tabelle 175: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Berufsbereiche (Nicht-MigrantInnen) 536
Tabelle 176: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen) 537
Tabelle 177: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Wirtschaftsabschnitt (Nicht-MigrantInnen) 538
Tabelle 178: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 538
Tabelle 179: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen) 539
Tabelle 180: Geteilte Arbeitszeit - Dauer der Unterbrechung, nach Geschlecht (MigrantInnen) 539
Tabelle 181: Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach Herkunft und Geschlecht 540
Tabelle 182: Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht 541
Tabelle 183: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in mittleren Tätigkeiten, nach Herkunft und Geschlecht 542

Tabelle 184: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in mittleren Tätigkeiten, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 542
Tabelle 185: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach Herkunft und Geschlecht 543
Tabelle 186: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 543
Tabelle 187: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten, nach Herkunft und Geschlecht 544
Tabelle 188: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 544
Tabelle 189: Hilfstätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in angelernten Tätigkeiten, nach Größe Arbeitsstätte (MigrantInnen) 544
Tabelle 190: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in mittleren Tätigkeiten, nach Größe Arbeitsstätte (MigrantInnen) 545
Tabelle 191: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach Größe Arbeitsstätte (MigrantInnen) 545
Tabelle 192: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten (MigrantInnen) 545
Tabelle 193: Hilfstätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in angelernten Tätigkeiten, nach weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte (MigrantInnen) 545
Tabelle 194: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in mittleren Tätigkeiten, nach Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte (MigrantInnen) 546
Tabelle 195: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte (MigrantInnen) 546
Tabelle 196: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten, nach weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte (MigrantInnen) 546
Tabelle 197: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach Wirtschaftsabschnitt (MigrantInnen) 547
Tabelle 198: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten, nach Wirtschaftsabschnitt (MigrantInnen) 547
Tabelle 199: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 548
Tabelle 200: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 550
Tabelle 201: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Altersgruppen 551
Tabelle 202: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen) 553

Tabelle 203: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch ver-schiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach 1./2. Generation 554
Tabelle 204: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Tätigkeitsniveau 556
Tabelle 205: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen) 558
Tabelle 206: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Berufsgruppen 559
Tabelle 207: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch ver-schiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppen (Nicht-MigrantInnen) 562
Tabelle 208: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Wirtschaftsabschnitten (MigrantInnen) 562
Tabelle 209: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch ver-schiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Wirtschaftsabschnitten (Nicht-MigrantInnen) 563
Tabelle 210: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch ver-schiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Größe Arbeitsstätte 564
Tabelle 211: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch ver-schiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Größe Arbeitsstätte (Nicht-MigrantInnen) 566
Tabelle 212: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch ver-schiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Vollzeit/Teilzeit 567
Tabelle 213: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch ver-schiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Vollzeit/Teilzeit (Nicht-MigrantInnen) 569
Tabelle 214: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch ver-schiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte (MigrantInnen) 569
Tabelle 215: Anteil Befragte, die sich benachteiligt fühlen nach Themen-bereichen, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 570
Tabelle 216: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach Herkunft und Geschlecht 571
Tabelle 217: Benachteiligung - Gruppierung, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 571
Tabelle 218: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach Herkunft und Altersgruppen 572
Tabelle 219: Benachteiligung - Gruppierung, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInne) 572
Tabelle 220: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige, nach Herkunft und Geschlecht 573
Tabelle 221: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 573
Tabelle 222: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Teilzeitzeiterwerbstätige, nach Herkunft und Geschlecht 574
Tabelle 223: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Teilzeitzeiterwerbstätige, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 574
Tabelle 224: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Herkunft und Geschlecht 575
Tabelle 225: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 575
Tabelle 226: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Herkunft und Alter 576
Tabelle 227: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Herkunft und Migrationshintergrund (Generation) 577
Tabelle 228: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Alter (Nicht-MigrantInnen) 577
Tabelle 229: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht und Alter (MigrantInnen) 578
Tabelle 230: Höchste abgeschlossene Schulbildung (II), nach Alter und Geschlecht 578
Tabelle 231: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht und Alter (Nicht-MigrantInnen) 578

Tabelle 232: Herkunft, nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Geschlecht und Alter (bis 24 Jahre) 579
Tabelle 233: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Migrations-hintergrund - Generation (MigrantInnen) 579
Tabelle 234: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Staatsbürgerschaft (MigrantInnen) 579
Tabelle 235: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren) (MigrantInnen) 580
Tabelle 236: Herkunft, nach Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren) und höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen) 580
Tabelle 237: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Herkunft und Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren) 581
Tabelle 238: Art der mittleren Schule, nach Geschlecht (Personen mit Mittlerer Schule als höchster abgeschlossener Schulbildung) 582
Tabelle 239: Art der mittleren Schule, nach Herkunft (Personen mit Mittlerer Schule als höchster abgeschlossener Schulbildung) (MigrantInnen) 582
Tabelle 240: Pflichtschule Detail - Dauer der Pflichtschule im Herkunftsland, nach Alter (Personen mit max. Pflichtschulabschluss und 1.Generation) (MigrantInnen) 582
Tabelle 241: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Migrationshintergrund - Generation 582
Tabelle 242: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht 583
Tabelle 243: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Migrationshintergrund (Generation) und Alter (MigrantInnen) 583
Tabelle 244: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Dauer des Aufenthalts in AT (nur 1.Generation) (MigrantInnen) 584
Tabelle 245: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach höchster abge-schlossener Schulausbildung (MigrantInnen) 584
Tabelle 246: Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Ausbildungs-abschluss in Österreich (MigrantInnen) 584
Tabelle 247: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Herkunft und Geschlecht 585
Tabelle 248: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht (MigrantInnen) 585
Tabelle 249: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Alter (MigrantInnen) 586
Tabelle 250: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Berufsbereich und Geschlecht (MigrantInnen) 586
Tabelle 251: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten, Nostrifikationsansuchen (MigrantInnen) 587
Tabelle 252: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen) 587
Tabelle 253: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfach-antworten möglich, nach Herkunft (MigrantInnen) 587
Tabelle 254: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfach-antworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen) 588
Tabelle 255: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfach-antworten möglich, nach Alter (MigrantInnen) 588
Tabelle 256: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfach-antworten möglich, nach (ausgewählten) Berufsbereichen (MigrantInnen) 588
Tabelle 257: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfach-antworten möglich, nach Einschätzung der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (MigrantInnen) 589

Tabelle 258: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfach-antworten möglich, nach Einschätzung der Übernahme von (mehr) Kompetenzen und Aufgabenbereichen (MigrantInnen) 589
Tabelle 259: Erfüllung der Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen) 590
Tabelle 260: Erfüllen der Erwartung an Nostrifikation: erlernten Beruf auszuüben, nach Beruf (MigrantInnen) 590
Tabelle 261: Erfüllen der Erwartung an Nostrifikation: bessere Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, nach Einschätzung von Aufstiegs- und Karrierechancen im Betrieb (MigrantInnen) 590
Tabelle 262: Erfüllen der Erwartung an Nostrifikation: mehr Kompetenzen, nach Einschätzung von Chancen zur Ausweitung der Kompetenzen im Betrieb (MigrantInnen) 591
Tabelle 263: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Aus-bildung, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 591
Tabelle 264: „Sonstige Gründe“ für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen) 592
Tabelle 265: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Aus-bildung, Mehrfachantworten möglich, nach versch. Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren 593
Tabelle 266: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Aus-bildung, Mehrfachantworten möglich, nach versch. zeitbezogenen Faktoren (MigrantInnen) 594
Tabelle 267: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, nach Herkunft und Geschlecht 595
Tabelle 268: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 4 Wochen, nach Herkunft und Geschlecht 596
Tabelle 269: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 596
Tabelle 270: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 597
Tabelle 271: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 5 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 598
Tabelle 272: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 598
Tabelle 273: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in den letzten fünf Jahren, nach verschiedenen Migrationsfaktoren (1.Generation) (MigrantInnen) 599
Tabelle 274: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach beruflichen Perspektiven (MigrantInnen) 599
Tabelle 275: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach beruflichen Perspektiven (Nicht-MigrantInnen) 599
Tabelle 276: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Herkunft und Alter (MigrantInnen) 600
Tabelle 277: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht und Alter (MigrantInnen) 601
Tabelle 278: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht und Alter (Nicht-MigrantInnen) 601
Tabelle 279: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurs) in den letzten fünf Jahren, nach Arbeitszeitwunsch (Teilzeiterwerbstätige) 601

Tabelle 280: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Kindern im Haushalt und Geschlecht (MigrantInnen) 602
Tabelle 281: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Kindern im Haushalt und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 602
Tabelle 282: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Kindern (Altersgruppen) im Haushalt und Geschlecht (MigrantInnen) 603
Tabelle 283: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten (MigrantInnen) 603
Tabelle 284: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten (Nicht-MigrantInnen) 604
Tabelle 285: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 604
Tabelle 286: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 605
Tabelle 287: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen) 605
Tabelle 288: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen) 605
Tabelle 289: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 606
Tabelle 290: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppe (MigrantInnen) 606
Tabelle 291: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Kindern im Hauhalt (MigrantInnen) 607
Tabelle 292: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen) 607
Tabelle 293: Grund für keine TN: kein Interesse, nach Alter und Geschlecht (MigrantInnen) 607
Tabelle 294: Grund für keine TN: kein Interesse, nach Alter (Nicht-MigrantInnen) 608
Tabelle 295: Grund für keine TN: Kosten, nach Einkommen bis zu 1.399 EUR (MigrantInnen) 608
Tabelle 296: Grund für keine TN: keine Information, nach Deutschkenntnissen (MigrantInnen) 608
Tabelle 297: Grund für keine TN: keine Information, nach Migrations-hintergrund (Generation) (MigrantInnen) 608
Tabelle 298: "Sonstige Gründe" für keine Teilnahme an Aus- und Weiter-bildung in den letzten 5 Jahre, nach Geschlecht (MigrantInnen) 609
Tabelle 299: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 609
Tabelle 300: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 610
Tabelle 301: „Sonstige“ Arten der Aus- und Weiterbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen) 610
Tabelle 302: "Sonstige" Arten der Aus- und Weiterbildung (Nicht-MigrantInnen) 610
Tabelle 303: "Sonstiger" Bildungsabschluss nachholen (MigrantInnen) 610
Tabelle 304: "Sonstiger" Bildungsabschluss nachholen (Nicht-MigrantInnen) 611
Tabelle 305: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 611
Tabelle 306: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachantworten möglich (Nicht-MigrantInnen) 611

Tabelle 307:	Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Tätigkeitsniveau, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)	612
Tabelle 308:	Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Alter, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)	612
Tabelle 309:	Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Alter, Mehrfachantworten möglich (Nicht-MigrantInnen)	612
Tabelle 310:	Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Berufsgruppe, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)	613
Tabelle 311:	Teilnahme weiterbildungsaktiver Personen an Deutschkurs, nach Herkunft und Geschlecht (1. Generation, ohne DE)	613
Tabelle 312:	Teilnahme weiterbildungsaktiver Personen an Deutschkurs in den letzten fünf Jahren, nach verschiedenen Sozial- und Migrationsfaktoren (1.Generation, ohne DE) (MigrantInnen)	614
Tabelle 313:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Herkunft und Geschlecht (MigrantInnen)	615
Tabelle 314:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	615
Tabelle 315:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Tätigkeitsniveau und Geschlecht (MigrantInnen)	616
Tabelle 316:	Teilnahme an Deutschkurs während der bezahlten Arbeitszeit, nach Geschlecht (MigrantInnen)	616
Tabelle 317:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) durch AG bezahlt, nach Herkunft und Geschlecht	617
Tabelle 318:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) durch AG bezahlt, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	617
Tabelle 319:	Finanzierung durch andere Stellen, nach Geschlecht (MigrantInnen)	618
Tabelle 320:	Finanzierung durch andere Stellen (Nicht-MigrantInnen)	618
Tabelle 321:	Teilnahme an Deutschkurs durch ArbeitgeberIn bezahlt, nach Geschlecht (MigrantInnen)	618
Tabelle 322:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) durch AG bezahlt, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)	618
Tabelle 323:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) Teilnahme in Arbeitszeit und Bezahlung durch ArbeitgeberIn (MigrantInnen)	619
Tabelle 324:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) - und Teilnahme in Arbeitszeit und Bezahlung durch ArbeitgeberIn (Tabellen%) (MigrantInnen)	619
Tabelle 325:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) - Teilnahme in Arbeitszeit und Bezahlung durch ArbeitgeberIn (Nicht-MigrantInnen)	619
Tabelle 326:	Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) - Teilnahme in Arbeitszeit und Bezahlung durch ArbeitgeberIn (Tabellen%) (Nicht-MigrantInnen)	620
Tabelle 327:	Unterstützung der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Herkunft und Geschlecht	620
Tabelle 328:	Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	621
Tabelle 329:	Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach verschiedenen Migrationsfaktoren (1.Generation) (MigrantInnen)	621
Tabelle 330:	Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Art der Weiterbildung (MigrantInnen)	621
Tabelle 331:	Unterstützung der Teilnahme an Deutschkursen, nach Geschlecht	622

Tabelle 332: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung (ohne Deutschkurse) während des Bezugs von KBG, nach Geschlecht (MigrantInnen) 622
Tabelle 333: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung während des Bezugs von KBG, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 622
Tabelle 334: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) während des Bezuges von KBG, nach Migrationshintergrund 622
Tabelle 335: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Herkunft und Geschlecht 623
Tabelle 336: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildungen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 623
Tabelle 337: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen und Geschlecht (MigrantInnen) 624
Tabelle 338: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in der Zukunft, nach Überqualifikation und Beschäftigungsform (MigrantInnen) 624
Tabelle 339: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in der Zukunft, nach Überqualifikation und Beschäftigungsform (Nicht-MigrantInnen) 625
Tabelle 340: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (Nicht-MigrantInnen) 625
Tabelle 341: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Migrationsfaktoren (1.Generation) (MigrantInnen) 625
Tabelle 342: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Herkunft und Alter 626
Tabelle 343: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Kinderbetreuung (Alter des Kindes/der Kinder) 627
Tabelle 344: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Geschlecht und Alter (MigrantInnen) 627
Tabelle 345: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Geschlecht und Alter (Nicht-MigrantInnen) 628
Tabelle 346: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Aufstiegschancen (MigrantInnen) 628
Tabelle 347: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Aufstiegschancen (Nicht-MigrantInnen) 629
Tabelle 348: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildungen, nach Herkunft und Weiter-bildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren (jeweils ohne Deutschkurse) 629
Tabelle 349: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildungen, nach Weiterbildungsteil-nahme in den letzten fünf Jahren und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 630
Tabelle 350: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbe-zogener Aus- oder Weiterbildungen von nicht rezent weiterbildungsaktiven Personen, nach Gründen für keine Teilnahme in den letzten fünf Jahren (Mehrfachantworten möglich) und Geschlecht (MigrantInnen) 631
Tabelle 351: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 632

Tabelle 352: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 632
Tabelle 353: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppen (MigrantInnen) 633
Tabelle 354: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen) 633
Tabelle 355: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (Nicht-MigrantInnen) 633
Tabelle 356: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 634
Tabelle 357: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen) 634
Tabelle 358: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Über-qualifizierung (MigrantInnen) 634
Tabelle 359: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiter-bildung, nach Geschlecht (MigrantInnen) 635
Tabelle 360: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiter-bildung (Nicht-MigrantInnen) 635
Tabelle 361: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiter-bildung, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen) 635
Tabelle 362: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiter-bildung, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 635
Tabelle 363: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiter-bildung, nach Passung Qualifikations-/Tätigkeitsniveau (Über-qualifizierung) (MigrantInnen) 636
Tabelle 364: "Sonstiger Bildungsabschluss" nachholen gewünscht, nach Geschlecht (MigrantInnen) 636
Tabelle 365: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE, Weiterbildungsinteressierte), nach Herkunft und Geschlecht 637
Tabelle 366: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Herkunft und Geschlecht 638
Tabelle 367: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach verschiedenen beschäftigungsbezogenen Faktoren (MigrantInnen) 639
Tabelle 368: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Betroffenheit von Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen) 639
Tabelle 369: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Kinderbetreuung (Kinder im Haushalt) (MigrantInnen) 640
Tabelle 370: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Kinderbetreuung (Alter des Kindes/der Kinder) (MigrantInnen) 640
Tabelle 371: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Alter und Geschlecht (MigrantInnen) 640
Tabelle 372: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, nach Geschlecht und nach Deutschkurs gewünscht (MigrantInnen) 641
Tabelle 373: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 642
Tabelle 374: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 642

Tabelle 375: "Sonstige Erwartungen" an künftige Teilnahme, nach Geschlecht (MigrantInnen) 643
Tabelle 376: "Sonstige Erwartungen" an künftige Teilnahme (Nicht-MigrantInnen) 643
Tabelle 377: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen) 643
Tabelle 378: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (Nicht-MigrantInnen) 643
Tabelle 379: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen) 644
Tabelle 380: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (Nicht-MigrantInnen) 644
Tabelle 381: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 644
Tabelle 382: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen) 645
Tabelle 383: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppe (MigrantInnen) 645
Tabelle 384: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppe (Nicht-MigrantInnen) 645
Tabelle 385: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, nach Art der gewünschten Aus-/Weiterbildung, jeweils Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 646
Tabelle 386: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Unterstützung früherer Weiterbildung durch ArbeitgeberIn (MigrantInnen) 646
Tabelle 387: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, nach Geschlecht und nach Deutschkurs gewünscht (MigrantInnen) 647
Tabelle 388: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Herkunft und Geschlecht 648
Tabelle 389: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 648
Tabelle 390: Sprachenkenntnisse insgesamt (außer Deutsch), Mehrfach-nennungen möglich, nach Herkunft 649
Tabelle 391: Sprachen, Mehrfachnennungen möglich, Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 653
Tabelle 392: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Herkunft und Geschlecht 654
Tabelle 393: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 656
Tabelle 394: Ausprägung der Sprachkenntnisse Deutsch, nach Herkunft (exkl. Deutschland) und Geschlecht 657
Tabelle 395: Ausprägung der Sprachkenntnisse Deutsch, nach Herkunft und 1./2. Generation 658
Tabelle 396: Sprachkenntnisse Deutsch, nach Herkunft und Dauer Aufenthalt in Österreich 659
Tabelle 397: Selbst- und Fremdeinschätzung der Sprachkenntnisse Deutsch (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland), nach Geschlecht (MigrantInnen) 660
Tabelle 398: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht 660
Tabelle 399: Nutzung Deutsch in der Arbeit (exkl. Deutschland) mit ver-schiedenen KommunikationspartnerInnen, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 661
Tabelle 400: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht 661
Tabelle 401: Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen für die Ausübung des Berufes, nach Herkunft (exkl. Deutschland) und Geschlecht 662
Tabelle 402: Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen für die Ausübung des Berufes, nach Herkunft (exkl. Deutschland) und Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse 663

Tabelle 403:	Nutzung Deutsch als Alltagssprache (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht	664
Tabelle 404:	Alltagssprache Deutsch (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland), nach Herkunft und Migrationsgeneration	665
Tabelle 405:	Alltagssprache (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht	666
Tabelle 406:	Ausprägung der Sprachkenntnisse in der Alltagssprache, nach Herkunft und Geschlecht	668
Tabelle 407:	Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht	669
Tabelle 408:	Alltagssprache Detail, nach Nutzung in der Arbeit (MigrantInnen)	669
Tabelle 409:	Personen, die ihre Alltagssprache in der Arbeit nutzen: Nutzung der Alltagssprache mit verschiedenen Kommunikations-partnerInnen, nach Herkunft und Geschlecht	670
Tabelle 410:	Alltagssprache - Nutzung in der Arbeit, nach Anzahl weiterer MitarbeiterInnen an der Arbeitsstätte und Herkunft	671
Tabelle 411:	Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Herkunft und Geschlecht	672
Tabelle 412:	Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch), nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	672
Tabelle 413:	Weitere Sprachkenntnisse im Detail (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Herkunft und Geschlecht	673
Tabelle 414:	Weitere Sprachkenntnisse im Detail (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	676
Tabelle 415:	Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache): Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Herkunft und Geschlecht	676
Tabelle 416:	Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache): Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	677
Tabelle 417:	Nutzung der ersten weiteren Sprache (neben Deutsch/Alltagssprache) in der Arbeit mit verschiedenen KommunikationspartnerInnen, nach Herkunft und Geschlecht	677
Tabelle 418:	Nutzung der ersten weiteren Sprache (neben Deutsch/Alltagssprache) (Details) in der Arbeit mit verschiedenen KommunikationspartnerInnen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	678
Tabelle 419:	Nutzung der ersten weiteren Sprache (neben Deutsch/Alltagssprache) in der Arbeit, nach Sprachen im Detail (MigrantInnen)	678
Tabelle 420:	Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse, nach Herkunft und Geschlecht	679
Tabelle 421:	Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	679
Tabelle 422:	Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse, Mehrfachnennungen möglich, nach Herkunft und Geschlecht	680
Tabelle 423:	Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	683
Tabelle 424:	Haushaltsform, nach Herkunft und Geschlecht	684
Tabelle 425:	Haushaltsform, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	684
Tabelle 426:	Haushaltsform, nach Wirtschaftsabschnitten (MigrantInnen)	684
Tabelle 427:	Haushaltsform, nach Wirtschaftsabschnitten (Nicht-MigrantInnen)	685
Tabelle 428:	Haushaltsform, nach Geschlecht für österreichische Wohnbe-völkerung mit und ohne Migrationshintergrund	685
Tabelle 429:	Bezug KBG in letzten 5 Jahren abgeschlossen, nach Herkunft und Geschlecht	686
Tabelle 430:	Bezug KBG in letzten fünf Jahren abgeschlossen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	686
Tabelle 431:	Bei Ihrer Arbeitsstelle nach dem Bezug des KBG sind Sie …, nach Geschlecht (MigrantInnen)	686

Tabelle 432: Tätigkeitsniveau nach der Beschäftigungsrückkehr dasselbe wie vor der Geburt des Kindes, nach Geschlecht (MigrantInnen) 687
Tabelle 433: Arbeitszeit nach der Beschäftigungsrückkehr dieselbe wie vor der Geburt des Kindes, nach Geschlecht (MigrantInnen) 687
Tabelle 434: Gründe für Wechsel ArbeitgeberIn nach KBG, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht 687
Tabelle 435: Gründe für "klassischen Wechsel" ArbeitgeberIn nach KBG, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen) 687
Tabelle 436: Kinder im Haushalt, nach Migrationshintergrund und Geschlecht 688
Tabelle 437: Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Herkunft und Geschlecht 688
Tabelle 438: Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 689
Tabelle 439: Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Geschlecht und Alter (MigrantInnen) 689
Tabelle 440: Mittlere Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Herkunft und Geschlecht 690
Tabelle 441: Mittlere Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 690
Tabelle 442: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen (3) im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich, nach Herkunft und Geschlecht 691
Tabelle 443: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen (3) im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 691
Tabelle 444: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen (4) im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich, nach Herkunft und Geschlecht 692
Tabelle 445: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen (4) im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 692
Tabelle 446: Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 693
Tabelle 447: Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 693
Tabelle 448: Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren, nach Haushaltsform und Geschlecht (MigrantInnen) 693
Tabelle 449: Anzahl der Kind(er) im Alter von 0-3 Jahren, nach Geschlecht (MigrantInnen) 694
Tabelle 450: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen) 694
Tabelle 451: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Arbeitszeitausmaß (MigrantInnen) 694
Tabelle 452: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen) 695
Tabelle 453: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-3 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 696
Tabelle 454: Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 697
Tabelle 455: Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 697
Tabelle 456: Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, nach Haushaltsform und Geschlecht (MigrantInnen) 697
Tabelle 457: Anzahl der Kind(er) im Alter von 4-6 Jahren, nach Geschlecht (MigrantInnen) 698
Tabelle 458: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen) 698
Tabelle 459: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Arbeitszeitausmaß (MigrantInnen) 698

Tabelle 460: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen) 699
Tabelle 461: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 4-6 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 700
Tabelle 462: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 701
Tabelle 463: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 701
Tabelle 464: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren, nach Haushaltsform und Geschlecht (MigrantInnen) 701
Tabelle 465: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren: Haushaltsform, nach Herkunft 702
Tabelle 466: Anzahl der Kind(er) im Alter von 7-12 Jahren im Haushalt, nach Geschlecht (MigrantInnen) 702
Tabelle 467: Anzahl der Kind(er) im Alter von 7-12 Jahren im Haushalt (Nicht-MigrantInnen) 702
Tabelle 468: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen) 702
Tabelle 469: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich (Nicht-MigrantInnen) 703
Tabelle 470: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Arbeitszeitausmaß (MigrantInnen) 703
Tabelle 471: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen) 703
Tabelle 472: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 7-12 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 704
Tabelle 473: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 7-12 Jahren (Nicht-MigrantInnen) 704
Tabelle 474: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (für Kinder bis 12 Jahre), nach Herkunft und Geschlecht 705
Tabelle 475: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (für Kinder bis 12 Jahre), nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 705
Tabelle 476: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht 706
Tabelle 477: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 706
Tabelle 478: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 707
Tabelle 479: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 708
Tabelle 480: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach ausgewählten Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 709
Tabelle 481: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach kinderbezogenen Faktoren (MigrantInnen) 709
Tabelle 482: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Alter des/der Kind/er und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 710

Tabelle 483: "Sonstige“ Unterstützungen im Bereich KiBe, nach Geschlecht (MigrantInnen) 710
Tabelle 484: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Herkunft und Geschlecht 711
Tabelle 485: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 711
Tabelle 486: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Weiterbildungsteilnahme und –interesse (MigrantInnen) 712
Tabelle 487: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Weiterbildungsteilnahme und -interesse und Geschlecht (MigrantInnen) 712
Tabelle 488: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Weiterbildungsteilnahme und -interesse und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 712
Tabelle 489: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Weiterbildungsteilnahme und -interesse (Nicht-MigrantInnen) 713
Tabelle 490: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen) 713
Tabelle 491: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht 714
Tabelle 492: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 714
Tabelle 493: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn: „Sonstiges“ als Informationsquellen, nach Geschlecht (MigrantInnen) 715
Tabelle 494: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn: "Sonstiges" als Informationsquelle (Nicht-MigrantInnen) 715
Tabelle 495: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen) 715
Tabelle 496: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Alter (Nicht-MigrantInnen) 716
Tabelle 497: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen) 716
Tabelle 498: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (Nicht-MigrantInnen) 716
Tabelle 499: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 717
Tabelle 500: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen) 717
Tabelle 501: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Berufsbereichen (MigrantInnen) 717
Tabelle 502: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Berufsbereichen (Nicht-MigrantInnen) 718
Tabelle 503: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Wirtschaftsabschnitten (MigrantInnen) 718
Tabelle 504: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Migrationshintergrund (MigrantInnen) 719
Tabelle 505: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Deutschkenntnissen (MigrantInnen) 719
Tabelle 506: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach ausreichenden Deutschkenntnissen (MigrantInnen) 719
Tabelle 507: Vorhandensein Betriebsrat, nach Herkunft und Geschlecht 720
Tabelle 508: Vorhandensein Betriebsrat, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 720
Tabelle 509: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitsstättengröße und Geschlecht (MigrantInnen) 721

Tabelle 510: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitsstättengröße und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 721
Tabelle 511: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitsstättengröße und Migrationshintergrund der Beschäftigten (MigrantInnen) 722
Tabelle 512: Vorhandensein Betriebsrat, nach Wirtschaftsbereich (MigrantInnen) 722
Tabelle 513: Vorhandensein Betriebsrat, nach Wirtschaftsbereich (Nicht-MigrantInnen) 723
Tabelle 514: Vorhandensein Betriebsrat, nach Berufsbereich (MigrantInnen) 723
Tabelle 515: Vorhandensein Betriebsrat, nach Berufsbereich (Nicht-MigrantInnen) 723
Tabelle 516: Vorhandensein Betriebsrat, nach Beschäftigungsform (MigrantInnen) 724
Tabelle 517: Vorhandensein Betriebsrat, nach Beschäftigungsform (Nicht-MigrantInnen) 724
Tabelle 518: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitszeit (MigrantInnen) 724
Tabelle 519: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitszeit (Nicht-MigrantInnen) 724
Tabelle 520: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Herkunft und Geschlecht 725
Tabelle 521: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 725
Tabelle 522: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Wirtschaftsbereich (MigrantInnen) 726
Tabelle 523: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen) 726
Tabelle 524: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen) 727
Tabelle 525: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Sozialfaktoren (MigrantInnen) 727
Tabelle 526: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Sozialfaktoren (Nicht-MigrantInnen) 727
Tabelle 527: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Deutschkenntnissen (MigrantInnen) 728
Tabelle 528: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Migrations-faktoren (MigrantInnen) 728
Tabelle 529: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach erlebter Benachteiligung (MigrantInnen) 728
Tabelle 530: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach sehr/eher starker Betroffenheit durch verschiedene Belastungsfaktoren (Mehrfach-nennungen) (MigrantInnen) 729
Tabelle 531: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachant-worten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen) 729
Tabelle 532: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachant-worten möglich (Nicht-MigrantInnen) 729
Tabelle 533: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachant-worten möglich, nach Herkunft 730
Tabelle 534: "Sonstige" Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats (MigrantInnen) 730
Tabelle 535: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachant-worten möglich, nach Alter (MigrantInnen) 730
Tabelle 536: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Tätigkeitsniveau, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 731
Tabelle 537: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Arbeitszeit, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 731
Tabelle 538: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Einkommen (Vollzeitbeschäftigte), Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 731
Tabelle 539: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachant-worten möglich, nach erlebter Benachteiligung 732
Tabelle 540: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach sehr/eher starker Betroffenheit durch verschiedene Belastungsfaktoren, jeweils Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen) 732
Tabelle 541: Inanspruchnahme Betriebsrat - Beurteilung, nach Geschlecht (MigrantInnen) 733

Tabelle 542:	Beurteilung des Betriebsrats (Nicht-MigrantInnen)	733
Tabelle 543:	Beurteilung des Betriebsrats, nach Herkunft	733
Tabelle 544:	Beurteilung des Betriebsrats, nach Themen der Inanspruchnahme (MigrantInnen)	734
Tabelle 545:	Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht	734
Tabelle 546:	Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	735
Tabelle 547:	"Sonstige Gründe" für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats (MigrantInnen)	735
Tabelle 548:	Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach ausreichenden Deutschkenntnissen (MigrantInnen)	735
Tabelle 549:	Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach ausgewählten Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen)	736
Tabelle 550:	Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Migrationshintergrund und Geschlecht	737
Tabelle 551:	Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	737
Tabelle 552:	Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach verschiedenen Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen)	738
Tabelle 553:	Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach verschiedenen Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)	739
Tabelle 554:	Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Herkunft und Geschlecht	740
Tabelle 555:	Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	740
Tabelle 556:	Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach verschiedenen Sozial- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen)	741
Tabelle 557:	Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach verschiedenen Sozial- und Migrationsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)	741
Tabelle 558:	Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach verschiedenen Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)	742
Tabelle 559:	Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach verschiedenen Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)	743
Tabelle 560:	Inanspruchnahme der AK, nach Herkunft und Geschlecht	744
Tabelle 561:	Inanspruchnahme der AK, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)	744
Tabelle 562:	Inanspruchnahme der AK, nach Wirtschaftsabschnitten und Berufsbereichen (MigrantInnen)	745
Tabelle 563:	Inanspruchnahme der AK, nach Wirtschaftsabschnitten und Berufsbereichen (Nicht-MigrantInnen)	745
Tabelle 564:	Inanspruchnahme der AK, nach sehr/eher starker Betroffenheit durch Belastungsfaktoren (Mehrfachnennungen möglich) (MigrantInnen)	746
Tabelle 565:	MigrantInnen, die AK-Angebote genutzt haben: Verteilung auf Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht	746
Tabelle 566:	Nicht-MigrantInnen, die AK-Angebote genutzt haben: Verteilung auf Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht	746
Tabelle 567:	MigrantInnen, die AK-Angebote genutzt haben: Verteilung auf Berufsbereiche, nach Geschlecht	747
Tabelle 568:	Nicht-MigrantInnen, die AK-Angebote genutzt haben: Verteilung auf Berufsbereiche, nach Geschlecht	747
Tabelle 569:	Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht	748

Tabelle 570: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 748
Tabelle 571: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen) 749
Tabelle 572: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen) 749
Tabelle 573: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach erlebter Benachteiligung (MigrantInnen) 749
Tabelle 574: Gründe für die Nutzung der AK, nach sehr/eher starker Betroffenheit von Belastungsfaktoren (jeweils Mehrfachantworten möglich) (MigrantInnen) 750
Tabelle 575: "Sonstige" Gründe für die Nutzung der AK, nach Geschlecht (MigrantInnen) 750
Tabelle 576: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Herkunft und Geschlecht 751
Tabelle 577: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen) 751
Tabelle 578: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Gründen der Nutzung (Mehrfachnennungen möglich) (MigrantInnen) 752
Tabelle 579: Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunft und Geschlecht 753
Tabelle 580: Zusammensetzung der ethnischen Minderheiten, nach Herkunft 754
Tabelle 581: Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunft und Geschlecht 755
Tabelle 582: Herkunftsland im Detail, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 755
Tabelle 583: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 755
Tabelle 584: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 756
Tabelle 585: 1./2. Generation, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 756
Tabelle 586: 1./2. Generation, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 756
Tabelle 587: Gründe für Immigration - Typologie, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 756
Tabelle 588: Gründe für Immigration - Typologie, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 757
Tabelle 589: Dauer des Aufenthaltes in Österreich, 1. Generation, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 757
Tabelle 590: Dauer des Aufenthaltes in Österreich, 1. Generation, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 757
Tabelle 591: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 757
Tabelle 592: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 757
Tabelle 593: *Personen ohne österreichischen Staatsbürgerschaft*: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Zuge-hörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 758
Tabelle 594: *Personen ohne österreichischen Staatsbürgerschaft*: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 758
Tabelle 595: *Personen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen möchten*: Erwartungen, die mit der Annahme verbunden sind, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 758

Tabelle 596: *Personen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen möchten*: Sonstige Erwartungen, die mit der Annahme verbunden sind, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 759
Tabelle 597: Aktueller Beschäftigungsstatus, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 759
Tabelle 598: Aktueller Beschäftigungsstatus, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 759
Tabelle 599: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 759
Tabelle 600: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 760
Tabelle 601: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 760
Tabelle 602: Arbeitsstättengröße, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 760
Tabelle 603: Arbeitsstättengröße, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 760
Tabelle 604: Weiterer Beschäftigter mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 761
Tabelle 605: Weiterer Beschäftigter mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 761
Tabelle 606: Wirtschaftssektoren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 761
Tabelle 607: Wirtschaftssektoren, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 761
Tabelle 608: Wirtschaftsabschnitte, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 762
Tabelle 609: Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 763
Tabelle 610: Berufsbereiche, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 763
Tabelle 611: Berufsbereiche, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 763
Tabelle 612: Berufsgruppe, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 764
Tabelle 613: Berufsgruppe, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 765
Tabelle 614: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 765
Tabelle 615: Tätigkeitsniveau, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 766
Tabelle 616: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Ausbildung, Geschlecht Gesamt 766
Tabelle 617: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Ausbildung; Geschlecht Männlich 766
Tabelle 618: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Ausbildung; Geschlecht Weiblich 767
Tabelle 619: Tätigkeitsniveau, nach abgeschlossener Ausbildung (Roma/Romnia & KurdInnen) 767
Tabelle 620: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 767
Tabelle 621: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 768
Tabelle 622: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchste abgeschlossene Ausbildung 768
Tabelle 623: Beschäftigungsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 768
Tabelle 624: Beschäftigungsform, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 769

Tabelle 625: Beschäftigungsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Altersgruppen 769
Tabelle 626: Dauer der Beschäftigung in Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 769
Tabelle 627: Dauer der Beschäftigung in Jahren, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 769
Tabelle 628: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Zuge-hörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 770
Tabelle 629: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 770
Tabelle 630: *Vollzeiterwerbstätige* – Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 770
Tabelle 631: *Vollzeiterwerbstätige* – Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 770
Tabelle 632: *Teilzeiterwerbstätige* – Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 771
Tabelle 633: *Teilzeiterwerbstätige* – Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 771
Tabelle 634: Überstunden, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 771
Tabelle 635: Überstunden, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 771
Tabelle 636: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Zuge-hörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 772
Tabelle 637: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 772
Tabelle 638: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 772
Tabelle 639: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 772
Tabelle 640: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 773
Tabelle 641: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 773
Tabelle 642: Abend-, Nachtarbeit - Vereinbarkeit mit priv. Lebenssituation, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 773
Tabelle 643: Wochenend-, Feiertagsarbeit - Vereinbarkeit mit priv. Lebenssituation, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 773
Tabelle 644: Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 774
Tabelle 645: Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 774
Tabelle 646: Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 774
Tabelle 647: Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht 8 Roma/Romnia & KurdInnen) 774
Tabelle 648: Sehr / eher starke Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 775
Tabelle 649: Sehr / eher starke Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 775
Tabelle 650: Gleichbehandlung im Arbeitsleben – Gruppierung, nach Zuge-hörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 776

Tabelle 651: Gleichbehandlung im Arbeitsleben – Gruppierung, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 776
Tabelle 652: Benachteiligung in verschiedenen Feldern, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 776
Tabelle 653: Benachteiligung in verschiedenen Feldern, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 776
Tabelle 654: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), nach Vollzeiterwerbstätige, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 777
Tabelle 655: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), nach Teilzeiterwerbstätige, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 777
Tabelle 656: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 777
Tabelle 657: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 778
Tabelle 658: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Alter 778
Tabelle 659: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren) 778
Tabelle 660: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 778
Tabelle 661: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 779
Tabelle 662: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Alter 779
Tabelle 663: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Schul-bildung 779
Tabelle 664: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren) 780
Tabelle 665: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 780
Tabelle 666: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung (Roma/Romnia & KurdInnen) 780
Tabelle 667: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Ausbildung 781
Tabelle 668: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Berufsbereich 781
Tabelle 669: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachant-worten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 782
Tabelle 670: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Aus-bildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 782
Tabelle 671: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Aus-bildung (Roma/Romnia & KurdInnen) 782
Tabelle 672: Sonstige Gründe für keine Beantragung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 783
Tabelle 673: Sonstige Gründe für keine Beantragung (Roma/Romnia & KurdInnen) 783
Tabelle 674: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 783
Tabelle 675: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 784

Tabelle 676: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 4 Wochen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 784
Tabelle 677: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 4 Wochen, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 784
Tabelle 678: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 785
Tabelle 679: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 785
Tabelle 680: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 785
Tabelle 681: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 786
Tabelle 682: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Tätigkeitsniveau 786
Tabelle 683: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 787
Tabelle 684: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 787
Tabelle 685: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 788
Tabelle 686: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch AG bezahlt, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 788
Tabelle 687: Finanzierung durch andere Stellen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 788
Tabelle 688: Finanzierung durch andere Stellen (Roma/Romnia & KurdInnen) 788
Tabelle 689: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 789
Tabelle 690: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung (ohne Deutschkurse) während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 789
Tabelle 691: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 789
Tabelle 692: Teilnahme an Deutschkurs in den letzten fünf Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht (1.Generation, ohne DE) 790
Tabelle 693: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 790
Tabelle 694: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 790
Tabelle 695: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Geschlecht und Kinderbetreuung (Kinder im Haushalt) 791

Tabelle 696: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen, nach Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren und Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (jeweils ohne Deutschkurse) 791
Tabelle 697: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Zuge-hörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 792
Tabelle 698: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich (Roma/Romnia & KurdInnen) 792
Tabelle 699: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiter-bildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 792
Tabelle 700: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 793
Tabelle 701: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich (Roma/Romnia & KurdInnen) 793
Tabelle 702: "Sonstige Erwartungen" an künftige Teilnahme, nach Zuge-hörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 793
Tabelle 703: Gewünschte Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 793
Tabelle 704: Gewünschte Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE) (Roma/Romnia & KurdInnen) 794
Tabelle 705: Gewünschte Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE, Weiterbildungsinteressierte), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 794
Tabelle 706: Gewünschte Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE, Weiterbildungsinteressierte) (Roma/Romnia & KurdInnen) 794
Tabelle 707: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und nach Deutschkurs gewünscht (1.Generation, ohne DE, Weiterbildungsinteressierte) 794
Tabelle 708: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Zuge-hörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 795
Tabelle 709: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 795
Tabelle 710: Sprachkenntnisse insgesamt, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (KurdInnen) 795
Tabelle 711: Sprachkenntnisse insgesamt, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia) 795
Tabelle 712: Sprachkenntnisse insgesamt, Mehrfachnennungen möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 796
Tabelle 713: Sprachkenntnisse Deutsch, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 799
Tabelle 714: Sprachkenntnisse Deutsch, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 799
Tabelle 715: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 799
Tabelle 716: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 799
Tabelle 717: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 800
Tabelle 718: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 800
Tabelle 719: Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (exkl. Deutschland) und Geschlecht 800

Tabelle 720:	Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (exkl. Deutschland) und Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)	800
Tabelle 721:	Alltagssprache Deutsch, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht, exkl. Herkunftsgruppe Deutschland	801
Tabelle 722:	Alltagssprache Deutsch, exkl. Herkunftsgruppe Deutschland (Roma/Romnia & KurdInnen)	801
Tabelle 723:	Sprachkenntnisse Alltagssprache, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht	801
Tabelle 724:	Sprachkenntnisse Alltagssprache, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)	801
Tabelle 725:	Alltagssprache - Nutzung in der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht	802
Tabelle 726:	Alltagssprache - Nutzung in der Arbeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)	802
Tabelle 727:	Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht	802
Tabelle 728:	Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)	802
Tabelle 729:	Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache): Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht	803
Tabelle 730:	*Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache):* Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)	803
Tabelle 731:	Haushaltsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht	803
Tabelle 732:	Haushaltsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Alter	804
Tabelle 733:	Haushaltsform, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)	804
Tabelle 734:	Bezug KBG in letzten fünf Jahren abgeschlossen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht	804
Tabelle 735:	Bezug KBG in letzten fünf Jahren abgeschlossen, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)	804
Tabelle 736:	Kinder im Haushalt, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht	805
Tabelle 737:	Kinder im Haushalt, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)	805
Tabelle 738:	Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen im Haushalt, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht	805
Tabelle 739:	Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen im Haushalt, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)	805
Tabelle 740:	Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	806
Tabelle 741:	Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-3 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	806
Tabelle 742:	Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	806
Tabelle 743:	Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 4-6 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	806
Tabelle 744:	Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	807
Tabelle 745:	Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 7-12 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	807

Tabelle 746: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (bei Kind/ern 0-12 Jahre), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 807
Tabelle 747: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Alter des/der Kind/er 808
Tabelle 748: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 808
Tabelle 749: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 808
Tabelle 750: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 809
Tabelle 751: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 809
Tabelle 752: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn: "Sonstiges" als Informationsquelle, nach Zuge-hörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 809
Tabelle 753: Vorhandensein Betriebsrat, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 810
Tabelle 754: Vorhandensein Betriebsrat, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 810
Tabelle 755: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 810
Tabelle 756: Inanspruchnahme Betriebsrat (Roma/Romnia & KurdInnen) 810
Tabelle 757: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit 811
Tabelle 758: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 811
Tabelle 759: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 811
Tabelle 760: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 811
Tabelle 761: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 812
Tabelle 762: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 812
Tabelle 763: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte 812
Tabelle 764: Inanspruchnahme der AK, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 812
Tabelle 765: Inanspruchnahme der AK, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen) 813
Tabelle 766: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 813
Tabelle 767: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht 813

H Tabellenanhang

Arbeitskräftepotenzial

Tabelle 3: Arbeitskräftepotenzial nach Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2006

			Alter			
			bis 24 J.	25-45 J.	46-65 J.	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
01 Ehem. Jugoslawien / Albanien	Geschlecht	Männlich	3,1%	11,9%	6,9%	21,9%
		Weiblich	3,7%	14,1%	7,2%	25,1%
		Gesamt	6,8%	26,0%	14,1%	47,0%
02 Türkei	Geschlecht	Männlich	2,1%	6,3%	2,0%	10,4%
		Weiblich	2,1%	5,0%	,9%	8,0%
		Gesamt	4,2%	11,3%	2,9%	18,5%
03 Deutschland	Geschlecht	Männlich	,4%	2,7%	,8%	3,9%
		Weiblich	,6%	2,6%	,6%	3,8%
		Gesamt	1,0%	5,3%	1,4%	7,7%
04 EU-NMS	Geschlecht	Männlich	,5%	3,3%	2,4%	6,3%
		Weiblich	,8%	5,9%	1,6%	8,3%
		Gesamt	1,4%	9,2%	4,1%	14,6%
05 Sonstiges Europa	Geschlecht	Männlich	,1%	,2%	,1%	,3%
		Weiblich	,1%	,6%	,1%	,8%
		Gesamt	,2%	,8%	,1%	1,1%
06 Iran	Geschlecht	Männlich	,0%	,4%	,2%	,6%
		Weiblich	,1%	,3%	,1%	,5%
		Gesamt	,1%	,7%	,3%	1,1%
07 China	Geschlecht	Männlich	,1%	,3%	,2%	,6%
		Weiblich	,1%	,5%	,1%	,7%
		Gesamt	,2%	,8%	,3%	1,3%
08 Philippinen	Geschlecht	Männlich	,1%	,4%	,2%	,7%
		Weiblich	,1%	,7%	,3%	1,1%
		Gesamt	,2%	1,1%	,5%	1,8%
09 Arabischer Raum	Geschlecht	Männlich	,1%	1,4%	,4%	2,0%
		Weiblich	,1%	,7%	,1%	,9%
		Gesamt	,2%	2,2%	,5%	2,9%
10 Sonstiges Asien	Geschlecht	Männlich	,2%	1,1%	,3%	1,7%
		Weiblich	,1%	,6%	,1%	,9%
		Gesamt	,3%	1,8%	,4%	2,5%
11 Afrika	Geschlecht	Männlich	,2%	,6%	,1%	,9%
		Weiblich	,1%	,4%	,1%	,6%
		Gesamt	,3%	1,1%	,2%	1,5%
Gesamt	Geschlecht	Männlich	6,9%	28,8%	13,6%	49,3%
		Weiblich	8,1%	31,5%	11,1%	50,7%
		Gesamt	14,9%	60,3%	24,7%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010

Tabelle 4: Arbeitskräftepotenzial nach Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2007

			Alter			
			bis 24 J.	25-45 J.	46-65 J.	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
01 Ehem. Jugoslawien / Albanien	Geschlecht	Männlich	3,0%	11,7%	6,7%	21,4%
		Weiblich	3,7%	13,9%	7,0%	24,6%
		Gesamt	6,7%	25,5%	13,8%	46,0%
02 Türkei	Geschlecht	Männlich	2,1%	6,2%	2,0%	10,4%
		Weiblich	2,1%	4,9%	1,0%	8,0%
		Gesamt	4,2%	11,2%	3,0%	18,4%
03 Deutschland	Geschlecht	Männlich	,5%	2,9%	,9%	4,2%
		Weiblich	,7%	2,8%	,6%	4,1%
		Gesamt	1,1%	5,7%	1,5%	8,3%
04 EU-NMS	Geschlecht	Männlich	,5%	3,4%	2,4%	6,4%
		Weiblich	,8%	6,1%	1,7%	8,6%
		Gesamt	1,4%	9,5%	4,1%	15,0%
05 Sonstiges Europa	Geschlecht	Männlich	,1%	,2%	,1%	,4%
		Weiblich	,1%	,7%	,1%	,8%
		Gesamt	,2%	,9%	,2%	1,2%
06 Iran	Geschlecht	Männlich	,0%	,4%	,2%	,6%
		Weiblich	,1%	,3%	,1%	,5%
		Gesamt	,1%	,7%	,3%	1,1%
07 China	Geschlecht	Männlich	,1%	,3%	,2%	,6%
		Weiblich	,1%	,5%	,1%	,8%
		Gesamt	,2%	,8%	,3%	1,3%
08 Philippinen	Geschlecht	Männlich	,1%	,4%	,2%	,7%
		Weiblich	,1%	,7%	,3%	1,1%
		Gesamt	,2%	1,1%	,5%	1,8%
09 Arabischer Raum	Geschlecht	Männlich	,1%	1,3%	,5%	1,9%
		Weiblich	,1%	,7%	,1%	,9%
		Gesamt	,2%	2,0%	,6%	2,8%
10 Sonstiges Asien	Geschlecht	Männlich	,2%	1,1%	,3%	1,7%
		Weiblich	,1%	,6%	,1%	,9%
		Gesamt	,4%	1,7%	,4%	2,6%
11 Afrika	Geschlecht	Männlich	,1%	,6%	,1%	,9%
		Weiblich	,1%	,4%	,1%	,6%
		Gesamt	,2%	1,0%	,2%	1,5%
Gesamt	Geschlecht	Männlich	6,9%	28,6%	13,7%	49,2%
		Weiblich	8,0%	31,6%	11,2%	50,8%
		Gesamt	14,9%	60,2%	24,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010

Tabelle 5: Arbeitskräftepotenzial nach Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2008

			Alter			
			bis 24 J.	25-45 J.	46-65 J.	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
01 Ehem. Jugoslawien / Albanien	Geschlecht	Männlich	3,0%	11,4%	6,6%	21,0%
		Weiblich	3,5%	13,6%	6,8%	23,9%
		Gesamt	6,5%	25,0%	13,4%	44,9%
02 Türkei	Geschlecht	Männlich	2,1%	6,2%	2,1%	10,3%
		Weiblich	2,0%	4,9%	1,0%	7,9%
		Gesamt	4,1%	11,0%	3,1%	18,2%
03 Deutschland	Geschlecht	Männlich	,5%	3,0%	1,0%	4,5%
		Weiblich	,7%	3,0%	,7%	4,4%
		Gesamt	1,2%	6,0%	1,6%	8,9%
04 EU-NMS	Geschlecht	Männlich	,6%	3,5%	2,5%	6,6%
		Weiblich	,8%	6,3%	1,8%	8,9%
		Gesamt	1,4%	9,8%	4,3%	15,5%
05 Sonstiges Europa	Geschlecht	Männlich	,1%	,3%	,1%	,5%
		Weiblich	,1%	,7%	,1%	,9%
		Gesamt	,2%	1,0%	,2%	1,4%
06 Iran	Geschlecht	Männlich	,0%	,4%	,2%	,6%
		Weiblich	,1%	,3%	,1%	,5%
		Gesamt	,1%	,7%	,3%	1,1%
07 China	Geschlecht	Männlich	,1%	,3%	,2%	,6%
		Weiblich	,1%	,5%	,1%	,8%
		Gesamt	,2%	,9%	,3%	1,3%
08 Philippinen	Geschlecht	Männlich	,1%	,4%	,3%	,7%
		Weiblich	,1%	,7%	,3%	1,1%
		Gesamt	,2%	1,1%	,6%	1,8%
09 Arabischer Raum	Geschlecht	Männlich	,1%	1,3%	,6%	2,0%
		Weiblich	,1%	,7%	,1%	,9%
		Gesamt	,2%	2,0%	,7%	2,9%
10 Sonstiges Asien	Geschlecht	Männlich	,3%	1,1%	,4%	1,7%
		Weiblich	,2%	,6%	,1%	,9%
		Gesamt	,4%	1,7%	,5%	2,6%
11 Afrika	Geschlecht	Männlich	,1%	,6%	,2%	,8%
		Weiblich	,1%	,4%	,1%	,6%
		Gesamt	,2%	1,0%	,2%	1,4%
Gesamt	Geschlecht	Männlich	6,9%	28,4%	14,0%	49,2%
		Weiblich	7,9%	31,7%	11,2%	50,8%
		Gesamt	14,7%	60,1%	25,2%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010

Tabelle 6: Arbeitskräftepotenzial nach Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2009

			Alter			
			bis 24 J.	25-45 J.	46-65 J.	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
01 Ehem. Jugoslawien / Albanien	Geschlecht	Männlich	3,0%	11,2%	6,5%	20,7%
		Weiblich	3,4%	13,3%	6,6%	23,3%
		Gesamt	6,4%	24,5%	13,1%	44,0%
02 Türkei	Geschlecht	Männlich	2,1%	6,2%	2,1%	10,5%
		Weiblich	2,0%	4,9%	1,0%	7,9%
		Gesamt	4,1%	11,1%	3,2%	18,4%
03 Deutschland	Geschlecht	Männlich	,5%	3,0%	1,0%	4,6%
		Weiblich	,7%	3,0%	,7%	4,5%
		Gesamt	1,2%	6,1%	1,8%	9,1%
04 EU-NMS	Geschlecht	Männlich	,6%	3,6%	2,5%	6,8%
		Weiblich	,8%	6,4%	1,9%	9,1%
		Gesamt	1,4%	10,1%	4,4%	15,9%
05 Sonstiges Europa	Geschlecht	Männlich	,1%	,3%	,1%	,5%
		Weiblich	,1%	,7%	,1%	1,0%
		Gesamt	,2%	1,1%	,2%	1,5%
06 Iran	Geschlecht	Männlich	,1%	,3%	,2%	,6%
		Weiblich	,1%	,3%	,1%	,5%
		Gesamt	,1%	,6%	,4%	1,1%
07 China	Geschlecht	Männlich	,1%	,3%	,2%	,6%
		Weiblich	,1%	,5%	,1%	,8%
		Gesamt	,2%	,8%	,3%	1,4%
08 Philippinen	Geschlecht	Männlich	,1%	,4%	,3%	,8%
		Weiblich	,1%	,6%	,3%	1,1%
		Gesamt	,2%	1,0%	,6%	1,8%
09 Arabischer Raum	Geschlecht	Männlich	,1%	1,2%	,7%	2,0%
		Weiblich	,1%	,7%	,1%	,9%
		Gesamt	,2%	1,9%	,8%	2,9%
10 Sonstiges Asien	Geschlecht	Männlich	,3%	1,1%	,4%	1,8%
		Weiblich	,2%	,6%	,1%	,9%
		Gesamt	,4%	1,7%	,5%	2,6%
11 Afrika	Geschlecht	Männlich	,1%	,6%	,2%	,8%
		Weiblich	,1%	,4%	,1%	,6%
		Gesamt	,2%	1,0%	,2%	1,4%
Gesamt	Geschlecht	Männlich	7,0%	28,4%	14,2%	49,5%
		Weiblich	7,6%	31,5%	11,3%	50,5%
		Gesamt	14,6%	59,9%	25,5%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010

Tabelle 7: Arbeitskräftepotenzial ohne Migrationshintergrund (Herkunftskonzept) und Geschlecht, Alter, Jahresmittelwert der Monate, Wien; 2009

			Männlich	Weiblich	Gesamt
ÖSTERREICH	Alter	bis 24 J.	4,4%	5,6%	10,0%
		25-45 J.	27,1%	27,2%	54,2%
		46-65 J.	18,4%	17,4%	35,8%
		Gesamt	49,8%	50,2%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010

Tabelle 8: Altersgruppen nach Herkunft und Geschlecht

		Altersgruppe			
		bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	14%	54%	31%	100%
	Weiblich	15%	57%	28%	100%
	Gesamt	15%	56%	30%	100%
Türkei	Männlich	20%	60%	20%	100%
	Weiblich	25%	61%	14%	100%
	Gesamt	22%	60%	17%	100%
Deutschland	Männlich	12%	65%	24%	100%
	Weiblich	17%	67%	16%	100%
	Gesamt	14%	66%	20%	100%
EU-NMS	Männlich	9%	54%	37%	100%
	Weiblich	9%	70%	21%	100%
	Gesamt	9%	63%	28%	100%
Sonst. Europa	Männlich	20%	60%	20%	100%
	Weiblich	11%	78%	11%	100%
	Gesamt	14%	71%	14%	100%
Iran	Männlich	17%	50%	33%	100%
	Weiblich	20%	60%	20%	100%
	Gesamt	18%	55%	27%	100%
China	Männlich	17%	50%	33%	100%
	Weiblich	14%	71%	14%	100%
	Gesamt	15%	62%	23%	100%
Philippinen	Männlich	13%	50%	38%	100%
	Weiblich	10%	60%	30%	100%
	Gesamt	11%	56%	33%	100%
Arabischer Raum	Männlich	5%	60%	35%	100%
	Weiblich	11%	78%	11%	100%
	Gesamt	7%	66%	28%	100%
Sonst. Asien	Männlich	17%	61%	22%	100%
	Weiblich	22%	67%	11%	100%
	Gesamt	19%	63%	19%	100%
Afrika	Männlich	11%	67%	22%	100%
	Weiblich	17%	67%	17%	100%
	Gesamt	13%	67%	20%	100%
Gesamt	Männlich	14%	56%	30%	100%
	Weiblich	15%	61%	24%	100%
	Gesamt	14%	59%	27%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 9: Altersgruppen nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Altersgruppe			
		bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	10%	54%	36%	100%
	Weiblich	11%	54%	35%	100%
	Gesamt	11%	54%	35%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 10: 1./2. Generation, nach Herkunft und Geschlecht

		Migrationshintergrund - Generation		
		1. Generation	2. Generation	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	84%	16%	100%
	Weiblich	88%	12%	100%
	Gesamt	86%	14%	100%
Türkei	Männlich	84%	16%	100%
	Weiblich	78%	22%	100%
	Gesamt	81%	19%	100%
Deutschland	Männlich	98%	2%	100%
	Weiblich	97%	3%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
EU-NMS	Männlich	94%	6%	100%
	Weiblich	99%	1%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
Sonst. Europa	Männlich	96%	4%	100%
	Weiblich	99%	1%	100%
	Gesamt	98%	2%	100%
Iran	Männlich	92%	8%	100%
	Weiblich	86%	14%	100%
	Gesamt	89%	11%	100%
China	Männlich	87%	13%	100%
	Weiblich	91%	9%	100%
	Gesamt	89%	11%	100%
Philippinen	Männlich	92%	8%	100%
	Weiblich	91%	9%	100%
	Gesamt	91%	9%	100%
Arabischer Raum	Männlich	90%	10%	100%
	Weiblich	76%	24%	100%
	Gesamt	86%	14%	100%
Sonst. Asien	Männlich	90%	10%	100%
	Weiblich	90%	10%	100%
	Gesamt	90%	10%	100%
Afrika	Männlich	98%	2%	100%
	Weiblich	93%	7%	100%
	Gesamt	96%	4%	100%
Gesamt	Männlich	88%	12%	100%
	Weiblich	89%	11%	100%
	Gesamt	89%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 11: 1./2. Generation, nach Herkunft und Altersgruppen

		Migrationshintergrund - Generation		
		1. Generation	2. Generation	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	75%	25%	100%
	25 bis 45 Jahre	82%	18%	100%
	ab 46 Jahre	100%		100%
	Gesamt	86%	14%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	55%	45%	100%
	25 bis 45 Jahre	86%	14%	100%
	ab 46 Jahre	100%		100%
	Gesamt	81%	19%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	90%	10%	100%
	25 bis 45 Jahre	99%	1%	100%
	ab 46 Jahre	97%	3%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	86%	14%	100%
	25 bis 45 Jahre	97%	3%	100%
	ab 46 Jahre	100%		100%
	Gesamt	97%	3%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	88%	12%	100%
	25 bis 45 Jahre	100%		100%
	ab 46 Jahre	100%		100%
	Gesamt	98%	2%	100%
Iran	bis 24 Jahre	73%	27%	100%
	25 bis 45 Jahre	89%	11%	100%
	ab 46 Jahre	100%		100%
	Gesamt	89%	11%	100%
China	bis 24 Jahre	77%	23%	100%
	25 bis 45 Jahre	88%	12%	100%
	ab 46 Jahre	98%	2%	100%
	Gesamt	89%	11%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre	41%	59%	100%
	25 bis 45 Jahre	96%	4%	100%
	ab 46 Jahre	100%		100%
	Gesamt	91%	9%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	65%	35%	100%
	25 bis 45 Jahre	83%	17%	100%
	ab 46 Jahre	96%	4%	100%
	Gesamt	86%	14%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	76%	24%	100%
	25 bis 45 Jahre	92%	8%	100%
	ab 46 Jahre	100%		100%
	Gesamt	90%	10%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	85%	15%	100%
	25 bis 45 Jahre	98%	2%	100%
	ab 46 Jahre	98%	2%	100%
	Gesamt	96%	4%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	71%	29%	100%
	25 bis 45 Jahre	88%	12%	100%
	ab 46 Jahre	100%	0%	100%
	Gesamt	89%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 12: Migrationshintergrund – Ehem. Jugoslawien/Albanien: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht

		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Serbien	42%	42%	42%
	Bosnien-Herzegowina	29%	35%	32%
	Kroatien	12%	13%	13%
	Mazedonien	8%	3%	5%
	Kosovo	7%	4%	5%
	Slowenien	1%	2%	1%
	Albanien	1%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 283

Tabelle 13: Migrationshintergrund - EU-NMS: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht

		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
EU-NMS	Polen	39%	39%	39%
	Slowakei	21%	22%	22%
	Rumänien	20%	17%	18%
	Ungarn	12%	14%	13%
	Bulgarien	6%	6%	6%
	Tschechien	1%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 189

Tabelle 14: Migrationshintergrund - Sonst. Europa: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht

		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Sonst. Europa	Russische Föderation	67%	65%	66%
	Ukraine	33%	35%	34%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 174

Tabelle 15: Migrationshintergrund - Arabischer Raum: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht

		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Arabischer Raum	Ägypten	41%	34%	39%
	Irak	22%	19%	21%
	Syrien	11%	9%	10%
	Marokko	6%	6%	6%
	Libanon	3%	10%	6%
	Palästina	4%	1%	3%
	Algerien	3%	3%	3%
	Sudan	3%	2%	3%
	Jordanien	2%	3%	3%
	Somalia	2%	3%	2%
	Tunesien		7%	2%
	Kuwait	1%	2%	2%
	Jemen	1%		1%
	Saudi-Arabien	0%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 172

Tabelle 16: Migrationshintergrund - Sonst. Asien: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht

		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Sonst. Asien	Indien	53%	62%	56%
	Afghanistan	26%	17%	23%
	Bangladesch	13%	13%	13%
	Pakistan	8%	8%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 167

Tabelle 17: Migrationshintergrund – Afrika: Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht

		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Afrika	Nigeria	48%	38%	44%
	Ghana	15%	15%	15%
	Kamerun	5%	7%	6%
	Gambia	6%		4%
	Äthiopien	1%	7%	3%
	Südafrika	3%	3%	3%
	Kongo (Brazzaville)	3%	3%	3%
	Togo	3%	1%	2%
	Kenia		5%	2%
	Zaire (Kinshasa)	3%		2%
	Guinea	3%	1%	2%
	Senegal	1%	3%	2%
	Burundi	1%	1%	1%
	Burkina Faso	1%	1%	1%
	Angola		3%	1%
	Tansania	1%	1%	1%
	Niger	1%	1%	1%
	Madagaskar		2%	1%
	Eritrea	2%		1%
	Mali	1%	1%	1%
	Namibia	1%		1%
	Sambia		1%	1%
	Uganda		1%	1%
	Simbabwe		1%	1%
	Malawi	1%		0%
	Ruanda	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 175

Tabelle 18: Migrationshintergrund - China Herkunftsländer im Detail, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
China	83%	79%	81%
Taiwan	17%	21%	19%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 103

Tabelle 19: Dauer des Aufenthaltes in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht (1. Generation)

		Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren				
		bis zu 5 Jahre	seit 6 bis 10 Jahre	seit 11 bis 20 Jahre	21 Jahre und länger	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	11%	22%	36%	30%	100%
	Weiblich	7%	16%	52%	25%	100%
	Gesamt	9%	19%	45%	27%	100%
Türkei	Männlich	25%	25%	23%	27%	100%
	Weiblich	11%	20%	45%	23%	100%
	Gesamt	20%	23%	32%	25%	100%
Deutschland	Männlich	75%	16%	4%	6%	100%
	Weiblich	66%	16%	10%	7%	100%
	Gesamt	71%	16%	7%	6%	100%
EU-NMS	Männlich	32%	27%	31%	11%	100%
	Weiblich	27%	35%	27%	11%	100%
	Gesamt	29%	32%	29%	11%	100%
Sonst. Europa	Männlich	25%	36%	33%	6%	100%
	Weiblich	46%	39%	14%	1%	100%
	Gesamt	39%	38%	21%	3%	100%
Iran	Männlich	5%	15%	34%	46%	100%
	Weiblich	13%	11%	23%	52%	100%
	Gesamt	9%	13%	29%	49%	100%
China	Männlich	6%	36%	31%	27%	100%
	Weiblich	18%	25%	39%	18%	100%
	Gesamt	13%	30%	36%	22%	100%
Philippinen	Männlich	15%	46%	33%	6%	100%
	Weiblich	17%	34%	37%	12%	100%
	Gesamt	16%	40%	35%	9%	100%
Arabischer Raum	Männlich	13%	25%	37%	25%	100%
	Weiblich	9%	18%	52%	21%	100%
	Gesamt	12%	23%	41%	24%	100%
Sonst. Asien	Männlich	15%	45%	19%	21%	100%
	Weiblich	12%	40%	27%	20%	100%
	Gesamt	14%	43%	22%	21%	100%
Afrika	Männlich	15%	38%	27%	19%	100%
	Weiblich	15%	37%	33%	15%	100%
	Gesamt	15%	38%	29%	18%	100%
Gesamt	Männlich	24%	24%	28%	23%	100%
	Weiblich	19%	22%	40%	19%	100%
	Gesamt	21%	23%	34%	21%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 3

Tabelle 20: Dauer des Aufenthaltes in Österreich, nach Herkunft und Altersgruppen (1. Generation)

		Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren				
		bis zu 5 Jahre	seit 6 bis 10 Jahre	seit 11 bis 20 Jahre	21 Jahre und länger	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	14%	10%	66%	11%	100%
	25 bis 45 Jahre	12%	25%	46%	16%	100%
	ab 46 Jahre	3%	12%	35%	50%	100%
	Gesamt	9%	19%	45%	27%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	17%	41%	38%	4%	100%
	25 bis 45 Jahre	27%	22%	34%	17%	100%
	ab 46 Jahre		12%	23%	65%	100%
	Gesamt	20%	23%	32%	25%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	76%	21%	3%		100%
	25 bis 45 Jahre	77%	14%	6%	3%	100%
	ab 46 Jahre	47%	16%	14%	23%	100%
	Gesamt	71%	16%	7%	6%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	42%	20%	35%	4%	100%
	25 bis 45 Jahre	37%	37%	20%	6%	100%
	ab 46 Jahre	9%	23%	46%	22%	100%
	Gesamt	29%	32%	29%	11%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	43%	32%	23%	3%	100%
	25 bis 45 Jahre	44%	40%	15%	1%	100%
	ab 46 Jahre	8%	37%	45%	10%	100%
	Gesamt	39%	38%	21%	3%	100%
Iran	bis 24 Jahre	29%	21%	29%	21%	100%
	25 bis 45 Jahre	7%	15%	32%	46%	100%
	ab 46 Jahre	3%	6%	24%	67%	100%
	Gesamt	9%	13%	29%	49%	100%
China	bis 24 Jahre	12%	53%	35%		100%
	25 bis 45 Jahre	17%	26%	37%	20%	100%
	ab 46 Jahre	2%	27%	33%	38%	100%
	Gesamt	13%	30%	36%	22%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre	23%	17%	53%	6%	100%
	25 bis 45 Jahre	22%	47%	27%	4%	100%
	ab 46 Jahre	5%	31%	45%	19%	100%
	Gesamt	16%	40%	35%	9%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	17%	27%	52%	4%	100%
	25 bis 45 Jahre	15%	26%	47%	11%	100%
	ab 46 Jahre	4%	15%	28%	53%	100%
	Gesamt	12%	23%	41%	24%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	25%	57%	11%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	14%	50%	26%	10%	100%
	ab 46 Jahre	6%	11%	17%	67%	100%
	Gesamt	14%	43%	22%	21%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	20%	52%	21%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	17%	44%	31%	7%	100%
	ab 46 Jahre	6%	7%	27%	60%	100%
	Gesamt	15%	38%	29%	18%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	26%	23%	45%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	28%	27%	33%	12%	100%
	ab 46 Jahre	7%	15%	33%	45%	100%
	Gesamt	21%	23%	34%	21%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 3

Tabelle 21: Gründe für Immigration, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Familien-zusam-menfüh-rung	Suche nach einer Arbeit in Öster-reich	Bessere Lebensqua-lität allge-mein	Flucht/Asylsuche	Hei-rat	Sonsti-ges	Studi-um/Ausbildung	Antritt einer bereits feststehen-den Ar-beitsstelle in Öster-reich	Weiß nicht / keine Angabe	Ge-samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	28%	30%	23%	25%	2%	6%	5%	2%	2%	100%
	Weiblich	32%	18%	17%	26%	17%	6%	7%			100%
	Gesamt	30%	24%	19%	26%	10%	6%	6%	1%	1%	100%
Türkei	Männlich	51%	21%	23%	3%	9%	1%	13%	2%	1%	100%
	Weiblich	64%	3%	2%		19%	12%	5%		2%	100%
	Gesamt	56%	14%	14%	2%	13%	6%	10%	1%	1%	100%
Deutschland	Männlich	5%	22%	1%		8%	17%	8%	41%	2%	100%
	Weiblich	11%	22%	3%		11%	31%	10%	16%		100%
	Gesamt	8%	22%	2%		10%	24%	9%	29%	1%	100%
EU-NMS	Männlich	18%	59%	30%	6%	11%	8%	9%	7%		100%
	Weiblich	20%	36%	21%	4%	25%	15%	14%	4%		100%
	Gesamt	19%	45%	25%	5%	20%	12%	12%	5%		100%
Sonst. Europa	Männlich	23%	23%	12%	15%	6%	11%	8%	14%	1%	100%
	Weiblich	18%	20%	1%	9%	39%	7%	10%	10%		100%
	Gesamt	20%	21%	5%	11%	28%	8%	10%	12%	0%	100%
Iran	Männlich	10%	1%	10%	26%	2%	15%	44%	2%		100%
	Weiblich	13%	1%	10%	18%	16%	16%	42%	1%		100%
	Gesamt	11%	1%	10%	22%	8%	16%	43%	2%		100%
China	Männlich	44%	25%	13%			15%	18%	2%		100%
	Weiblich	27%	12%	10%		12%	8%	26%	11%	1%	100%
	Gesamt	35%	18%	11%		6%	11%	22%	7%	1%	100%
Philippinen	Männlich	66%	22%	10%		8%	3%	3%	3%		100%
	Weiblich	46%	29%	8%		14%	8%	4%	7%		100%
	Gesamt	55%	26%	9%		12%	6%	3%	5%		100%
Arabischer Raum	Männlich	13%	19%	9%	27%	13%	13%	19%	6%		100%
	Weiblich	21%	6%	19%	16%	28%	12%	25%	2%		100%
	Gesamt	15%	16%	12%	24%	17%	12%	21%	5%		100%
Sonst. Asien	Männlich	11%	19%	14%	32%	5%	13%	12%	6%	1%	100%
	Weiblich	40%	10%	3%	19%	18%	14%	3%	2%	2%	100%
	Gesamt	21%	16%	11%	28%	9%	13%	9%	5%	1%	100%
Afrika	Männlich	18%	8%	20%	34%	11%	11%	23%	4%	6%	100%
	Weiblich	34%	7%	11%	20%	23%	15%	15%	4%		100%
	Gesamt	24%	8%	17%	28%	16%	12%	20%	4%	4%	100%
Gesamt	Männlich	28%	30%	20%	15%	6%	7%	9%	7%	1%	100%
	Weiblich	32%	20%	13%	14%	19%	12%	9%	3%	0%	100%
	Gesamt	30%	24%	17%	15%	13%	10%	9%	5%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 22: Gründe für Immigration, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Dauer Aufenthalt in Österreich

			Familienzusammenführung	Suche nach einer Arbeit in Österreich	Bessere Lebensqualität allgemein	Flucht/Asylsuche	Heirat	Sonstiges	Studium/Ausbildung	Antritt einer bereits feststehenden Arbeitsstelle in Österreich	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre										
		seit 6 bis 10 Jahre	27%	18%	29%	8%	22%	9%	6%	2%		100%
		seit 11 bis 20 Jahre	29%	14%	13%	50%	7%	6%	5%		1%	100%
		21 Jahre und länger	31%	42%	19%	5%	5%	5%	7%		2%	100%
		Gesamt	30%	24%	19%	26%	10%	6%	6%	1%	1%	100%
Türkei	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	48%	10%	12%	4%	29%	3%	4%	7%		100%
		seit 6 bis 10 Jahre	60%	9%	10%	3%	6%		22%		3%	100%
		seit 11 bis 20 Jahre										
		21 Jahre und länger										
		Gesamt	57%	14%	15%	2%	14%	6%	10%	1%	1%	100%
Deutschland	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	7%	29%	3%		8%	22%	8%	31%		100%
		seit 6 bis 10 Jahre	13%	10%			12%	28%	15%	20%	2%	100%
		seit 11 bis 20 Jahre					15%	31%	18%	36%		100%
		21 Jahre und länger	19%				22%	27%		22%	9%	100%
		Gesamt	8%	22%	2%		10%	24%	9%	29%	1%	100%
EU-NMS	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	20%	51%	33%		21%	10%	17%	15%		100%
		seit 6 bis 10 Jahre	9%	49%	27%		22%	11%	14%			100%
		seit 11 bis 20 Jahre	29%	46%	10%	11%	14%	14%	5%	4%		100%
		21 Jahre und länger										
		Gesamt	19%	45%	25%	5%	20%	12%	12%	5%		100%
Sonst. Europa	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	16%	23%	1%	8%	34%	6%	8%	17%		100%
		seit 6 bis 10 Jahre	18%	20%	5%	19%	28%	2%	12%	10%		100%
		seit 11 bis 20 Jahre	34%	18%	13%	5%	17%	17%	9%	4%	2%	100%
		21 Jahre und länger										
		Gesamt	20%	21%	5%	11%	28%	8%	10%	12%	0%	100%
Iran	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre										
		seit 6 bis 10 Jahre										
		seit 11 bis 20 Jahre	4%	2%	16%	17%	13%	20%	36%			100%
		21 Jahre und länger	17%		7%	16%	3%	13%	57%	1%		100%
		Gesamt	11%	1%	10%	22%	8%	16%	43%	2%		100%
China	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre										
		seit 6 bis 10 Jahre	50%	17%	5%		2%	2%	33%	2%		100%
		seit 11 bis 20 Jahre	19%	23%	12%		5%	20%	19%	8%	2%	100%
		21 Jahre und länger										
		Gesamt	35%	18%	10%		6%	11%	23%	7%	1%	100%
Philippinen	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	66%	16%	8%		14%		7%	3%		100%
		seit 6 bis 10 Jahre	58%	26%	6%		7%	5%	3%	7%		100%
		seit 11 bis 20 Jahre	50%	23%	12%		15%	7%	3%	7%		100%
		21 Jahre und länger										
		Gesamt	55%	26%	9%		12%	6%	3%	5%		100%
Arabischer Raum	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre										
		seit 6 bis 10 Jahre	12%	9%	9%	38%	10%	15%	25%	8%		100%
		seit 11 bis 20 Jahre	16%	21%	13%	19%	20%	12%	16%	5%		100%
		21 Jahre und länger	17%	13%	15%	18%	14%	17%	28%	5%		100%
		Gesamt	15%	16%	12%	24%	17%	12%	21%	5%		100%
Sonst. Asien	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre										
		seit 6 bis 10 Jahre	26%	12%	7%	45%	9%	9%	6%	2%		100%
		seit 11 bis 20 Jahre	14%	22%	13%	16%	15%	15%	10%	6%	4%	100%
		21 Jahre und länger	13%	26%	22%	12%		25%	11%	4%		100%
		Gesamt	21%	16%	11%	28%	9%	13%	9%	5%	1%	100%
Afrika	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	39%	7%	7%	13%	13%	9%	13%	26%		100%
		seit 6 bis 10 Jahre	24%	9%	23%	50%	19%	7%	7%		2%	100%
		seit 11 bis 20 Jahre	19%	10%	13%	21%	14%	16%	28%		5%	100%
		21 Jahre und länger	20%	2%	16%	8%	13%	20%	42%	2%	4%	100%
		Gesamt	24%	8%	17%	29%	16%	12%	20%	4%	3%	100%
Gesamt	Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	24%	30%	16%	3%	17%	12%	10%	17%	0%	100%
		seit 6 bis 10 Jahre	28%	23%	20%	9%	17%	9%	12%	3%	1%	100%
		seit 11 bis 20 Jahre	33%	18%	12%	31%	10%	9%	6%	2%	1%	100%
		21 Jahre und länger	33%	32%	20%	6%	9%	9%	10%	1%	1%	100%
		Gesamt	30%	25%	17%	15%	13%	10%	9%	5%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 23: Gründe für Immigration, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Altersgruppen

		Familien-zusam-menfüh-rung	Suche nach einer Arbeit in Öster-reich	Bessere Lebens-qualität allgemein	Flucht/Asylsuche	Heirat	Sonsti-ges	Studi-um/Ausbildung	Antritt einer bereits festste-henden Arbeits-stelle in Öster-reich	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	48%	11%	14%	38%		10%	10%			100%
	25 bis 45 Jahre	35%	19%	20%	27%	13%	2%	6%	1%	1%	100%
	ab 46 Jahre	16%	35%	20%	20%	10%	11%	6%	1%	1%	100%
	Gesamt	30%	24%	19%	26%	10%	6%	6%	1%	1%	100%
Türkei	bis 24 Jahre										
	25 bis 45 Jahre	54%	6%	11%	2%	16%	6%	9%	1%	2%	100%
	ab 46 Jahre	49%	31%	29%		14%	1%	5%			100%
	Gesamt	56%	14%	14%	2%	13%	6%	10%	1%	1%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	11%	20%	3%		11%	11%	40%	10%	2%	100%
	25 bis 45 Jahre	9%	24%	2%		9%	25%	6%	32%		100%
	ab 46 Jahre	5%	16%	2%		12%	30%		32%	3%	100%
	Gesamt	8%	22%	2%		10%	24%	9%	29%	1%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	38%	24%	14%	13%	6%	11%	16%			100%
	25 bis 45 Jahre	22%	43%	24%	1%	21%	16%	15%	8%		100%
	ab 46 Jahre	7%	57%	29%	11%	21%	5%	5%	2%		100%
	Gesamt	19%	45%	25%	5%	20%	12%	12%	5%		100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	39%	3%	14%	13%	11%	13%	15%	6%		100%
	25 bis 45 Jahre	18%	22%	3%	10%	32%	7%	10%	13%		100%
	ab 46 Jahre	12%	30%	7%	17%	20%	10%	2%	10%	3%	100%
	Gesamt	20%	21%	5%	11%	28%	8%	10%	12%	0%	100%
Iran	bis 24 Jahre										
	25 bis 45 Jahre	14%	2%	11%	21%	10%	15%	45%	1%		100%
	ab 46 Jahre	4%		10%	15%	4%	19%	54%	4%		100%
	Gesamt	11%	1%	10%	22%	8%	16%	43%	2%		100%
China	bis 24 Jahre										
	25 bis 45 Jahre	33%	14%	9%		7%	10%	23%	11%		100%
	ab 46 Jahre	27%	29%	17%		9%	10%	30%	2%	2%	100%
	Gesamt	35%	18%	11%		6%	11%	22%	7%	1%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre										
	25 bis 45 Jahre	58%	23%	10%		11%	7%	3%	4%		100%
	ab 46 Jahre	49%	33%	8%		12%	5%	2%	9%		100%
	Gesamt	55%	26%	9%		12%	6%	3%	5%		100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre										
	25 bis 45 Jahre	16%	14%	11%	21%	23%	11%	23%	4%		100%
	ab 46 Jahre	10%	22%	14%	30%	9%	18%	18%	8%		100%
	Gesamt	15%	16%	12%	24%	17%	12%	21%	5%		100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	50%			40%		14%	3%		3%	100%
	25 bis 45 Jahre	17%	15%	9%	29%	15%	11%	10%	5%	1%	100%
	ab 46 Jahre	10%	31%	24%	17%		19%	11%	7%		100%
	Gesamt	21%	16%	11%	28%	9%	13%	9%	5%	1%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	66%	7%	17%	10%	7%	7%	10%			100%
	25 bis 45 Jahre	19%	10%	16%	37%	19%	13%	17%	4%	5%	100%
	ab 46 Jahre	16%	2%	18%	12%	9%	12%	38%	7%	3%	100%
	Gesamt	24%	8%	17%	28%	16%	12%	20%	4%	4%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	48%	15%	11%	21%	3%	10%	16%	2%	0%	100%
	25 bis 45 Jahre	32%	21%	16%	13%	15%	9%	9%	6%	1%	100%
	ab 46 Jahre	18%	35%	21%	14%	12%	10%	7%	4%	1%	100%
	Gesamt	30%	24%	17%	15%	13%	10%	9%	5%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 24: Sonstiger Grund für Immigration, nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich

		Sonstige Gründe für Migration								
		Familienmigration - mit Eltern/Bekannten	Interesse an Ö / Wien, Neugier	private Gründe	Lebensgemeinschaft mit ÖsterreicherIn	ungeplante, "spontane" Migration	Politischen Zuständen im Herkunftsland entkommen	Migration mit PartnerIn	wurde adoptiert	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Männlich	30%	18%	15%	14%	12%	10%		1%	100%
	Weiblich	38%	27%	11%	8%	4%	4%	7%	0%	100%
	Gesamt	35%	23%	12%	11%	7%	6%	4%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 206, Alle Herkunftsgruppen n <=25 und werden daher nicht dargestellt

Tabelle 25: Gründe für Immigration – Typologie, nach Herkunft und Geschlecht

		Gründe für Immigration - Typologie						
		arbeitsbezogene Gründe	ausbildungsbezogene Gründe	Flucht/Asyl	familiäre Gründe	bessere Lebensqualität allg.	sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	31%	5%	25%	25%	10%	4%	100%
	Weiblich	18%	7%	24%	41%	8%	1%	100%
	Gesamt	24%	6%	25%	34%	9%	2%	100%
Türkei	Männlich	23%	12%	3%	53%	9%	1%	100%
	Weiblich	3%	5%	2%	83%	2%	5%	100%
	Gesamt	15%	9%	2%	65%	6%	3%	100%
Deutschland	Männlich	62%	8%		22%	1%	6%	100%
	Weiblich	38%	10%	1%	39%	3%	9%	100%
	Gesamt	50%	9%	1%	30%	2%	8%	100%
EU-NMS	Männlich	61%	8%	6%	22%	3%		100%
	Weiblich	38%	12%	2%	34%	8%	7%	100%
	Gesamt	48%	10%	4%	29%	6%	4%	100%
Sonst. Europa	Männlich	37%	8%	15%	33%	2%	5%	100%
	Weiblich	29%	9%	9%	48%	1%	4%	100%
	Gesamt	32%	9%	11%	43%	1%	4%	100%
Iran	Männlich	3%	44%	36%	11%	6%	1%	100%
	Weiblich	2%	42%	20%	27%	5%	3%	100%
	Gesamt	3%	43%	29%	18%	5%	2%	100%
China	Männlich	28%	18%		49%	6%		100%
	Weiblich	22%	24%		45%	8%	1%	100%
	Gesamt	25%	21%		47%	7%	1%	100%
Philippinen	Männlich	25%	3%		65%	7%	1%	100%
	Weiblich	37%	4%		52%	3%	4%	100%
	Gesamt	31%	3%		58%	4%	3%	100%
Arabischer Raum	Männlich	26%	19%	26%	24%	2%	3%	100%
	Weiblich	8%	25%	19%	40%	6%	2%	100%
	Gesamt	21%	21%	24%	29%	3%	3%	100%
Sonst. Asien	Männlich	25%	11%	32%	18%	6%	7%	100%
	Weiblich	12%	3%	19%	62%		4%	100%
	Gesamt	21%	8%	28%	33%	4%	6%	100%
Afrika	Männlich	13%	23%	31%	20%	3%	11%	100%
	Weiblich	11%	15%	20%	53%		1%	100%
	Gesamt	12%	20%	27%	33%	2%	7%	100%
Gesamt	Männlich	36%	9%	15%	30%	7%	3%	100%
	Weiblich	22%	9%	13%	46%	6%	4%	100%
	Gesamt	29%	9%	14%	38%	6%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794

Tabelle 26: Gründe für Immigration - Typologie, nach Herkunft und Altersgruppen

		Gründe für Immigration - Typologie						
		arbeitsbezogene Gründe	ausbildungsbezogene Gründe	Flucht/Asyl	familiäre Gründe	bessere Lebensqualität allg.	sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre							
	25 bis 45 Jahre	19%	6%	26%	40%	9%	1%	100%
	ab 46 Jahre	36%	6%	19%	22%	12%	5%	100%
	Gesamt	24%	6%	25%	34%	9%	2%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	22%	13%		65%			100%
	25 bis 45 Jahre	7%	9%	3%	70%	6%	4%	100%
	ab 46 Jahre	31%	5%		54%	11%		100%
	Gesamt	15%	9%	2%	65%	6%	3%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	30%	40%		25%	3%	2%	100%
	25 bis 45 Jahre	55%	6%	1%	33%	2%	4%	100%
	ab 46 Jahre	48%			25%	2%	25%	100%
	Gesamt	50%	9%	1%	30%	2%	8%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	24%	16%	7%	47%	6%		100%
	25 bis 45 Jahre	47%	12%		30%	6%	5%	100%
	ab 46 Jahre	57%	5%	11%	20%	5%	3%	100%
	Gesamt	48%	10%	4%	29%	6%	4%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	9%	15%	13%	60%	4%		100%
	25 bis 45 Jahre	35%	9%	10%	43%		4%	100%
	ab 46 Jahre	38%	2%	17%	30%	5%	8%	100%
	Gesamt	32%	9%	11%	43%	1%	4%	100%
Iran	bis 24 Jahre							
	25 bis 45 Jahre	3%	45%	25%	22%	4%	2%	100%
	ab 46 Jahre	4%	54%	26%	5%	8%	4%	100%
	Gesamt	3%	43%	29%	18%	5%	2%	100%
China	bis 24 Jahre							
	25 bis 45 Jahre	24%	23%		46%	7%		100%
	ab 46 Jahre	29%	26%		35%	8%	2%	100%
	Gesamt	25%	21%		47%	7%	1%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre							
	25 bis 45 Jahre	27%	3%		65%	4%	1%	100%
	ab 46 Jahre	42%	2%		46%	6%	5%	100%
	Gesamt	31%	3%		58%	4%	3%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre							
	25 bis 45 Jahre	17%	23%	20%	36%	2%	2%	100%
	ab 46 Jahre	30%	18%	30%	14%	4%	4%	100%
	Gesamt	21%	21%	24%	29%	3%	3%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre		3%	43%	50%		3%	100%
	25 bis 45 Jahre	20%	9%	27%	35%	4%	5%	100%
	ab 46 Jahre	39%	11%	17%	14%	7%	13%	100%
	Gesamt	21%	8%	28%	33%	4%	6%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	7%	10%	10%	70%	3%		100%
	25 bis 45 Jahre	14%	17%	34%	29%		7%	100%
	ab 46 Jahre	9%	38%	12%	25%	6%	10%	100%
	Gesamt	12%	20%	27%	33%	2%	7%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	16%	15%	21%	47%	1%	0%	100%
	25 bis 45 Jahre	26%	9%	13%	43%	6%	3%	100%
	ab 46 Jahre	39%	7%	13%	26%	9%	6%	100%
	Gesamt	29%	9%	14%	38%	6%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 27: Gründe für Immigration - Typologie, nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes in Österreich

		Gründe für Immigration - Typologie						
		arbeitsbezogene Gründe	ausbildungsbezogene Gründe	Flucht/Asyl	familiäre Gründe	bessere Lebensqualität allg.	sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis zu 5 Jahre							
	seit 6 bis 10 Jahre	21%	6%	8%	41%	18%	5%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	14%	5%	48%	30%	3%	1%	100%
	21 Jahre und länger	42%	7%	5%	33%	10%	3%	100%
	Gesamt	24%	6%	25%	34%	9%	2%	100%
Türkei	bis zu 5 Jahre	14%	4%	4%	66%	8%	3%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	9%	19%	3%	58%	7%	3%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	9%	5%		76%	9%	2%	100%
	21 Jahre und länger	27%	10%	3%	61%			100%
	Gesamt	15%	9%	2%	66%	6%	2%	100%
Deutschland	bis zu 5 Jahre	59%	8%		25%	3%	6%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	30%	15%		46%		9%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre							
	21 Jahre und länger							
	Gesamt	50%	9%	1%	30%	2%	8%	100%
EU-NMS	bis zu 5 Jahre	59%	12%		22%	4%	2%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	49%	12%		24%	8%	7%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	46%	5%	7%	39%		5%	100%
	21 Jahre und länger							
	Gesamt	48%	10%	4%	29%	6%	4%	100%
Sonst. Europa	bis zu 5 Jahre	41%	6%	8%	42%	1%	3%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	29%	12%	19%	38%	1%	1%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	22%	9%	5%	51%	2%	11%	100%
	21 Jahre und länger							
	Gesamt	32%	9%	11%	43%	1%	4%	100%
Iran	bis zu 5 Jahre							
	seit 6 bis 10 Jahre							
	seit 11 bis 20 Jahre	2%	36%	36%	14%	12%		100%
	21 Jahre und länger	1%	57%	17%	18%	4%	3%	100%
	Gesamt	3%	43%	29%	18%	5%	2%	100%
China	bis zu 5 Jahre							
	seit 6 bis 10 Jahre	17%	31%		49%	3%		100%
	seit 11 bis 20 Jahre	31%	17%		41%	9%	2%	100%
	21 Jahre und länger							
	Gesamt	25%	22%		47%	6%	1%	100%
Philippinen	bis zu 5 Jahre	19%	7%		69%	6%		100%
	seit 6 bis 10 Jahre	33%	3%		60%	2%	3%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	30%	3%		57%	8%	2%	100%
	21 Jahre und länger							
	Gesamt	31%	3%		58%	4%	3%	100%
Arabischer Raum	bis zu 5 Jahre							
	seit 6 bis 10 Jahre	17%	25%	38%	14%	2%	3%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	25%	16%	20%	35%	1%	2%	100%
	21 Jahre und länger	18%	28%	14%	26%	8%	5%	100%
	Gesamt	21%	21%	24%	29%	3%	3%	100%
Sonst. Asien	bis zu 5 Jahre							
	seit 6 bis 10 Jahre	14%	4%	44%	35%	2%		100%
	seit 11 bis 20 Jahre	28%	10%	16%	29%	3%	14%	100%
	21 Jahre und länger	29%	11%	12%	23%	12%	13%	100%
	Gesamt	21%	8%	28%	33%	4%	6%	100%
Afrika	bis zu 5 Jahre	32%	13%	13%	36%		5%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	9%	7%	46%	33%	1%	4%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	10%	28%	21%	30%	2%	9%	100%
	21 Jahre und länger	4%	42%	8%	35%	3%	8%	100%
	Gesamt	12%	20%	27%	33%	2%	6%	100%
Gesamt	bis zu 5 Jahre	44%	9%	3%	35%	6%	3%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	26%	11%	9%	39%	10%	5%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	19%	6%	30%	39%	4%	3%	100%
	21 Jahre und länger	33%	10%	6%	39%	8%	3%	100%
	Gesamt	29%	9%	14%	38%	6%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 28: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Geschlecht

		Österreichische Staatsbürgerschaft		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	32%	68%	100%
	Weiblich	44%	56%	100%
	Gesamt	39%	61%	100%
Türkei	Männlich	43%	57%	100%
	Weiblich	59%	41%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%
Deutschland	Männlich	3%	97%	100%
	Weiblich	6%	94%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
EU-NMS	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	19%	81%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Sonst. Europa	Männlich	33%	67%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	18%	82%	100%
Iran	Männlich	73%	27%	100%
	Weiblich	80%	20%	100%
	Gesamt	76%	24%	100%
China	Männlich	60%	40%	100%
	Weiblich	67%	33%	100%
	Gesamt	63%	37%	100%
Philippinen	Männlich	44%	56%	100%
	Weiblich	52%	48%	100%
	Gesamt	48%	52%	100%
Arabischer Raum	Männlich	63%	37%	100%
	Weiblich	81%	19%	100%
	Gesamt	69%	31%	100%
Sonst. Asien	Männlich	49%	51%	100%
	Weiblich	66%	34%	100%
	Gesamt	55%	45%	100%
Afrika	Männlich	40%	60%	100%
	Weiblich	53%	47%	100%
	Gesamt	45%	55%	100%
Gesamt	Männlich	33%	67%	100%
	Weiblich	40%	60%	100%
	Gesamt	36%	64%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 29: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Altersgruppen

		Österreichische Staatsbürgerschaft		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	35%	65%	100%
	25 bis 45 Jahre	41%	59%	100%
	ab 46 Jahre	36%	64%	100%
	Gesamt	39%	61%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	68%	32%	100%
	25 bis 45 Jahre	42%	58%	100%
	ab 46 Jahre	52%	48%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	15%	85%	100%
	25 bis 45 Jahre	3%	97%	100%
	ab 46 Jahre	3%	97%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	33%	67%	100%
	25 bis 45 Jahre	16%	84%	100%
	ab 46 Jahre	22%	78%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	32%	68%	100%
	25 bis 45 Jahre	13%	87%	100%
	ab 46 Jahre	33%	67%	100%
	Gesamt	18%	82%	100%
Iran	bis 24 Jahre	53%	47%	100%
	25 bis 45 Jahre	76%	24%	100%
	ab 46 Jahre	91%	9%	100%
	Gesamt	76%	24%	100%
China	bis 24 Jahre	59%	41%	100%
	25 bis 45 Jahre	64%	36%	100%
	ab 46 Jahre	64%	36%	100%
	Gesamt	63%	37%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre	90%	10%	100%
	25 bis 45 Jahre	32%	68%	100%
	ab 46 Jahre	61%	39%	100%
	Gesamt	48%	52%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	77%	23%	100%
	25 bis 45 Jahre	65%	35%	100%
	ab 46 Jahre	75%	25%	100%
	Gesamt	69%	31%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	62%	38%	100%
	25 bis 45 Jahre	44%	56%	100%
	ab 46 Jahre	83%	17%	100%
	Gesamt	55%	45%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	63%	38%	100%
	25 bis 45 Jahre	32%	68%	100%
	ab 46 Jahre	78%	22%	100%
	Gesamt	45%	55%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	45%	55%	100%
	25 bis 45 Jahre	34%	66%	100%
	ab 46 Jahre	37%	63%	100%
	Gesamt	36%	64%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 30: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes in Österreich

		Österreichische Staatsbürgerschaft		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis zu 5 Jahre			
	seit 6 bis 10 Jahre	5%	95%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	53%	47%	100%
	21 Jahre und länger	37%	63%	100%
	Gesamt	35%	65%	100%
Türkei	bis zu 5 Jahre	4%	96%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	13%	87%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	61%	39%	100%
	21 Jahre und länger	68%	32%	100%
	Gesamt	41%	59%	100%
Deutschland	bis zu 5 Jahre	0%	100%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	2%	98%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre			
	21 Jahre und länger			
	Gesamt	2%	98%	100%
EU-NMS	bis zu 5 Jahre		100%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	2%	98%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	28%	72%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Sonst. Europa	bis zu 5 Jahre	4%	96%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	11%	89%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	47%	53%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Iran	bis zu 5 Jahre			
	seit 6 bis 10 Jahre			
	seit 11 bis 20 Jahre	89%	11%	100%
	21 Jahre und länger	95%	5%	100%
	Gesamt	75%	25%	100%
China	bis zu 5 Jahre			
	seit 6 bis 10 Jahre	29%	71%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	88%	12%	100%
	21 Jahre und länger			
	Gesamt	60%	40%	100%
Philippinen	bis zu 5 Jahre	7%	93%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	17%	83%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	81%	19%	100%
	21 Jahre und länger			
	Gesamt	44%	56%	100%
Arabischer Raum	bis zu 5 Jahre			
	seit 6 bis 10 Jahre	44%	56%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	80%	20%	100%
	21 Jahre und länger	85%	15%	100%
	Gesamt	63%	37%	100%
Sonst. Asien	bis zu 5 Jahre			
	seit 6 bis 10 Jahre	22%	78%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	89%	11%	100%
	21 Jahre und länger	97%	3%	100%
	Gesamt	51%	49%	100%
Afrika	bis zu 5 Jahre	5%	95%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	19%	81%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	66%	34%	100%
	21 Jahre und länger	91%	9%	100%
	Gesamt	43%	57%	100%
Gesamt	bis zu 5 Jahre	1%	99%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	9%	91%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	52%	48%	100%
	21 Jahre und länger	53%	47%	100%
	Gesamt	31%	69%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 3, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 31: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Migrationsgeneration

		Österreichische Staatsbürgerschaft		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	1. Generation	35%	65%	100%
	2. Generation	63%	37%	100%
	Gesamt	39%	61%	100%
Türkei	1. Generation	40%	60%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	50%	50%	100%
Deutschland	1. Generation	2%	98%	100%
	2. Generation	100%		100%
	Gesamt	4%	96%	100%
EU-NMS	1. Generation	17%	83%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	19%	81%	100%
Sonst. Europa	1. Generation	17%	83%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	18%	82%	100%
Iran	1. Generation	75%	25%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	76%	24%	100%
China	1. Generation	59%	41%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	63%	37%	100%
Philippinen	1. Generation	44%	56%	100%
	2. Generation	100%		100%
	Gesamt	48%	52%	100%
Arabischer Raum	1. Generation	63%	37%	100%
	2. Generation	100%		100%
	Gesamt	69%	31%	100%
Sonst. Asien	1. Generation	51%	49%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	55%	45%	100%
Afrika	1. Generation	43%	57%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	45%	55%	100%
Gesamt	1. Generation	31%	69%	100%
	2. Generation	77%	23%	100%
	Gesamt	36%	64%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 32: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Herkunft und Geschlecht

		Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant			
		Ja	Nein	weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	35%	38%	27%	100%
	Weiblich	43%	38%	19%	100%
	Gesamt	39%	38%	23%	100%
Türkei	Männlich	57%	30%	13%	100%
	Weiblich	55%	33%	12%	100%
	Gesamt	56%	31%	13%	100%
Deutschland	Männlich	3%	85%	11%	100%
	Weiblich	9%	82%	9%	100%
	Gesamt	6%	84%	10%	100%
EU-NMS	Männlich	21%	59%	20%	100%
	Weiblich	28%	51%	21%	100%
	Gesamt	25%	54%	21%	100%
Sonst. Europa	Männlich	59%	22%	19%	100%
	Weiblich	46%	30%	24%	100%
	Gesamt	50%	28%	22%	100%
Iran	Männlich	84%	6%	10%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	82%	8%	10%	100%
China	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt				
Philippinen	Männlich	61%	16%	23%	100%
	Weiblich	72%	13%	15%	100%
	Gesamt	66%	14%	19%	100%
Arabischer Raum	Männlich	79%	15%	6%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	77%	17%	7%	100%
Sonst. Asien	Männlich	75%	13%	13%	100%
	Weiblich	79%	9%	12%	100%
	Gesamt	76%	12%	12%	100%
Afrika	Männlich	73%	11%	15%	100%
	Weiblich	79%	15%	6%	100%
	Gesamt	75%	12%	12%	100%
Gesamt	Männlich	36%	44%	20%	100%
	Weiblich	38%	45%	17%	100%
	Gesamt	37%	45%	19%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1094, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 33: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Herkunft und Altersgruppen

		Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant			
		Ja	Nein	weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	54%	27%	20%	100%
	25 bis 45 Jahre	48%	31%	21%	100%
	ab 46 Jahre	17%	56%	27%	100%
	Gesamt	39%	38%	23%	100%
Türkei	bis 24 Jahre				
	25 bis 45 Jahre	54%	34%	12%	100%
	ab 46 Jahre				
	Gesamt	56%	31%	13%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	11%	75%	14%	100%
	25 bis 45 Jahre	4%	85%	11%	100%
	ab 46 Jahre	10%	85%	5%	100%
	Gesamt	6%	84%	10%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	23%	51%	26%	100%
	25 bis 45 Jahre	23%	55%	21%	100%
	ab 46 Jahre	30%	52%	18%	100%
	Gesamt	25%	54%	21%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	65%	15%	20%	100%
	25 bis 45 Jahre	45%	31%	24%	100%
	ab 46 Jahre	63%	22%	15%	100%
	Gesamt	50%	28%	22%	100%
Iran	bis 24 Jahre				
	25 bis 45 Jahre	75%	15%	11%	100%
	ab 46 Jahre				
	Gesamt	82%	8%	10%	100%
China	bis 24 Jahre				
	25 bis 45 Jahre				
	ab 46 Jahre				
	Gesamt				
Philippinen	bis 24 Jahre				
	25 bis 45 Jahre	68%	13%	19%	100%
	ab 46 Jahre				
	Gesamt	66%	14%	19%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre				
	25 bis 45 Jahre	73%	17%	9%	100%
	ab 46 Jahre				
	Gesamt	77%	17%	7%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre				
	25 bis 45 Jahre	75%	14%	12%	100%
	ab 46 Jahre				
	Gesamt	76%	12%	12%	100%
Afrika	bis 24 Jahre				
	25 bis 45 Jahre	76%	12%	13%	100%
	ab 46 Jahre				
	Gesamt	75%	12%	12%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	49%	33%	18%	100%
	25 bis 45 Jahre	39%	43%	18%	100%
	ab 46 Jahre	25%	54%	21%	100%
	Gesamt	37%	45%	19%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1094, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 34: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Herkunft und Typologie Immigrationsgründe

		Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant			
		Ja	Nein	weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	arbeitsbezogene Gründe	32%	42%	26%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe				
	Flucht/Asyl	34%	44%	22%	100%
	familiäre Gründe	51%	32%	17%	100%
	bessere Lebensqualität allg.				
	sonstiges				
	Gesamt	39%	38%	23%	100%
Türkei	arbeitsbezogene Gründe				
	ausbildungsbezogene Gründe				
	Flucht/Asyl				
	familiäre Gründe	60%	25%	14%	100%
	bessere Lebensqualität allg.				
	sonstiges				
	Gesamt	56%	31%	13%	100%
Deutschland	arbeitsbezogene Gründe	3%	85%	12%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe	4%	76%	20%	100%
	familiäre Gründe	10%	87%	2%	100%
	bessere Lebensqualität allg.		68%	32%	100%
	sonstiges	13%	73%	14%	100%
	Gesamt	6%	84%	10%	100%
EU-NMS	arbeitsbezogene Gründe	30%	49%	21%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe				
	Flucht/Asyl				
	familiäre Gründe	16%	61%	24%	100%
	bessere Lebensqualität allg.				
	sonstiges				
	Gesamt	25%	54%	21%	100%
Sonst. Europa	arbeitsbezogene Gründe	33%	37%	30%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe				
	Flucht/Asyl				
	familiäre Gründe	49%	26%	25%	100%
	bessere Lebensqualität allg.				
	sonstiges				
	Gesamt	50%	28%	22%	100%
Iran	arbeitsbezogene Gründe				
	ausbildungsbezogene Gründe				
	Flucht/Asyl				
	familiäre Gründe				
	bessere Lebensqualität allg.				
	sonstiges				
	Gesamt				
China	arbeitsbezogene Gründe				
	ausbildungsbezogene Gründe				
	familiäre Gründe				
	bessere Lebensqualität allg.				
	Gesamt				
Philippinen	arbeitsbezogene Gründe	60%	18%	22%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe				
	familiäre Gründe	68%	12%	20%	100%
	bessere Lebensqualität allg.				
	sonstiges				
	Gesamt	66%	14%	19%	100%
Arabischer Raum	arbeitsbezogene Gründe				
	ausbildungsbezogene Gründe				
	Flucht/Asyl				
	familiäre Gründe				
	bessere Lebensqualität allg.				
	sonstiges				
	Gesamt				
Sonst. Asien	arbeitsbezogene Gründe				
	ausbildungsbezogene Gründe				
	Flucht/Asyl	97%		3%	100%
	familiäre Gründe				
	bessere Lebensqualität allg.				
	sonstiges				
	Gesamt	76%	12%	12%	100%
Afrika	arbeitsbezogene Gründe				
	ausbildungsbezogene Gründe				
	Flucht/Asyl	96%		4%	100%
	familiäre Gründe	72%	15%	13%	100%
	bessere Lebensqualität allg.				
	sonstiges				
	Gesamt	75%	12%	12%	100%
Gesamt	arbeitsbezogene Gründe	28%	52%	20%	100%

	ausbildungsbezogene Gründe	28%	45%	26%	100%
	Flucht/Asyl	47%	35%	18%	100%
	familiäre Gründe	45%	40%	15%	100%
	bessere Lebensqualität allg.	36%	38%	26%	100%
	sonstiges	33%	53%	13%	100%
	Gesamt	37%	45%	19%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1094, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 35: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Herkunft und Dauer Aufenthalt in Österreich

		Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant			
		Ja	Nein	weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre	48%	19%	32%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	38%	38%	24%	100%
	21 Jahre und länger	18%	66%	15%	100%
	Gesamt	39%	38%	24%	100%
Türkei	bis zu 5 Jahre	61%	28%	12%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	58%	25%	17%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	57%	31%	12%	100%
Deutschland	bis zu 5 Jahre	5%	85%	11%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	10%	86%	4%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	6%	84%	10%	100%
EU-NMS	bis zu 5 Jahre	17%	60%	23%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	41%	39%	20%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	10%	69%	21%	100%
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	25%	54%	21%	100%
Sonst. Europa	bis zu 5 Jahre	36%	35%	29%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	62%	20%	18%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	50%	28%	22%	100%
Iran	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre				
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt				
China	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre				
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt				
Philippinen	bis zu 5 Jahre	70%	21%	8%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	73%	7%	21%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	66%	14%	19%	100%
Arabischer Raum	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre				
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt				
Sonst. Asien	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre	88%	4%	8%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	76%	12%	12%	100%
Afrika	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre	84%	6%	10%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	76%	13%	11%	100%
Gesamt	bis zu 5 Jahre	31%	52%	17%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	50%	28%	22%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	34%	46%	20%	100%
	21 Jahre und länger	24%	62%	14%	100%
	Gesamt	37%	45%	19%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1094, n miss = 3, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 36: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Herkunft und Geschlecht, Mehrfachantworten möglich

		rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung	bessere Arbeitsmöglichkeiten	besserer Zugang zu sozialen Dienstleistungen	bessere Wohnmöglichkeiten	bessere politische Teilhabe	Sonstiges	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	57%	63%	39%	41%	44%	23%		100%
	Weiblich	64%	50%	35%	36%	33%	24%	3%	100%
	Gesamt	61%	56%	37%	38%	38%	24%	2%	100%
Türkei	Männlich	79%	57%	48%	55%	40%	14%	3%	100%
	Weiblich								
	Gesamt	83%	59%	54%	60%	47%	9%	2%	100%
Deutschland	Männlich								
	Weiblich								
	Gesamt								
EU-NMS	Männlich								
	Weiblich								
	Gesamt	64%	55%	52%	35%	28%	17%	9%	100%
Sonst. Europa	Männlich	45%	18%	37%	9%	24%	31%		100%
	Weiblich	35%	31%	49%	3%	33%	27%	4%	100%
	Gesamt	38%	27%	45%	5%	30%	28%	2%	100%
Iran	Männlich								
	Weiblich								
	Gesamt	27%	62%	20%	18%	27%	32%	7%	100%
China	Männlich								
	Weiblich								
	Gesamt								
Philippinen	Männlich	33%	51%	48%	14%	25%	45%	6%	100%
	Weiblich	44%	66%	38%	40%	33%	25%		100%
	Gesamt	39%	59%	43%	29%	29%	34%	2%	100%
Arabischer Raum	Männlich	51%	41%	22%	19%	25%	32%	13%	100%
	Weiblich								
	Gesamt	54%	39%	25%	20%	30%	32%	11%	100%
Sonst. Asien	Männlich	45%	70%	44%	38%	37%	36%		100%
	Weiblich								
	Gesamt	43%	60%	39%	33%	35%	41%		100%
Afrika	Männlich	58%	69%	44%	49%	46%	30%	9%	100%
	Weiblich	62%	65%	60%	41%	50%	42%	4%	100%
	Gesamt	60%	67%	50%	46%	48%	34%	7%	100%
Gesamt	Männlich	62%	59%	42%	42%	40%	22%	4%	100%
	Weiblich	64%	51%	43%	38%	37%	21%	3%	100%
	Gesamt	63%	55%	43%	40%	38%	21%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 509, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 37: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Altersgruppen, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

		rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung	bessere Arbeitsmöglichkeiten	besserer Zugang zu sozialen Dienstleistungen	bessere Wohnmöglichkeiten	bessere politische Teilhabe	Sonstiges	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	bis 24 Jahre	70%	67%	45%	46%	48%	17%	1%	100%
	25 bis 45 Jahre	63%	57%	43%	43%	40%	17%	4%	100%
	ab 46 Jahre	55%	36%	39%	24%	19%	44%	1%	100%
	Gesamt	63%	55%	43%	40%	38%	21%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 509, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 38: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Typologie Immigrationsgründe, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

		rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung	bessere Arbeitsmöglichkeiten	besserer Zugang zu sozialen Dienstleistungen	bessere Wohnmöglichkeiten	bessere politische Teilhabe	Sonstiges	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	arbeitsbezogene Gründe	60%	63%	50%	46%	28%	20%	6%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe	72%	65%	24%	25%	48%	6%	3%	100%
	Flucht/Asyl	65%	56%	41%	28%	47%	29%	2%	100%
	familiäre Gründe	67%	49%	50%	45%	38%	18%	3%	100%
	bessere Lebensqualität allg.	51%	56%	25%	57%	61%	37%		100%
	sonstiges	48%	50%	10%	10%	28%	32%	1%	100%
	Gesamt	63%	55%	43%	40%	38%	21%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 509, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 39: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

		rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung	bessere Arbeitsmöglichkeiten	besserer Zugang zu sozialen Dienstleistungen	bessere Wohnmöglichkeiten	bessere politische Teilhabe	Sonstiges	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	bis zu 5 Jahre	66%	67%	49%	58%	43%	10%	2%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	61%	57%	43%	36%	39%	24%	4%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	64%	31%	33%	25%	24%	29%	4%	100%
	21 Jahre und länger	71%	64%	65%	61%	55%	18%	3%	100%
	Gesamt	64%	54%	44%	42%	38%	21%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 509, n miss = 3, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 40: Sonstige Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Geschlecht, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

		Sonstige Erwartungen an Staatsbürgerschaft							
		Staatsbürgerschaft weil in Ö zuhause	Wegfall von Reise-, Mobilitätsbeschränkung	bessere Integration, mehr Akzeptanz	allgemein bessere Lebenschancen	familiäre Gründe	bessere Ausbildungschancen	Wegfall Visum	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Männlich	36%	24%	20%	11%	7%	0%	1%	100%
	Weiblich	27%	12%	16%	15%	15%	9%	7%	100%
	Gesamt	32%	18%	18%	13%	11%	4%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 509, Alle Herkunftsgruppen n <=25 und werden daher nicht dargestellt

Tabelle 41: Erwartungen an Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Tätigkeitsniveau, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

		rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung	bessere Arbeitsmöglichkeiten	besserer Zugang zu sozialen Dienstleistungen	bessere Wohnmöglichkeiten	bessere politische Teilhabe	Sonstiges	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Hilfstätigkeit	70%	62%	57%	55%	37%	16%	2%	100%
	Angelernte Tätigkeit	63%	53%	47%	38%	40%	22%	5%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	60%	48%	22%	33%	37%	28%	1%	100%
	Höhere Tätigkeit	53%	13%	16%	6%	45%	27%	1%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit								
	Gesamt	64%	54%	44%	42%	38%	21%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 509, n miss = 17, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 42: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Herkunft und Geschlecht

		Migrationshintergrund Detail				
		primärer Migrationshintergrund	sekundärer Migrationshintergrund I	sekundärer Migrationshintergrund II	tertiärer Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	63%	5%	10%	22%	100%
	Weiblich	51%	5%	7%	37%	100%
	Gesamt	56%	5%	8%	30%	100%
Türkei	Männlich	54%	3%	13%	30%	100%
	Weiblich	41%		22%	36%	100%
	Gesamt	48%	2%	17%	33%	100%
Deutschland	Männlich	97%		2%	1%	100%
	Weiblich	94%		3%	3%	100%
	Gesamt	96%		3%	2%	100%
EU-NMS	Männlich	81%	0%	6%	13%	100%
	Weiblich	81%		1%	19%	100%
	Gesamt	81%	0%	3%	16%	100%
Sonst. Europa	Männlich	67%		4%	30%	100%
	Weiblich	90%		1%	9%	100%
	Gesamt	82%		2%	17%	100%
Iran	Männlich	26%	1%	7%	65%	100%
	Weiblich	18%	2%	12%	68%	100%
	Gesamt	22%	1%	10%	67%	100%
China	Männlich	40%		13%	47%	100%
	Weiblich	33%		9%	57%	100%
	Gesamt	37%		11%	52%	100%
Philippinen	Männlich	56%		8%	36%	100%
	Weiblich	48%		9%	43%	100%
	Gesamt	52%		9%	40%	100%
Arabischer Raum	Männlich	37%		10%	53%	100%
	Weiblich	19%		24%	57%	100%
	Gesamt	31%		14%	54%	100%
Sonst. Asien	Männlich	50%	1%	9%	40%	100%
	Weiblich	33%	1%	9%	58%	100%
	Gesamt	44%	1%	9%	46%	100%
Afrika	Männlich	60%		2%	38%	100%
	Weiblich	47%		7%	47%	100%
	Gesamt	55%		4%	41%	100%
Gesamt	Männlich	64%	3%	9%	24%	100%
	Weiblich	58%	2%	8%	32%	100%
	Gesamt	61%	3%	9%	28%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation

Tabelle 43: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Herkunft und Geschlecht

		Aktueller Beschäftigungsstatus				
		unselbstständig Beschäftigt	Bezug KBG	arbeitslos	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	88%	1%	9%	2%	100%
	Weiblich	88%	1%	8%	3%	100%
	Gesamt	88%	1%	8%	3%	100%
Türkei	Männlich	77%	2%	17%	4%	100%
	Weiblich	85%	4%	9%	3%	100%
	Gesamt	80%	3%	14%	3%	100%
Deutschland	Männlich	93%		4%	3%	100%
	Weiblich	84%	5%	8%	4%	100%
	Gesamt	89%	2%	6%	3%	100%
EU-NMS	Männlich	88%		11%	1%	100%
	Weiblich	91%	1%	6%	2%	100%
	Gesamt	90%	1%	8%	1%	100%
Sonst. Europa	Männlich	84%		16%		100%
	Weiblich	91%	3%	6%	1%	100%
	Gesamt	88%	2%	9%	0%	100%
Iran	Männlich	89%		9%	2%	100%
	Weiblich	80%	1%	11%	8%	100%
	Gesamt	85%	0%	10%	5%	100%
China	Männlich	89%		7%	4%	100%
	Weiblich	81%	6%	9%	4%	100%
	Gesamt	85%	3%	8%	4%	100%
Philippinen	Männlich	94%		6%		100%
	Weiblich	82%	9%	7%	2%	100%
	Gesamt	87%	5%	7%	1%	100%
Arabischer Raum	Männlich	85%		11%	4%	100%
	Weiblich	83%	7%	8%	3%	100%
	Gesamt	84%	2%	10%	4%	100%
Sonst. Asien	Männlich	81%		14%	5%	100%
	Weiblich	81%	3%	9%	7%	100%
	Gesamt	81%	1%	12%	5%	100%
Afrika	Männlich	78%		20%	1%	100%
	Weiblich	81%		15%	4%	100%
	Gesamt	80%		18%	2%	100%
Gesamt	Männlich	86%	1%	11%	3%	100%
	Weiblich	87%	2%	8%	3%	100%
	Gesamt	86%	2%	9%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 44: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Aktueller Beschäftigungsstatus		
		unselbstständig Beschäftigt	arbeitslos	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	97%	3%	100%
	Weiblich	97%	3%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 45: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Herkunft und Altersgruppen

		Aktueller Beschäftigungsstatus				
		unselbstständig Beschäftigt	Bezug KBG	arbeitslos	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	84%	2%	8%	6%	100%
	25 bis 45 Jahre	91%	1%	5%	3%	100%
	ab 46 Jahre	85%		14%	1%	100%
	Gesamt	88%	1%	8%	3%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	85%		15%		100%
	25 bis 45 Jahre	77%	5%	14%	4%	100%
	ab 46 Jahre	85%		10%	5%	100%
	Gesamt	80%	3%	14%	3%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	85%	3%	5%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	90%	3%	5%	3%	100%
	ab 46 Jahre	87%		10%	3%	100%
	Gesamt	89%	2%	6%	3%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	78%		13%	9%	100%
	25 bis 45 Jahre	92%	1%	6%	1%	100%
	ab 46 Jahre	86%		14%		100%
	Gesamt	90%	1%	8%	1%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	83%		15%	3%	100%
	25 bis 45 Jahre	89%	3%	9%		100%
	ab 46 Jahre	92%		8%		100%
	Gesamt	88%	2%	9%	0%	100%
Iran	bis 24 Jahre	84%		11%	6%	100%
	25 bis 45 Jahre	84%	1%	9%	5%	100%
	ab 46 Jahre	87%		10%	3%	100%
	Gesamt	85%	0%	10%	5%	100%
China	bis 24 Jahre	77%	5%	9%	9%	100%
	25 bis 45 Jahre	88%	4%	4%	4%	100%
	ab 46 Jahre	81%		19%		100%
	Gesamt	85%	3%	8%	4%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre	85%		15%		100%
	25 bis 45 Jahre	84%	9%	5%	2%	100%
	ab 46 Jahre	93%		7%		100%
	Gesamt	87%	5%	7%	1%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	76%		15%	9%	100%
	25 bis 45 Jahre	84%	3%	10%	3%	100%
	ab 46 Jahre	87%		9%	4%	100%
	Gesamt	84%	2%	10%	4%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	76%		11%	14%	100%
	25 bis 45 Jahre	81%	2%	14%	4%	100%
	ab 46 Jahre	89%		7%	4%	100%
	Gesamt	81%	1%	12%	5%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	83%		14%	3%	100%
	25 bis 45 Jahre	76%		21%	3%	100%
	ab 46 Jahre	88%		12%		100%
	Gesamt	80%		18%	2%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	84%	1%	10%	5%	100%
	25 bis 45 Jahre	87%	2%	8%	3%	100%
	ab 46 Jahre	86%		13%	2%	100%
	Gesamt	86%	2%	9%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 46: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		Aktueller Beschäftigungsstatus		
		unselbstständig Beschäftigt	arbeitslos	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	bis 24 Jahre	93%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	96%	4%	100%
	ab 46 Jahre	99%	1%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 47: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews, nach Herkunft und 1./2. Migrationsgeneration

		Aktueller Beschäftigungsstatus				
		unselbstständig Beschäftigt	Bezug KBG	arbeitslos	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	1. Generation	88%	1%	8%	3%	100%
	2. Generation	90%	3%	7%		100%
	Gesamt	88%	1%	8%	3%	100%
Türkei	1. Generation	80%	4%	12%	4%	100%
	2. Generation	81%		19%		100%
	Gesamt	80%	3%	14%	3%	100%
Deutschland	1. Generation	89%	2%	5%	3%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	89%	2%	6%	3%	100%
EU-NMS	1. Generation	90%	1%	8%	1%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	90%	1%	8%	1%	100%
Sonst. Europa	1. Generation	89%	2%	9%	0%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	88%	2%	9%	0%	100%
Iran	1. Generation	85%		11%	5%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	85%	0%	10%	5%	100%
China	1. Generation	85%	2%	9%	4%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	85%	3%	8%	4%	100%
Philippinen	1. Generation	86%	5%	7%	1%	100%
	2. Generation	94%		6%		100%
	Gesamt	87%	5%	7%	1%	100%
Arabischer Raum	1. Generation	85%	2%	10%	3%	100%
	2. Generation	81%		9%	10%	100%
	Gesamt	84%	2%	10%	4%	100%
Sonst. Asien	1. Generation	80%	1%	14%	5%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	81%	1%	12%	5%	100%
Afrika	1. Generation	79%		18%	2%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	80%		18%	2%	100%
Gesamt	1. Generation	86%	1%	9%	3%	100%
	2. Generation	86%	2%	11%	1%	100%
	Gesamt	86%	2%	9%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 48: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Herkunft und Geschlecht

			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Geschlecht	Männlich	45%	55%	100%
		Weiblich	44%	56%	100%
		Gesamt	44%	56%	100%
Türkei	Geschlecht	Männlich	64%	36%	100%
		Weiblich	55%	45%	100%
		Gesamt	60%	40%	100%
Deutschland	Geschlecht	Männlich	12%	88%	100%
		Weiblich	17%	83%	100%
		Gesamt	14%	86%	100%
EU-NMS	Geschlecht	Männlich	32%	68%	100%
		Weiblich	29%	71%	100%
		Gesamt	30%	70%	100%
Sonst. Europa	Geschlecht	Männlich	40%	60%	100%
		Weiblich	29%	71%	100%
		Gesamt	33%	67%	100%
Iran	Geschlecht	Männlich	53%	47%	100%
		Weiblich	44%	56%	100%
		Gesamt	49%	51%	100%
China	Geschlecht	Männlich	28%	72%	100%
		Weiblich	25%	75%	100%
		Gesamt	27%	73%	100%
Philippinen	Geschlecht	Männlich	42%	58%	100%
		Weiblich	28%	72%	100%
		Gesamt	34%	66%	100%
Arabischer Raum	Geschlecht	Männlich	63%	37%	100%
		Weiblich	58%	42%	100%
		Gesamt	61%	39%	100%
Sonst. Asien	Geschlecht	Männlich	49%	51%	100%
		Weiblich	53%	47%	100%
		Gesamt	50%	50%	100%
Afrika	Geschlecht	Männlich	58%	42%	100%
		Weiblich	61%	39%	100%
		Gesamt	59%	41%	100%
Gesamt	Geschlecht	Männlich	45%	55%	100%
		Weiblich	40%	60%	100%
		Gesamt	43%	57%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; basierend auf AK-Daten, n gesamt = 1961

Tabelle 49: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	11%	89%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	12%	88%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, basierend auf AK-Daten, n gesamt = 305

Tabelle 50: Beschäftigungsform, nach Herkunft und Geschlecht

		Beschäftigungsform								
		Standard-beschäfti-gung	Leiharbeite-rIn	Freie/r Dienstneh-merIn	geringfügig Beschäftig-te/r	Lehr-ling	Beschäfti-gung in ausl. dipl. Vertre-tung in Österreich	Entsendung durch ausl. Unternehmen nach Öster-reich	Werkver-trag	Ge-samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugosla-wien, Albanien	Männ-lich	92%	6%	0%		2%				100%
	Weib-lich	90%		1%	6%	2%			1%	100%
	Gesamt	91%	3%	1%	3%	2%			0%	100%
Türkei	Männ-lich	88%	4%	1%	5%	2%				100%
	Weib-lich	87%	3%	1%	6%	3%				100%
	Gesamt	88%	4%	1%	5%	2%				100%
Deutsch-land	Männ-lich	95%		3%	1%				1%	100%
	Weib-lich	90%		6%	5%					100%
	Gesamt	92%		5%	3%				0%	100%
EU-NMS	Männ-lich	88%	3%	3%	3%	0%			1%	100%
	Weib-lich	91%		4%	6%					100%
	Gesamt	90%	1%	3%	5%	0%			1%	100%
Sonst. Europa	Männ-lich	95%		1%	3%			1%		100%
	Weib-lich	93%	1%	3%	2%			2%		100%
	Gesamt	93%	0%	2%	2%			1%		100%
Iran	Männ-lich	89%	1%	3%	3%	1%		1%	2%	100%
	Weib-lich	87%		1%	7%	1%			5%	100%
	Gesamt	88%	0%	2%	4%	1%		1%	3%	100%
China	Männ-lich	96%							4%	100%
	Weib-lich	82%		1%	13%			2%	1%	100%
	Gesamt	89%		1%	7%			1%	2%	100%
Philippinen	Männ-lich	94%	2%		2%	1%	1%		1%	100%
	Weib-lich	93%			5%	1%	1%			100%
	Gesamt	94%	1%		4%	1%	1%		0%	100%
Arabischer Raum	Männ-lich	86%	6%	0%	6%			1%	0%	100%
	Weib-lich	84%	1%	7%	8%					100%
	Gesamt	85%	5%	2%	7%			1%	0%	100%
Sonst. Asien	Männ-lich	90%	3%	1%	3%	2%			1%	100%
	Weib-lich	88%	2%	3%	5%	1%			1%	100%
	Gesamt	89%	3%	2%	3%	2%			1%	100%
Afrika	Männ-lich	87%	6%	2%	4%	1%		1%		100%
	Weib-lich	91%	3%	2%	4%					100%
	Gesamt	88%	5%	2%	4%	0%		1%		100%
Gesamt	Männ-lich	90%	4%	1%	2%	1%	0%	0%	0%	100%
	Weib-lich	90%	1%	2%	6%	1%	0%	0%	0%	100%
	Gesamt	90%	2%	2%	4%	1%	0%	0%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 81

Tabelle 51: Beschäftigungsform, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Beschäftigungsform				
		Standardbeschäf-tigung	Freie/r Dienst-nehmerIn	geringfügig Be-schäftigte/r	Werkvertrag	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	92%	4%	3%	1%	100%
	Weiblich	90%	5%	4%	1%	100%
	Gesamt	91%	4%	3%	1%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 8

Tabelle 52: Beschäftigungsform, nach Herkunft und Altersgruppen

		Beschäftigungsform								
		Standard-beschäfti-gung	Leiharbei-terIn	Freie/r Dienst-nehmerIn	geringfügig Beschäftig-te/r	Lehr-ling	Beschäfti-gung in ausl. dipl. Vertre-tung in Österreich	Entsendung durch ausl. Unterneh-men nach Österreich	Werkver-trag	Ge-samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugosla-wien, Albanien	bis 24 Jahre	78%	2%	2%	12%	6%			2%	100%
	25 bis 45 Jahre	93%	2%	1%	3%	1%				100%
	ab 46 Jahre	95%	5%							100%
	Gesamt	91%	3%	1%	3%	2%			0%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	71%	5%	2%	11%	10%				100%
	25 bis 45 Jahre	92%	4%	1%	3%					100%
	ab 46 Jahre	95%			5%					100%
	Gesamt	88%	4%	1%	5%	2%				100%
Deutsch-land	bis 24 Jahre	78%		12%	7%				2%	100%
	25 bis 45 Jahre	94%		3%	3%					100%
	ab 46 Jahre	96%		4%						100%
	Gesamt	92%		5%	3%				0%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	84%	4%	2%	9%	2%				100%
	25 bis 45 Jahre	87%	2%	5%	5%				1%	100%
	ab 46 Jahre	97%			3%					100%
	Gesamt	90%	1%	3%	5%	0%			1%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	91%	3%		7%					100%
	25 bis 45 Jahre	93%		3%	1%			2%		100%
	ab 46 Jahre	97%			3%					100%
	Gesamt	93%	0%	2%	2%			1%		100%
Iran	bis 24 Jahre	74%		10%	16%					100%
	25 bis 45 Jahre	93%	1%	1%	3%	1%			2%	100%
	ab 46 Jahre	87%				1%		2%	9%	100%
	Gesamt	88%	0%	2%	4%	1%		1%	3%	100%
China	bis 24 Jahre	71%		5%	24%					100%
	25 bis 45 Jahre	94%			4%			2%		100%
	ab 46 Jahre	88%			2%				10%	100%
	Gesamt	89%		1%	7%			1%	2%	100%
Philippi-nen	bis 24 Jahre	77%	3%		13%	5%			3%	100%
	25 bis 45 Jahre	93%	1%		4%		2%			100%
	ab 46 Jahre	100%								100%
	Gesamt	94%	1%		4%	1%	1%		0%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	55%	6%	3%	33%				3%	100%
	25 bis 45 Jahre	88%	3%	3%	4%			1%		100%
	ab 46 Jahre	85%	9%		6%					100%
	Gesamt	85%	5%	2%	7%			1%	0%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	75%	3%	3%	11%	5%			3%	100%
	25 bis 45 Jahre	91%	3%	1%	2%	1%			1%	100%
	ab 46 Jahre	96%		4%						100%
	Gesamt	89%	3%	2%	3%	2%			1%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	69%	3%	13%	13%	3%				100%
	25 bis 45 Jahre	91%	5%		3%					100%
	ab 46 Jahre	91%	3%	3%				3%		100%
	Gesamt	88%	5%	2%	4%	0%		1%		100%
Gesamt	bis 24 Jahre	76%	3%	3%	11%	6%			1%	100%
	25 bis 45 Jahre	92%	2%	2%	3%	1%	0%	0%	0%	100%
	ab 46 Jahre	95%	3%	0%	1%	0%		0%	0%	100%
	Gesamt	90%	2%	2%	4%	1%	0%	0%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 81

Tabelle 53: Beschäftigungsform, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		Beschäftigungsform				
		Standardbeschäf-tigung	Freie/r Dienst-nehmerIn	geringfügig Be-schäftigte/r	Werkvertrag	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	bis 24 Jahre	91%	7%		2%	100%
	25 bis 45 Jahre	90%	5%	3%	1%	100%
	ab 46 Jahre	94%	2%	4%		100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 8

Tabelle 54: Beschäftigungsform, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)

	Beschäftigungsform								
	Standard-beschäfti-gung	Leiharbei-terIn	Freie/r Dienst-nehmerIn	geringfügig Beschäftig-te/r	Lehr-ling	Beschäfti-gung in ausl. dipl. Vertre-tung in Österreich	Entsendung durch ausl. Unterneh-men nach Österreich	Werkver-trag	Ge-samt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	90%	4%	0%	2%	2%			1%	100%
Energieversorgung									
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallent-sorgung									
Bau	89%	7%	1%	1%	1%			1%	100%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	88%	1%	1%	7%	3%		0%	0%	100%
Verkehr und Lagerei	93%	3%	0%	3%					100%
Beherbergung und Gastronomie	93%	1%	2%	4%	0%				100%
Information und Kommu-nikation	90%	0%	5%	4%					100%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienst-leistungen	90%	4%		5%			0%		100%
Grundstücks- und Woh-nungswesen									
Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	81%		12%	6%			0%	0%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienst-leistungen	89%	4%	1%	6%			0%	0%	100%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversi-cherung	77%		3%	18%			1%	2%	100%
Erziehung und Unterricht	91%		3%	6%				1%	100%
Gesundheits- und Sozial-wesen	91%	0%	3%	2%	4%			0%	100%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	93%			7%					100%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	100%		0%			0%			100%
Private Haushalte									
Exterritoriale Organisatio-nen und Körperschaften									
Gesamt	90%	2%	2%	4%	1%	0%	0%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 89, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 55: Beschäftigungsform, nach Wirtschaftsabschnitte (Nicht-MigrantInnen)

		Beschäftigungsform				
		Standardbe-schäftigung	Freie/r Dienst-nehmerIn	geringfügig Beschäftigte/r	Werkvertrag	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei					
	Herstellung von Waren	96%	4%			100%
	Energieversorgung					
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
	Bau					
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	94%		6%		100%
	Verkehr und Lagerei					
	Beherbergung und Gastronomie					
	Information und Kommunikation					
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	99%	1%			100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen					
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	82%	15%	3%		100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen					
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung					
	Erziehung und Unterricht					
	Gesundheits- und Sozialwesen	88%	7%	5%		100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung					
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					
	Gesamt	91%	4%	3%	1%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 8, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 56: Beschäftigungsform, nach Berufsgruppen (MigrantInnen)

	Beschäftigungsform								
	Standard-beschäftigung	Leiharbeiterln	Freie/r Dienst-nehmerIn	geringfügig Beschäftigte/r	Lehrling	Beschäftigung in ausl. dipl. Vertretung in Österreich	Entsendung durch ausl. Unternehmen nach Österreich	Werkvertrag	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und Forstwirtschaft									
Bau	90%	9%		0%				1%	100%
Metall - Elektroberufe	89%	5%	2%	0%	2%			2%	100%
Holz									
Bekleidung									
Papier									
Grafik									
Chemie									
Nahrung									
Maschinisten	98%	2%							100%
Hilfsberufe	84%	9%	2%	5%					100%
Handel	86%	0%	1%	9%	4%			1%	100%
Verkehr	91%	4%	1%	4%		0%			100%
Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	94%	1%	2%	3%	0%				100%
Hausgehilfen	100%								100%
Reinigung	92%	1%		6%		0%			100%
Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe									
sonstige Dienstleistungsberufe	69%	2%		30%					100%
Techniker	86%	2%	8%	1%	4%		0%	0%	100%
Verwaltung									
Wirtschaftsberufe, Jurist									
Büroberufe	89%	1%	4%	6%	0%		0%	0%	100%
Gesundheit	92%		2%	1%	5%		0%	0%	100%
Religion									
Lehr- und Kulturberufe	91%		3%	5%			0%	1%	100%
Gesamt	90%	2%	2%	4%	1%	0%	0%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 86, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 57: Beschäftigungsform, nach Berufsgruppen (Nicht-MigrantInnen)

	Beschäftigungsform				
	Standardbeschäftigung	Freie/r DienstnehmerIn	geringfügig Beschäftigte/r	Werkvertrag	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und Forstwirtschaft					
Steine - Erden					
Bau					
Metall - Elektroberufe					
Holz					
Bekleidung					
Grafik					
Nahrung					
Hilfsberufe					
Handel	90%	6%	4%		100%
Verkehr					
Boten, Diener					
Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe					
Hausgehilfen					
Reinigung					
Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe					
Techniker	92%	8%			100%
Wirtschaftsberufe, Jurist					
Büroberufe	98%	0%	1%		100%
Gesundheit					
Lehr- und Kulturberufe	78%	8%	11%	3%	100%
Gesamt	91%	4%	3%	1%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 9, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 58: Beschäftigungsform, nach Arbeitsstättengröße (MigrantInnen)

	Beschäftigungsform								
	Standardbeschäftigung	LeiharbeiterIn	Freie/r DienstnehmerIn	geringfügig Beschäftigte/r	Lehrling	Beschäftigung in ausl. dipl. Vertretung in Österreich	Entsendung durch ausl. Unternehmen nach Österreich	Werkvertrag	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
unter 10 Beschäftigte	85%	1%	3%	6%	3%	0%	0%	1%	100%
11 bis unter 50 Beschäftigte	92%	3%	1%	3%	1%	0%	0%	0%	100%
51 bis unter 250 Beschäftigte	92%	3%	2%	3%	0%		0%	0%	100%
251 und mehr Beschäftigte	96%	1%	1%	2%	0%		0%	0%	100%
Gesamt	90%	2%	2%	4%	1%	0%	0%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 183

Tabelle 59: Beschäftigungsform, nach Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen)

	Beschäftigungsform				
	Standardbeschäftigung	Freie/r DienstnehmerIn	geringfügig Beschäftigte/r	Werkvertrag	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
unter 10 Beschäftigte	93%	1%	4%	2%	100%
11 bis unter 50 Beschäftigte	92%	7%	1%		100%
51 bis unter 250 Beschäftigte	92%	4%	4%		100%
251 und mehr Beschäftigte	90%	4%	5%	1%	100%
Gesamt	92%	4%	3%	1%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 60: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Geschlecht

		Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	5,24	3,00	,08	38,00
	Weiblich	5,59	3,00	,08	33,00
	Gesamt	5,42	3,00	,08	38,00
Türkei	Männlich	4,09	2,00	,08	37,00
	Weiblich	3,91	2,00	,08	31,00
	Gesamt	4,01	2,00	,08	37,00
Deutschland	Männlich	2,70	2,00	,08	25,00
	Weiblich	3,19	2,00	,17	22,00
	Gesamt	2,94	2,00	,08	25,00
EU-NMS	Männlich	4,47	2,00	,08	25,00
	Weiblich	4,22	2,50	,08	20,00
	Gesamt	4,33	2,00	,08	25,00
Sonst. Europa	Männlich	4,21	3,00	,08	22,00
	Weiblich	2,62	2,00	,08	16,00
	Gesamt	3,18	2,00	,08	22,00
Iran	Männlich	6,24	3,50	,08	36,00
	Weiblich	7,01	5,00	,08	22,00
	Gesamt	6,59	3,50	,08	36,00
China	Männlich	6,05	3,00	,08	30,00
	Weiblich	4,29	2,00	,08	20,00
	Gesamt	5,10	3,00	,08	30,00
Philippinen	Männlich	4,78	3,00	,08	24,00
	Weiblich	5,36	3,00	,08	30,00
	Gesamt	5,10	3,00	,08	30,00
Arabischer Raum	Männlich	4,57	3,00	,08	23,00
	Weiblich	4,36	2,00	,08	30,00
	Gesamt	4,51	2,50	,08	30,00
Sonst. Asien	Männlich	5,06	2,50	,08	33,00
	Weiblich	4,56	3,00	,08	32,00
	Gesamt	4,89	2,50	,08	33,00
Afrika	Männlich	5,06	3,00	,08	35,00
	Weiblich	3,81	2,00	,08	20,00
	Gesamt	4,56	3,00	,08	35,00
Gesamt	Männlich	4,63	3,00	,08	38,00
	Weiblich	4,74	2,50	,08	33,00
	Gesamt	4,68	3,00	,08	38,00

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 34

Tabelle 61: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Österreich	Männlich	11,49	6,00	,08	43,00
	Weiblich	9,87	5,00	,08	35,00
	Gesamt	10,67	5,00	,08	43,00

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss =2

Tabelle 62: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Dauer Aufenthalt in Österreich

		Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis zu 5 Jahre	2,14	2,00	,08	5,00
	seit 6 bis 10 Jahre	3,35	3,00	,17	10,00
	seit 11 bis 20 Jahre	4,90	3,00	,08	20,00
	21 Jahre und länger	10,23	7,00	,08	38,00
	Gesamt	5,79	3,00	,08	38,00
Türkei	bis zu 5 Jahre	1,67	1,17	,08	5,00
	seit 6 bis 10 Jahre	1,99	1,00	,08	8,00
	seit 11 bis 20 Jahre	4,18	2,00	,08	22,00
	21 Jahre und länger	8,78	7,00	,08	37,00
	keine Angabe	,42	,42	,42	,42
	Gesamt	4,29	2,00	,08	37,00
Deutschland	bis zu 5 Jahre	2,10	2,00	,08	9,00
	seit 6 bis 10 Jahre	3,05	2,00	,25	10,00
	seit 11 bis 20 Jahre				
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	2,96	2,00	,08	25,00
EU-NMS	bis zu 5 Jahre	1,69	1,17	,17	10,08
	seit 6 bis 10 Jahre	2,55	2,00	,08	12,00
	seit 11 bis 20 Jahre	7,11	5,00	,08	19,00
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	4,36	2,33	,08	25,00
Sonst. Europa	bis zu 5 Jahre	1,99	2,00	,08	10,00
	seit 6 bis 10 Jahre	3,01	2,00	,08	10,00
	seit 11 bis 20 Jahre	5,07	4,00	,17	22,00
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	3,18	2,00	,08	22,00
Iran	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre				
	seit 11 bis 20 Jahre	5,43	3,50	,08	19,00
	21 Jahre und länger	9,60	8,00	,08	36,00
	Gesamt	6,66	3,50	,08	36,00
China	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre	3,40	3,00	,08	8,00
	seit 11 bis 20 Jahre	6,11	4,00	,08	20,00
	21 Jahre und länger				
	keine Angabe	,08	,08	,08	,08
	Gesamt	5,38	3,00	,08	30,00
Philippinen	bis zu 5 Jahre	1,30	1,00	,08	4,00
	seit 6 bis 10 Jahre	3,97	3,00	,17	10,00
	seit 11 bis 20 Jahre	6,91	6,00	,08	23,00
	21 Jahre und länger				
	Gesamt	5,42	3,00	,08	30,00
Arabischer Raum	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre	3,01	2,00	,17	15,00
	seit 11 bis 20 Jahre	4,21	3,00	,08	15,00
	21 Jahre und länger	9,67	10,00	,50	30,00
	Gesamt	4,91	3,00	,08	30,00
Sonst. Asien	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre	2,12	2,00	,08	8,00
	seit 11 bis 20 Jahre	6,28	5,00	,08	20,00
	21 Jahre und länger	12,35	12,00	,08	33,00
	Gesamt	5,21	3,00	,08	33,00
Afrika	bis zu 5 Jahre				
	seit 6 bis 10 Jahre	2,65	2,50	,08	7,00
	seit 11 bis 20 Jahre	4,65	3,00	,08	18,00
	21 Jahre und länger	10,36	10,00	,50	35,00
	keine Angabe	5,00	5,00	5,00	5,00
	Gesamt	4,57	3,00	,08	35,00
Gesamt	bis zu 5 Jahre	1,92	1,50	,08	23,00
	seit 6 bis 10 Jahre	2,84	2,00	,08	15,00
	seit 11 bis 20 Jahre	5,20	3,00	,08	23,00
	21 Jahre und länger	9,81	7,00	,08	38,00
	keine Angabe	,68	,42	,08	5,00
	Gesamt	4,91	3,00	,08	38,00

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 32; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 63: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Altersgruppen

		Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	2,70	2,00	,08	22,00
	25 bis 45 Jahre	4,32	3,00	,08	20,00
	ab 46 Jahre	8,78	4,00	,08	38,00
	Gesamt	5,42	3,00	,08	38,00
Türkei	bis 24 Jahre	2,21	1,50	,08	12,00
	25 bis 45 Jahre	3,22	2,00	,08	20,00
	ab 46 Jahre	9,45	7,00	,08	37,00
	Gesamt	4,01	2,00	,08	37,00
Deutschland	bis 24 Jahre	2,20	1,50	,25	9,00
	25 bis 45 Jahre	2,54	2,00	,08	12,00
	ab 46 Jahre	4,82	2,00	,08	25,00
	Gesamt	2,94	2,00	,08	25,00
EU-NMS	bis 24 Jahre	1,59	1,00	,08	6,00
	25 bis 45 Jahre	3,47	2,00	,08	20,00
	ab 46 Jahre	7,07	4,00	,08	25,00
	Gesamt	4,33	2,00	,08	25,00
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	2,07	2,00	,17	9,00
	25 bis 45 Jahre	2,70	2,00	,08	10,00
	ab 46 Jahre	6,64	4,00	,25	22,00
	Gesamt	3,18	2,00	,08	22,00
Iran	bis 24 Jahre	2,45	1,50	,08	15,00
	25 bis 45 Jahre	6,35	4,00	,08	30,00
	ab 46 Jahre	9,95	10,00	,08	36,00
	Gesamt	6,59	3,50	,08	36,00
China	bis 24 Jahre	1,95	1,50	,08	7,00
	25 bis 45 Jahre	4,31	2,00	,08	25,00
	ab 46 Jahre	9,57	7,00	,08	30,00
	Gesamt	5,10	3,00	,08	30,00
Philippinen	bis 24 Jahre	1,56	,75	,08	9,00
	25 bis 45 Jahre	3,90	3,00	,08	24,00
	ab 46 Jahre	8,31	7,00	,08	30,00
	Gesamt	5,10	3,00	,08	30,00
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	1,42	,92	,08	5,00
	25 bis 45 Jahre	3,59	2,25	,08	16,00
	ab 46 Jahre	7,45	5,00	,17	30,00
	Gesamt	4,51	2,50	,08	30,00
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	2,01	2,00	,08	6,00
	25 bis 45 Jahre	3,38	2,00	,08	20,00
	ab 46 Jahre	12,68	12,00	,17	33,00
	Gesamt	4,89	2,50	,08	33,00
Afrika	bis 24 Jahre	2,81	2,00	,08	17,00
	25 bis 45 Jahre	3,41	2,50	,08	15,00
	ab 46 Jahre	9,70	7,00	,08	35,00
	Gesamt	4,56	3,00	,08	35,00
Gesamt	bis 24 Jahre	2,34	2,00	,08	22,00
	25 bis 45 Jahre	3,71	2,00	,08	30,00
	ab 46 Jahre	8,32	5,00	,08	38,00
	Gesamt	4,68	3,00	,08	38,00

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 34

Tabelle 64: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Österreich	bis 24 Jahre	3,14	2,00	,08	30,00
	25 bis 45 Jahre	7,71	3,33	,08	32,00
	ab 46 Jahre	17,47	20,00	,08	43,00
	Gesamt	10,67	5,00	,08	43,00

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss =2

Tabelle 65: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Herkunft und Geschlecht

		Beschäftigungsdauer in Jahren				
		weniger als 1 Jahr	1 Jahr bis 4 Jahre	5 Jahre bis 9 Jahre	10 und mehr Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	21%	46%	19%	14%	100%
	Weiblich	18%	46%	15%	21%	100%
	Gesamt	19%	46%	17%	18%	100%
Türkei	Männlich	35%	38%	17%	10%	100%
	Weiblich	28%	49%	13%	11%	100%
	Gesamt	32%	43%	15%	10%	100%
Deutschland	Männlich	10%	75%	12%	2%	100%
	Weiblich	18%	60%	14%	8%	100%
	Gesamt	14%	68%	13%	5%	100%
EU-NMS	Männlich	30%	43%	10%	17%	100%
	Weiblich	20%	51%	11%	17%	100%
	Gesamt	25%	48%	11%	17%	100%
Sonst. Europa	Männlich	22%	46%	20%	12%	100%
	Weiblich	18%	70%	10%	2%	100%
	Gesamt	19%	62%	14%	5%	100%
Iran	Männlich	16%	42%	13%	29%	100%
	Weiblich	18%	31%	15%	36%	100%
	Gesamt	17%	37%	14%	32%	100%
China	Männlich	13%	45%	25%	18%	100%
	Weiblich	26%	49%	6%	20%	100%
	Gesamt	20%	47%	14%	19%	100%
Philippinen	Männlich	27%	35%	23%	15%	100%
	Weiblich	17%	44%	23%	16%	100%
	Gesamt	21%	40%	23%	15%	100%
Arabischer Raum	Männlich	21%	49%	15%	16%	100%
	Weiblich	22%	48%	13%	17%	100%
	Gesamt	21%	48%	14%	16%	100%
Sonst. Asien	Männlich	25%	45%	14%	17%	100%
	Weiblich	20%	46%	19%	15%	100%
	Gesamt	23%	45%	15%	16%	100%
Afrika	Männlich	18%	47%	17%	17%	100%
	Weiblich	24%	50%	15%	11%	100%
	Gesamt	20%	49%	16%	15%	100%
Gesamt	Männlich	24%	47%	16%	13%	100%
	Weiblich	20%	49%	14%	17%	100%
	Gesamt	22%	48%	15%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 34

Tabelle 66: Dauer der Beschäftigung (aktueller Arbeitsplatz) in Jahren, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		Beschäftigungsdauer in Jahren				
		weniger als 1 Jahr	1 Jahr bis 4 Jahre	5 Jahre bis 9 Jahre	10 und mehr Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	11%	34%	15%	40%	100%
	Weiblich	12%	38%	14%	36%	100%
	Gesamt	12%	36%	15%	38%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’ 2011, n gesamt = 305, n miss =2

Tabelle 67: Wirtschaftssektoren, nach Herkunft und Geschlecht

		Wirtschaftssektoren		
		Sekundärsektor	Tertiärsektor	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	49%	51%	100%
	Weiblich	12%	88%	100%
	Gesamt	30%	70%	100%
Türkei	Männlich	54%	46%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	35%	65%	100%
Deutschland	Männlich	14%	86%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	12%	88%	100%
EU-NMS	Männlich	49%	51%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	24%	76%	100%
Sonst. Europa	Männlich	17%	83%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	11%	89%	100%
Iran	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	4%	96%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
China	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	2%	98%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
Philippinen	Männlich	5%	95%	100%
	Weiblich	2%	98%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
Arabischer Raum	Männlich	23%	77%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Sonst. Asien	Männlich	10%	90%	100%
	Weiblich	4%	96%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Afrika	Männlich	17%	83%	100%
	Weiblich	1%	99%	100%
	Gesamt	11%	89%	100%
Gesamt	Männlich	42%	58%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8

Tabelle 68: Wirtschaftssektoren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Tertiärsektor	Sekundärsektor	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	65%	35%	100%
	Weiblich	89%	11%	100%
	Gesamt	77%	23%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’ 2011, n gesamt = 305

Tabelle 69: Wirtschaftsabschnitte, nach Herkunft und Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Bau	34%	2%	17%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9%	18%	14%
	Gesundheits- und Sozialwesen	4%	19%	12%
	Beherbergung und Gastronomie	4%	9%	7%
	Herstellung von Waren	16%	9%	12%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	8%	21%	15%
	Verkehr und Lagerei	14%	2%	8%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL		6%	3%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3%	1%	2%
	Information und Kommunikation	4%	1%	3%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1%	3%	2%
	Erziehung und Unterricht	1%	2%	1%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	3%	1%	2%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		2%	1%
	Energieversorgung		1%	0%
	Grundstücks- und Wohnungswesen	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Türkei	Bau	37%		21%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	14%	22%	17%
	Gesundheits- und Sozialwesen		11%	5%
	Beherbergung und Gastronomie	6%	13%	9%
	Herstellung von Waren	17%	8%	13%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4%	14%	9%
	Verkehr und Lagerei	13%	1%	8%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1%	12%	6%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	10%	6%
	Erziehung und Unterricht	2%	4%	3%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	3%	2%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3%	1%	2%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Deutschland	Bau	1%		1%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9%	12%	10%
	Gesundheits- und Sozialwesen	7%	21%	14%
	Beherbergung und Gastronomie	13%	3%	8%
	Herstellung von Waren	12%	9%	11%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1%	2%	2%
	Verkehr und Lagerei	4%		2%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	19%	21%	20%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5%	6%	6%
	Information und Kommunikation	11%	5%	8%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1%	4%	2%
	Erziehung und Unterricht	8%	7%	8%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	5%	6%	6%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2%	3%	3%
	Private Haushalte		1%	0%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
EU-NMS	Bau	41%	2%	19%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9%	24%	18%
	Gesundheits- und Sozialwesen	5%	18%	13%
	Beherbergung und Gastronomie	8%	20%	15%
	Herstellung von Waren	8%	3%	5%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5%	11%	8%
	Verkehr und Lagerei	4%	2%	3%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	3%	3%	3%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5%	4%	5%
	Information und Kommunikation	9%	2%	5%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0%	2%	1%
	Erziehung und Unterricht		1%	1%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung		1%	0%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1%	4%	3%
	Private Haushalte		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Europa	Bau	9%	1%	4%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	17%	10%	13%
	Gesundheits- und Sozialwesen	4%	14%	10%
	Beherbergung und Gastronomie	6%	14%	11%
	Herstellung von Waren	6%	6%	6%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3%	6%	5%
	Verkehr und Lagerei	8%	2%	4%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	9%	10%	10%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	14%	14%	14%
	Information und Kommunikation	8%	7%	7%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		2%	1%
	Erziehung und Unterricht	1%	7%	5%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	7%	3%	4%

	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	6%	4%	5%
	Energieversorgung	1%		0%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	1%		0%
	Grundstücks- und Wohnungswesen		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Iran	Bau	2%	1%	2%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	12%	9%	11%
	Gesundheits- und Sozialwesen	11%	23%	17%
	Beherbergung und Gastronomie	6%	6%	6%
	Herstellung von Waren	16%	2%	10%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5%	6%	6%
	Verkehr und Lagerei	5%	2%	4%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	9%	10%	9%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7%	4%	6%
	Information und Kommunikation	9%	13%	11%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		1%	0%
	Erziehung und Unterricht	5%	7%	6%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	6%	6%	6%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3%	9%	6%
	Energieversorgung	3%	1%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
China	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	6%	16%	11%
	Gesundheits- und Sozialwesen	9%	13%	11%
	Beherbergung und Gastronomie	50%	41%	45%
	Herstellung von Waren	6%	2%	4%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		5%	2%
	Verkehr und Lagerei	4%		2%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	2%	10%	6%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2%	1%	1%
	Information und Kommunikation	8%	2%	5%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	3%	3%
	Erziehung und Unterricht		2%	1%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	2%		1%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	9%	5%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%
Philippinen	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	8%	9%	9%
	Gesundheits- und Sozialwesen	24%	35%	30%
	Beherbergung und Gastronomie	48%	29%	38%
	Herstellung von Waren	5%	1%	3%
	Verkehr und Lagerei	2%	1%	2%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	1%	5%	3%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3%		1%
	Information und Kommunikation	3%	1%	2%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	4%	4%	4%
	Erziehung und Unterricht	2%	5%	4%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	1%	1%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		3%	1%
	Energieversorgung		1%	1%
	Private Haushalte		5%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Arabischer Raum	Bau	6%		4%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	14%	22%	16%
	Gesundheits- und Sozialwesen	5%	17%	9%
	Beherbergung und Gastronomie	21%	9%	17%
	Herstellung von Waren	15%	4%	12%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	11%	7%	10%
	Verkehr und Lagerei	13%	3%	10%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	1%	9%	4%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1%	2%	1%
	Information und Kommunikation	7%	9%	8%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		2%	1%
	Erziehung und Unterricht		7%	2%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	2%	2%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1%	5%	3%
	Energieversorgung	1%		1%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Asien	Bau	2%		1%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9%	20%	13%
	Gesundheits- und Sozialwesen	10%	20%	13%
	Beherbergung und Gastronomie	34%	23%	31%
	Herstellung von Waren	8%	4%	7%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7%	6%	7%
	Verkehr und Lagerei	11%	4%	9%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	4%	7%	5%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2%	3%	3%
	Information und Kommunikation	6%		4%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	4%	3%
	Erziehung und Unterricht	1%	6%	3%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3%	1%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Afrika	Bau	3%		2%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4%	9%	6%

	Gesundheits- und Sozialwesen	7%	19%	12%
	Beherbergung und Gastronomie	31%	26%	29%
	Herstellung von Waren	12%	1%	7%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	13%	15%	14%
	Verkehr und Lagerei	13%		8%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	2%	4%	3%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1%	3%	2%
	Information und Kommunikation	8%	3%	6%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	5%	3%
	Erziehung und Unterricht		8%	3%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung		1%	1%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2%	4%	3%
	Energieversorgung	1%		1%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	1%		1%
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Bau	28%	2%	15%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	10%	19%	14%
	Gesundheits- und Sozialwesen	4%	18%	11%
	Beherbergung und Gastronomie	9%	13%	11%
	Herstellung von Waren	14%	7%	11%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6%	15%	10%
	Verkehr und Lagerei	11%	2%	6%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	3%	6%	4%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3%	4%	4%
	Information und Kommunikation	5%	2%	4%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1%	4%	3%
	Erziehung und Unterricht	2%	3%	2%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	2%	2%	2%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1%	3%	2%
	Energieversorgung	0%	0%	0%
	Private Haushalte		0%	0%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0%	0%	0%
	Grundstücks- und Wohnungswesen	0%	0%	0%
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8

Tabelle 70: Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei		0%	0%
	Herstellung von Waren	17%	8%	12%
	Energieversorgung	4%		2%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		0%	0%
	Bau	14%	3%	8%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	10%	17%	13%
	Verkehr und Lagerei	6%	3%	4%
	Beherbergung und Gastronomie	7%	2%	5%
	Information und Kommunikation	6%	2%	4%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	15%	17%	16%
	Grundstücks- und Wohnungswesen	1%		0%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	8%	16%	12%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2%	4%	3%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3%	6%	4%
	Erziehung und Unterricht	1%	5%	3%
	Gesundheits- und Sozialwesen	4%	12%	8%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung		1%	1%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3%	3%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 71: Wirtschaftsabschnitte, nach Herkunft und Staatsbürgerschaft

		Österreichische Staatsbürgerschaft		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Herstellung von Waren	13%	12%	12%
	Energieversorgung		1%	0%
	Bau	9%	22%	17%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	15%	13%	14%
	Verkehr und Lagerei	6%	9%	8%
	Beherbergung und Gastronomie	5%	8%	7%
	Information und Kommunikation	4%	2%	3%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3%	2%	2%
	Grundstücks- und Wohnungswesen	1%		0%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	5%	2%	3%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	12%	17%	15%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3%		1%
	Erziehung und Unterricht	2%	1%	1%
	Gesundheits- und Sozialwesen	19%	7%	12%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	3%	2%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	2%	2%
	weiß nicht / keine Angabe	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Türkei	Herstellung von Waren	12%	15%	13%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		1%	1%
	Bau	15%	26%	21%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	18%	16%	17%
	Verkehr und Lagerei	7%	8%	8%
	Beherbergung und Gastronomie	7%	11%	9%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	8%	3%	6%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	9%	8%	8%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4%		2%
	Erziehung und Unterricht	2%	3%	3%
	Gesundheits- und Sozialwesen	7%	3%	5%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	3%		2%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	4%	7%	6%
	weiß nicht / keine Angabe	2%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Deutschland	Herstellung von Waren		10%	11%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		1%	1%
	Bau		1%	1%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen		10%	10%
	Verkehr und Lagerei		2%	2%
	Beherbergung und Gastronomie		8%	8%
	Information und Kommunikation		8%	8%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		6%	6%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL		21%	20%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		2%	2%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		2%	3%
	Erziehung und Unterricht		7%	8%
	Gesundheits- und Sozialwesen		14%	14%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung		6%	6%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		2%	2%
	Private Haushalte		0%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
EU-NMS	Herstellung von Waren	4%	6%	5%
	Bau	13%	20%	18%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	30%	14%	17%
	Verkehr und Lagerei	3%	3%	3%
	Beherbergung und Gastronomie	8%	16%	15%
	Information und Kommunikation	4%	5%	5%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3%	5%	5%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	3%	3%	3%

	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3%	9%	8%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		3%	3%
	Erziehung und Unterricht		1%	1%
	Gesundheits- und Sozialwesen	21%	10%	13%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	2%		0%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1%	2%	1%
	Private Haushalte		1%	1%
	weiß nicht / keine Angabe	4%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Europa	Herstellung von Waren	12%	4%	6%
	Energieversorgung		1%	0%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		1%	0%
	Bau	2%	4%	4%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	19%	11%	13%
	Verkehr und Lagerei	5%	3%	4%
	Beherbergung und Gastronomie	4%	13%	11%
	Information und Kommunikation	5%	7%	7%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	9%	15%	14%
	Grundstücks- und Wohnungswesen	2%		0%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	13%	9%	10%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2%	6%	5%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	7%	4%	5%
	Erziehung und Unterricht	4%	5%	5%
	Gesundheits- und Sozialwesen	7%	11%	10%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	2%	5%	4%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		1%	1%
	weiß nicht / keine Angabe	5%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Iran	Herstellung von Waren	11%	6%	10%
	Energieversorgung	2%	4%	2%
	Bau	2%		2%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7%	21%	11%
	Verkehr und Lagerei	4%	4%	4%
	Beherbergung und Gastronomie	1%	21%	6%
	Information und Kommunikation	14%		11%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6%	5%	6%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	8%	12%	9%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5%	6%	6%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	5%	8%	6%
	Erziehung und Unterricht	6%	6%	6%
	Gesundheits- und Sozialwesen	22%		17%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	6%	6%	6%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		2%	0%
	weiß nicht / keine Angabe	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
China	Herstellung von Waren	5%	3%	4%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	12%	11%	11%
	Verkehr und Lagerei	1%	3%	2%
	Beherbergung und Gastronomie	43%	49%	45%
	Information und Kommunikation	6%	3%	5%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2%		1%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	7%	6%	6%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		7%	2%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	5%	11%	7%
	Erziehung und Unterricht	2%		1%
	Gesundheits- und Sozialwesen	16%	4%	11%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%		1%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1%	5%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Philippinen	Herstellung von Waren	4%	2%	3%
	Energieversorgung		1%	1%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	11%	6%	9%
	Verkehr und Lagerei	2%	1%	2%
	Beherbergung und Gastronomie	24%	50%	38%

	Information und Kommunikation	3%	1%	2%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1%	2%	1%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	3%	3%	3%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3%		1%
	Erziehung und Unterricht	1%	7%	4%
	Gesundheits- und Sozialwesen	40%	20%	30%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	2%		1%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	6%	4%
	Private Haushalte	5%	1%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Arabischer Raum	Herstellung von Waren	12%	12%	12%
	Energieversorgung		3%	1%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	1%		1%
	Bau	2%	9%	4%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	18%	12%	16%
	Verkehr und Lagerei	9%	14%	10%
	Beherbergung und Gastronomie	15%	20%	17%
	Information und Kommunikation	9%	6%	8%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2%		1%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	5%		4%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	8%	13%	10%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4%		3%
	Erziehung und Unterricht	2%	2%	2%
	Gesundheits- und Sozialwesen	11%	6%	9%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	2%	2%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Asien	Herstellung von Waren	5%	8%	7%
	Bau	1%	2%	1%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	15%	11%	13%
	Verkehr und Lagerei	9%	8%	9%
	Beherbergung und Gastronomie	33%	28%	31%
	Information und Kommunikation	4%	5%	4%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4%	1%	3%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	7%	4%	5%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4%	10%	7%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2%	3%	3%
	Erziehung und Unterricht	2%	4%	3%
	Gesundheits- und Sozialwesen	12%	15%	13%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3%	3%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Afrika	Herstellung von Waren	7%	7%	7%
	Energieversorgung		1%	1%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		1%	1%
	Bau		3%	2%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	11%	2%	6%
	Verkehr und Lagerei	10%	6%	8%
	Beherbergung und Gastronomie	15%	40%	29%
	Information und Kommunikation	5%	7%	6%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3%	1%	2%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	2%	3%	3%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	12%	15%	14%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3%	2%	3%
	Erziehung und Unterricht	3%	4%	3%
	Gesundheits- und Sozialwesen	20%	5%	12%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%		1%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	4%	2%	3%
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Herstellung von Waren	11%	10%	10%
	Energieversorgung	0%	0%	0%
	Wasserversorgung; Abwasser- und	0%	0%	0%

	Abfallentsorgung			
	Bau	9%	17%	15%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	17%	13%	14%
	Verkehr und Lagerei	6%	6%	6%
	Beherbergung und Gastronomie	9%	12%	11%
	Information und Kommunikation	4%	3%	3%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4%	3%	4%
	Grundstücks- und Wohnungswesen	0%		0%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	4%	5%	4%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	9%	11%	10%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3%	1%	2%
	Erziehung und Unterricht	2%	2%	2%
	Gesundheits- und Sozialwesen	16%	8%	11%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	2%	2%	2%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	3%	3%
	Private Haushalte	0%	0%	0%
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0%		0%
	weiß nicht / keine Angabe	1%	0%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 72: Wirtschaftsabschnitte, nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes in Österreich

		Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren				
		bis zu 5 Jahre	seit 6 bis 10 Jahre	seit 11 bis 20 Jahre	21 Jahre und länger	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Herstellung von Waren		15%	9%	19%	12%
	Energieversorgung					0%
	Bau		20%	15%	20%	18%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen		13%	15%	11%	13%
	Verkehr und Lagerei		7%	5%	13%	8%
	Beherbergung und Gastronomie		10%	8%	5%	7%
	Information und Kommunikation		5%	1%	2%	2%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		1%	2%		1%
	Grundstücks- und Wohnungswesen				1%	0%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn			3%	2%	2%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		11%	13%	20%	16%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung				2%	0%
	Erziehung und Unterricht			2%	2%	1%
	Gesundheits- und Sozialwesen		8%	22%	4%	13%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung		7%	2%		2%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		5%	3%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Türkei	Herstellung von Waren	4%	27%	2%	14%	11%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		3%			1%
	Bau	38%	11%	23%	30%	25%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	18%	21%	10%	13%	15%
	Verkehr und Lagerei		10%	10%	14%	9%
	Beherbergung und Gastronomie	4%	16%	17%	2%	10%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7%		7%	8%	6%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	11%	6%	11%	7%	9%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung			2%	3%	1%
	Erziehung und Unterricht	7%			2%	2%
	Gesundheits- und Sozialwesen		3%	4%	2%	3%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung			2%	3%	1%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	11%	3%	11%	2%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Deutschland	Herstellung von Waren	11%	16%			10%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		4%			1%
	Bau	1%				1%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	10%	13%			11%
	Verkehr und Lagerei	1%	4%			2%
	Beherbergung und Gastronomie	9%	2%			8%
	Information und Kommunikation	6%	7%			8%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5%				5%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn	19%	22%			21%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1%	4%			2%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3%	2%			3%
	Erziehung und Unterricht	6%	8%			7%
	Gesundheits- und Sozialwesen	16%	10%			14%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	8%	2%			6%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	6%			2%
	Private Haushalte	1%				0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
EU-NMS	Herstellung von Waren	7%	4%	6%		6%
	Bau	18%	14%	28%		19%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	11%	18%	19%		17%
	Verkehr und Lagerei	4%	2%	5%		3%
	Beherbergung und Gastronomie	17%	22%	12%		15%
	Information und Kommunikation	8%	2%	1%		5%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	10%	4%			4%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn	3%		7%		3%
	Erbringung von sonstigen wirtschaft	10%	14%	2%		9%

	lichen Dienstleistungen					
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		7%			3%
	Erziehung und Unterricht		2%			1%
	Gesundheits- und Sozialwesen	9%	11%	17%		12%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung			2%		0%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%		2%		1%
	Private Haushalte	2%				1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Sonst. Europa	Herstellung von Waren	2%	8%	8%		6%
	Energieversorgung		1%			0%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		1%			0%
	Bau	2%	7%	2%		4%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	6%	15%	17%		12%
	Verkehr und Lagerei	4%	4%	4%		4%
	Beherbergung und Gastronomie	14%	11%	7%		11%
	Information und Kommunikation	10%	5%	7%		7%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	21%	7%	16%		14%
	Grundstücks- und Wohnungswesen			2%		0%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn	7%	10%	12%		10%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5%	4%	7%		5%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2%	6%	6%		5%
	Erziehung und Unterricht	8%	3%	2%		5%
	Gesundheits- und Sozialwesen	11%	15%	4%		10%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	7%	3%	2%		4%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen			5%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Iran	Herstellung von Waren			9%	12%	10%
	Energieversorgung				3%	2%
	Bau			5%	1%	2%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen			7%	10%	12%
	Verkehr und Lagerei			2%	7%	4%
	Beherbergung und Gastronomie			2%	3%	7%
	Information und Kommunikation			8%	17%	12%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			4%	8%	6%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn			11%	8%	9%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen			4%	5%	5%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung			8%	4%	5%
	Erziehung und Unterricht			3%	6%	5%
	Gesundheits- und Sozialwesen			27%	15%	16%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung			11%	2%	5%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
China	Herstellung von Waren		4%	4%		4%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen		10%	9%		12%
	Verkehr und Lagerei			5%		2%
	Beherbergung und Gastronomie		59%	44%		44%
	Information und Kommunikation		5%	3%		4%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			2%		1%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn			4%		5%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		5%			3%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		10%	4%		8%
	Erziehung und Unterricht					1%
	Gesundheits- und Sozialwesen		8%	24%		12%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung					1%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Philippinen	Herstellung von Waren		6%	2%		3%
	Energieversorgung	5%				1%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	5%	9%	7%		8%
	Verkehr und Lagerei	5%	1%	1%		1%
	Beherbergung und Gastronomie	50%	48%	27%		39%
	Information und Kommunikation	3%		1%		1%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		3%			1%
	Erbringung von freiberuflichen,	5%		4%		2%

	wissenschaftlichen und techn					
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung			2%		2%
	Erziehung und Unterricht	11%	3%	2%		4%
	Gesundheits- und Sozialwesen	12%	22%	46%		30%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung		1%			0%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		5%	5%		4%
	Private Haushalte	5%	2%	2%		3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Arabischer Raum	Herstellung von Waren		8%	7%	11%	10%
	Energieversorgung					1%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung				3%	1%
	Bau		4%	4%	5%	5%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen		31%	19%	7%	17%
	Verkehr und Lagerei		8%	5%	28%	12%
	Beherbergung und Gastronomie		17%	25%	18%	20%
	Information und Kommunikation		3%	10%	6%	8%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			2%	3%	2%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn		1%	1%		1%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		11%	12%	1%	9%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		3%	1%	1%	1%
	Erziehung und Unterricht			5%	3%	3%
	Gesundheits- und Sozialwesen		13%	5%	14%	10%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung		1%	2%		2%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen			1%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Sonst. Asien	Herstellung von Waren		6%	6%	6%	7%
	Bau		2%			1%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen		14%	12%	15%	13%
	Verkehr und Lagerei		10%	6%	19%	10%
	Beherbergung und Gastronomie		25%	42%	41%	33%
	Information und Kommunikation		2%	6%		3%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		3%		5%	2%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn		1%	6%	6%	5%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		11%		2%	6%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		1%	3%		2%
	Erziehung und Unterricht		5%	3%		3%
	Gesundheits- und Sozialwesen		15%	13%	5%	13%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		5%	3%		3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Afrika	Herstellung von Waren		5%	13%	10%	8%
	Energieversorgung		2%			1%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		2%			1%
	Bau		3%	3%		2%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4%	5%	9%	9%	7%
	Verkehr und Lagerei	5%	5%	12%	11%	8%
	Beherbergung und Gastronomie	40%	46%	11%	13%	29%
	Information und Kommunikation	5%	8%	4%	4%	6%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			3%	2%	1%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn	8%		1%	7%	3%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	30%	9%	18%	2%	14%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung			5%	9%	3%
	Erziehung und Unterricht		6%	2%	4%	3%
	Gesundheits- und Sozialwesen	4%	5%	14%	24%	11%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung				4%	1%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	4%	3%	2%	2%	3%
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			3%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Herstellung von Waren	6%	13%	7%	15%	10%
	Energieversorgung	1%	0%		0%	0%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		1%		0%	0%
	Bau	15%	12%	16%	19%	16%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	11%	16%	15%	13%	14%

	Verkehr und Lagerei	5%	6%	6%	12%	7%
	Beherbergung und Gastronomie	10%	17%	12%	6%	11%
	Information und Kommunikation	5%	3%	2%	4%	3%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6%	2%	3%	2%	3%
	Grundstücks- und Wohnungswesen			0%	1%	0%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn	8%	2%	4%	3%	4%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	11%	10%	10%	13%	11%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1%	2%	1%	2%	2%
	Erziehung und Unterricht	4%	2%	2%	2%	2%
	Gesundheits- und Sozialwesen	9%	9%	17%	6%	11%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	3%	3%	2%	1%	2%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	4%	3%	4%	1%	3%
	Private Haushalte	1%	0%	0%	0%	0%
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 73: Berufsbereiche, nach Herkunft und Geschlecht

		Berufsbereich							
		Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	0%	49%	16%	11%	8%	10%	4%	100%
	Weiblich		11%	15%	46%	1%	13%	14%	100%
	Gesamt	0%	29%	16%	30%	5%	12%	9%	100%
Türkei	Männlich		61%	22%	9%	4%	3%	1%	100%
	Weiblich		11%	23%	37%		14%	15%	100%
	Gesamt		39%	22%	21%	2%	8%	7%	100%
Deutschland	Männlich		9%	11%	12%	19%	24%	26%	100%
	Weiblich		2%	12%	8%	10%	35%	33%	100%
	Gesamt		5%	11%	10%	15%	29%	30%	100%
EU-NMS	Männlich	1%	46%	4%	11%	17%	15%	7%	100%
	Weiblich	1%	4%	13%	34%	8%	20%	19%	100%
	Gesamt	1%	22%	9%	24%	12%	18%	14%	100%
Sonst. Europa	Männlich		17%	16%	8%	11%	26%	22%	100%
	Weiblich		6%	13%	21%	8%	23%	29%	100%
	Gesamt		10%	14%	16%	9%	24%	26%	100%
Iran	Männlich		15%	18%	9%	22%	14%	22%	100%
	Weiblich	1%	3%	11%	17%	18%	17%	33%	100%
	Gesamt	0%	9%	15%	12%	20%	15%	27%	100%
China	Männlich		2%	8%	52%	12%	11%	15%	100%
	Weiblich	1%	2%	15%	39%	1%	21%	21%	100%
	Gesamt	0%	2%	11%	45%	6%	17%	18%	100%
Philippinen	Männlich		12%	9%	60%	3%	1%	14%	100%
	Weiblich		1%	11%	47%	1%	9%	31%	100%
	Gesamt		6%	10%	53%	2%	6%	23%	100%
Arabischer Raum	Männlich		27%	22%	26%	10%	11%	4%	100%
	Weiblich		1%	24%	16%	7%	23%	29%	100%
	Gesamt		19%	23%	23%	9%	15%	12%	100%
Sonst. Asien	Männlich	1%	19%	22%	29%	8%	10%	11%	100%
	Weiblich		7%	18%	28%	3%	16%	28%	100%
	Gesamt	1%	15%	20%	29%	6%	12%	16%	100%
Afrika	Männlich		26%	15%	34%	9%	5%	11%	100%
	Weiblich		2%	10%	50%	1%	12%	25%	100%
	Gesamt		16%	13%	40%	6%	8%	17%	100%
Gesamt	Männlich	0%	43%	16%	14%	10%	11%	7%	100%
	Weiblich	0%	8%	16%	37%	4%	17%	18%	100%
	Gesamt	0%	25%	16%	26%	7%	14%	13%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8

Tabelle 74: Berufsbereiche, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Berufsbereich							
		Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich		24%	11%	8%	18%	29%	10%	100%
	Weiblich	1%	6%	19%	4%	5%	40%	26%	100%
	Gesamt	1%	15%	15%	6%	11%	35%	18%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 75: Berufsgruppe, nach Herkunft und Geschlecht

		Geschlecht		
		Männ-lich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Büroberufe	8%	12%	10%
	Reinigung	8%	25%	17%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	3%	13%	9%
	Handel	4%	13%	9%
	Bau	22%		11%
	Gesundheit	2%	11%	7%
	Techniker	8%	1%	5%
	Hilfsberufe	7%	6%	7%
	Metall - Elektroberufe	9%	4%	6%
	Verkehr	12%	2%	7%
	Lehr- und Kulturberufe	2%	3%	2%
	Hausgehilfen		5%	3%
	Maschinisten	4%		2%
	Wirtschaftsberufe, Jurist	2%	1%	1%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe		3%	1%
	Nahrung	2%		1%
	Holz	3%		2%
	Bekleidung		1%	0%
	sonstige Dienstleistungsberufe	0%		0%
	Papier		1%	0%
	Land- und Forstwirtschaft	0%		0%
	Grafik	0%		0%
	Chemie	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Türkei	Büroberufe	1%	14%	7%
	Reinigung	2%	27%	13%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	4%	8%	6%
	Handel	8%	23%	14%
	Bau	30%		17%
	Gesundheit		11%	5%
	Techniker	4%		2%
	Hilfsberufe	17%	10%	13%
	Metall - Elektroberufe	8%		4%
	Verkehr	14%		8%
	Lehr- und Kulturberufe	1%	4%	3%
	Hausgehilfen		2%	1%
	Maschinisten	4%		2%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	2%		1%
	Nahrung	1%	1%	1%
	Holz	1%		1%
	Verwaltung	2%		1%
	Papier	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Deutschland	Büroberufe	17%	32%	24%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	10%	5%	8%
	Handel	9%	12%	10%
	Gesundheit	2%	15%	9%
	Techniker	19%	10%	15%
	Hilfsberufe	2%	1%	1%
	Metall - Elektroberufe	4%		2%
	Verkehr	2%		1%
	Lehr- und Kulturberufe	24%	18%	21%
	Hausgehilfen		1%	0%
	Wirtschaftsberufe, Jurist	6%	3%	5%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe		1%	0%
	Nahrung	2%		1%
	sonstige Dienstleistungsberufe	1%	1%	1%
	Grafik		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
EU-NMS	Büroberufe	13%	16%	15%
	Reinigung	1%	11%	7%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	8%	19%	14%
	Handel	2%	14%	9%
	Bau	19%	1%	9%
	Gesundheit	4%	15%	10%
	Techniker	17%	8%	12%
	Hilfsberufe	1%	1%	1%
	Metall - Elektroberufe	23%	1%	10%
	Verkehr	3%		1%
	Lehr- und Kulturberufe	1%	5%	3%
	Hausgehilfen	1%	2%	2%
	Maschinisten	2%		1%
	Wirtschaftsberufe, Jurist	1%	1%	1%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe		1%	1%
	Bekleidung	1%	1%	1%
	sonstige Dienstleistungsberufe		1%	0%

	Verwaltung		1%	1%
	Land- und Forstwirtschaft	1%	1%	1%
	Religion	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Europa	Büroberufe	25%	19%	21%
	Reinigung	1%	8%	6%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	5%	10%	8%
	Handel	9%	11%	11%
	Bau	4%		1%
	Gesundheit	5%	13%	10%
	Techniker	11%	8%	9%
	Hilfsberufe	1%		0%
	Metall - Elektroberufe	6%	2%	3%
	Verkehr	6%	2%	4%
	Lehr- und Kulturberufe	17%	15%	16%
	Hausgehilfen		1%	0%
	Maschinisten	4%	2%	2%
	Wirtschaftsberufe, Jurist	1%	4%	3%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe		2%	1%
	Nahrung	2%	3%	3%
	sonstige Dienstleistungsberufe	2%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Iran	Büroberufe	11%	17%	14%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	5%	10%	7%
	Handel	14%	9%	12%
	Bau		1%	0%
	Gesundheit	10%	17%	13%
	Techniker	22%	18%	20%
	Hilfsberufe	2%	1%	1%
	Metall - Elektroberufe	13%	1%	8%
	Verkehr	4%	2%	3%
	Lehr- und Kulturberufe	13%	16%	14%
	Wirtschaftsberufe, Jurist	2%	1%	2%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	1%	2%	1%
	sonstige Dienstleistungsberufe	3%	4%	4%
	Land- und Forstwirtschaft		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
China	Büroberufe	11%	19%	15%
	Reinigung		2%	1%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	50%	37%	43%
	Handel	8%	15%	11%
	Gesundheit	6%	16%	11%
	Techniker	12%	1%	6%
	Hilfsberufe	2%	2%	2%
	Lehr- und Kulturberufe	10%	5%	7%
	Wirtschaftsberufe, Jurist		2%	1%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	2%		1%
	Land- und Forstwirtschaft		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Philippinen	Büroberufe	1%	9%	6%
	Reinigung	7%	14%	11%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	46%	26%	35%
	Handel	5%	10%	8%
	Gesundheit	14%	24%	19%
	Techniker	3%	1%	2%
	Hilfsberufe	4%	1%	2%
	Metall - Elektroberufe	2%		1%
	Verkehr	4%	1%	2%
	Lehr- und Kulturberufe	1%	7%	4%
	Hausgehilfen	6%	5%	5%
	Maschinisten	2%		1%
	Nahrung	1%		0%
	sonstige Dienstleistungsberufe	1%	1%	1%
	Papier	2%		1%
	Grafik	2%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Arabischer Raum	Büroberufe	11%	23%	15%
	Reinigung	5%	5%	5%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	20%	9%	17%
	Handel	12%	19%	14%
	Bau	1%		1%
	Gesundheit	4%	21%	9%
	Techniker	10%	7%	9%
	Hilfsberufe	15%	0%	10%
	Metall - Elektroberufe	6%		4%
	Verkehr	11%	5%	9%
	Lehr- und Kulturberufe	0%	8%	3%
	Hausgehilfen		1%	0%
	Maschinisten	4%		3%
	Nahrung		1%	0%
	Bekleidung	2%		1%
	sonstige Dienstleistungsberufe	0%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Sonst. Asien	Büroberufe	8%	14%	10%
	Reinigung	2%	6%	4%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	25%	22%	24%
	Handel	9%	17%	12%
	Bau	1%		1%
	Gesundheit	7%	20%	12%
	Techniker	8%	3%	6%
	Hilfsberufe	11%	5%	9%
	Metall - Elektroberufe	3%	1%	3%
	Verkehr	13%	1%	9%
	Lehr- und Kulturberufe	3%	7%	5%
	Hausgehilfen	1%		1%
	Maschinisten	1%		1%
	Wirtschaftsberufe, Jurist		1%	0%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	1%		1%
	Nahrung	1%		1%
	Bekleidung	1%		1%
	Verwaltung	1%		1%
	Papier	1%		1%
	Land- und Forstwirtschaft	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Afrika	Büroberufe	5%	10%	7%
	Reinigung	6%	19%	11%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	28%	25%	27%
	Handel	2%	7%	4%
	Bau	3%		2%
	Gesundheit	6%	14%	9%
	Techniker	9%	1%	6%
	Hilfsberufe	14%		8%
	Metall - Elektroberufe	8%	1%	5%
	Verkehr	13%	3%	9%
	Lehr- und Kulturberufe	5%	11%	7%
	Hausgehilfen		2%	1%
	Wirtschaftsberufe, Jurist		1%	1%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe		4%	1%
	Nahrung	1%	1%	1%
	Verwaltung		1%	0%
	Grafik	1%		0%
	Religion	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Büroberufe	9%	15%	12%
	Reinigung	4%	19%	12%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	8%	14%	11%
	Handel	6%	15%	10%
	Bau	18%	0%	9%
	Gesundheit	3%	13%	8%
	Techniker	10%	4%	7%
	Hilfsberufe	8%	5%	6%
	Metall - Elektroberufe	10%	2%	6%
	Verkehr	10%	1%	5%
	Lehr- und Kulturberufe	4%	5%	5%
	Hausgehilfen	0%	3%	2%
	Maschinisten	3%	0%	1%
	Wirtschaftsberufe, Jurist	1%	1%	1%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	1%	2%	1%
	Nahrung	1%	0%	1%
	Holz	2%		1%
	Bekleidung	0%	1%	0%
	sonstige Dienstleistungsberufe	0%	0%	0%
	Verwaltung	0%	0%	0%
	Papier	0%	0%	0%
	Land- und Forstwirtschaft	0%	0%	0%
	Grafik	0%	0%	0%
	Chemie	0%		0%
	Religion	0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8

Tabelle 76: Berufsgruppe, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Büroberufe	26%	37%	32%
	Lehr- und Kulturberufe	8%	18%	13%
	Techniker	18%	5%	11%
	Handel	7%	15%	11%
	Metall - Elektroberufe	12%	1%	7%
	Gesundheit	3%	8%	5%
	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststät-tenberufe	6%	2%	4%
	Verkehr	4%	3%	3%
	Wirtschaftsberufe, Jurist	4%	2%	3%
	Bau	4%		2%
	Nahrung	2%	1%	1%
	Hilfsberufe	1%	2%	1%
	Reinigung	2%	1%	1%
	Holz	2%	0%	1%
	Grafik	1%	1%	1%
	Steine - Erden	1%		1%
	Land- und Forstwirtschaft		1%	1%
	Friseur(e)innen, Schönheitspfle-ger/innen und verw. Berufe		1%	0%
	Boten, Diener		1%	0%
	Bekleidung		1%	0%
	Hausgehilfen	0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 77: Berufsbereich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Herkunft (MigrantInnen)

		Berufsbereich							
		Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Max. Pflichtschulabschluss	1%	20%	16%	51%	4%	5%	3%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule		43%	18%	21%	1%	9%	6%	100%
	Matura		20%	18%	26%	11%	12%	13%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie								
	Gesamt	0%	28%	16%	30%	5%	11%	9%	100%
Türkei	Max. Pflichtschulabschluss		47%	14%	34%	1%	1%	4%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule		44%	25%	9%		13%	8%	100%
	Matura		27%	36%	11%	9%	8%	8%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie								
	Gesamt		39%	22%	21%	2%	8%	7%	100%
Deutschland	Max. Pflichtschulabschluss								
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule		18%	14%	27%	10%	15%	16%	100%
	Matura		5%	17%	11%	9%	31%	26%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		2%	5%	3%	18%	34%	37%	100%
	Gesamt		5%	12%	10%	14%	30%	30%	100%
EU-NMS	Max. Pflichtschulabschluss								
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	2%	50%	8%	24%	5%	2%	9%	100%
	Matura	0%	14%	9%	41%	3%	23%	10%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		7%	6%	4%	28%	30%	24%	100%
	Gesamt	1%	22%	9%	24%	12%	18%	14%	100%
Sonst. Europa	Max. Pflichtschulabschluss								
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule								
	Matura		13%	19%	29%	3%	22%	13%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		7%	13%	8%	11%	29%	31%	100%
	Gesamt		10%	14%	16%	9%	24%	26%	100%
Iran	Max. Pflichtschulabschluss								
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule								
	Matura		4%	24%	32%	3%	11%	26%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		7%	10%	5%	29%	18%	30%	100%
	Gesamt	0%	9%	15%	12%	20%	15%	27%	100%
China	Max. Pflichtschulabschluss								
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule								
	Matura		5%	10%	43%	4%	22%	16%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie			18%	3%	17%	25%	37%	100%
	Gesamt	0%	2%	11%	45%	6%	16%	19%	100%
Philippinen	Max. Pflichtschulabschluss								
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule		4%	13%	61%	2%	1%	17%	100%
	Matura		7%	8%	56%	2%	14%	13%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		6%	8%	46%	3%	3%	34%	100%
	Gesamt		6%	10%	53%	2%	6%	23%	100%
Arabischer Raum	Max. Pflichtschulabschluss		29%	39%	23%		1%	8%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule								
	Matura		8%	19%	39%	14%	8%	12%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		18%	21%	17%	8%	23%	15%	100%
	Gesamt		19%	23%	23%	9%	15%	12%	100%
Sonst. Asien	Max. Pflichtschulabschluss		27%	30%	34%		6%	2%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule		26%	24%	30%	3%	9%	8%	100%
	Matura		5%	27%	30%	9%	15%	15%	100%

	Universität, Fachhochschule, Akademie	3%	8%	5%	23%	10%	17%	34%	100%
	Gesamt	1%	15%	20%	29%	6%	12%	16%	100%
Afrika	Max. Pflichtschulabschluss		17%	11%	54%	2%	11%	4%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule		25%	16%	42%		4%	13%	100%
	Matura		10%	15%	49%	2%	5%	18%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		11%	10%	24%	17%	11%	26%	100%
	Gesamt		15%	13%	41%	6%	8%	17%	100%
Gesamt	Max. Pflichtschulabschluss	0%	29%	17%	43%	3%	3%	4%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	0%	42%	18%	21%	2%	9%	8%	100%
	Matura	0%	17%	19%	28%	8%	16%	13%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	0%	7%	8%	8%	16%	30%	30%	100%
	Gesamt	0%	25%	16%	26%	7%	14%	12%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews n gesamt = 2001, n miss = 28

Tabelle 78: Berufsbereich und Berufsgruppe, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)

			Höchste abgeschlossene Schulbildung				
			Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Berufsbereich	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Bau	28%	31%	18%	16%	25%
		Metall - Elektroberufe	6%	36%	32%	33%	27%
		Holz	1%	3%	2%		2%
		Bekleidung		3%	2%		2%
		Papier			4%	4%	1%
		Grafik	1%	1%	2%	2%	1%
		Chemie		1%			0%
		Nahrung	2%	3%	5%	14%	5%
		Maschinisten	5%	6%	4%	10%	6%
		Hilfsberufe	56%	17%	32%	22%	30%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	Handel	69%	76%	66%	68%	69%
		Verkehr	31%	24%	34%	32%	31%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
	Dienstleistungsberufe	Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	46%	65%	70%	68%	61%
		Hausgehilfen	7%	6%	3%	6%	5%
		Reinigung	46%	21%	19%	19%	27%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	1%	6%	4%	1%	3%
		sonstige Dienstleistungsberufe	1%	2%	5%	5%	3%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
	Technische Berufe	Techniker	100%	100%	100%	100%	100%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Hilfsberufe	7%			1%	1%
		Handel			1%		0%
		Verwaltung	7%	6%		1%	2%
		Wirtschaftsberufe, Jurist		6%	1%	13%	9%
		Büroberufe	87%	89%	97%	85%	89%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesundheit	73%	88%	64%	48%	58%
		Religion				1%	1%
		Lehr- und Kulturberufe	27%	12%	36%	51%	42%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010, Interviews n gesamt = 2001, n miss = 28, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 79: Berufsbereiche, nach Herkunft und Altersgruppen

		Berufsgruppe							
		Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	2%	18%	24%	21%	8%	16%	11%	100%
	25 bis 45 Jahre		26%	14%	28%	6%	15%	11%	100%
	ab 46 Jahre		39%	15%	37%	1%	4%	4%	100%
	Gesamt	0%	29%	16%	30%	5%	12%	9%	100%
Türkei	bis 24 Jahre		41%	28%	10%	2%	13%	5%	100%
	25 bis 45 Jahre		34%	20%	25%	3%	8%	9%	100%
	ab 46 Jahre		55%	21%	21%			3%	100%
	Gesamt		39%	22%	21%	2%	8%	7%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre		7%	17%	12%	14%	25%	26%	100%
	25 bis 45 Jahre		5%	10%	7%	16%	33%	29%	100%
	ab 46 Jahre		6%	11%	17%	12%	19%	35%	100%
	Gesamt		5%	11%	10%	15%	29%	30%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	3%	20%	26%	16%	9%	10%	16%	100%
	25 bis 45 Jahre	1%	16%	7%	28%	10%	22%	16%	100%
	ab 46 Jahre		36%	10%	18%	18%	10%	8%	100%
	Gesamt	1%	22%	9%	24%	12%	18%	14%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre		12%	19%	11%	11%	38%	8%	100%
	25 bis 45 Jahre		11%	13%	14%	9%	23%	30%	100%
	ab 46 Jahre		5%	13%	31%	8%	15%	27%	100%
	Gesamt		10%	14%	16%	9%	24%	26%	100%
Iran	bis 24 Jahre		15%	21%	32%	10%		22%	100%
	25 bis 45 Jahre		8%	12%	10%	23%	21%	26%	100%
	ab 46 Jahre	1%	7%	17%	5%	21%	15%	34%	100%
	Gesamt	0%	9%	15%	12%	20%	15%	27%	100%
China	bis 24 Jahre		5%	18%	73%			5%	100%
	25 bis 45 Jahre		2%	13%	40%	6%	19%	20%	100%
	ab 46 Jahre	2%		4%	40%	9%	21%	23%	100%
	Gesamt	0%	2%	11%	45%	6%	17%	18%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre		5%	27%	32%		12%	25%	100%
	25 bis 45 Jahre		4%	13%	49%	2%	6%	25%	100%
	ab 46 Jahre		11%		65%	2%	2%	20%	100%
	Gesamt		6%	10%	53%	2%	6%	23%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre		6%	42%	20%	6%	12%	15%	100%
	25 bis 45 Jahre		19%	22%	20%	9%	15%	13%	100%
	ab 46 Jahre		21%	20%	29%	8%	14%	7%	100%
	Gesamt		19%	23%	23%	9%	15%	12%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre		8%	35%	13%	11%	14%	19%	100%
	25 bis 45 Jahre	1%	15%	18%	30%	5%	13%	18%	100%
	ab 46 Jahre		24%	13%	42%	4%	9%	8%	100%
	Gesamt	1%	15%	20%	29%	6%	12%	16%	100%
Afrika	bis 24 Jahre		11%	21%	47%	3%	3%	15%	100%
	25 bis 45 Jahre		16%	12%	46%	5%	8%	14%	100%
	ab 46 Jahre		20%	11%	17%	13%	10%	29%	100%
	Gesamt		16%	13%	40%	6%	8%	17%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	1%	22%	25%	18%	7%	15%	12%	100%
	25 bis 45 Jahre	0%	22%	14%	25%	7%	17%	15%	100%
	ab 46 Jahre	0%	35%	14%	30%	6%	6%	9%	100%
	Gesamt	0%	25%	16%	26%	7%	14%	13%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8

Tabelle 80: Berufsbereiche, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		Berufsgruppe							
		Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	bis 24 Jahre	2%	21%	5%	8%	18%	23%	24%	100%
	25 bis 45 Jahre	1%	20%	14%	5%	12%	28%	21%	100%
	ab 46 Jahre		5%	19%	7%	8%	49%	13%	100%
	Gesamt	1%	15%	15%	6%	11%	35%	18%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 81: Berufsbereiche, nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Nicht-MigrantInnen)

		Berufsgruppe							
		Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Max. Pflichtschulabschluss		23%	33%	17%	9%	12%	6%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	1%	28%	17%	9%	10%	24%	11%	100%
	Matura		5%	12%	3%	12%	53%	15%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	1%	3%	8%		12%	40%	37%	100%
	Gesamt	1%	15%	15%	6%	11%	35%	18%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 82: Berufsbereich, nach Migrationsgeneration und Geschlecht

			Migrationshintergrund - Generation		
			1. Generation	2. Generation	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0%		0%
		Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	46%	25%	43%
		Handels- und Verkehrsberufe	16%	14%	16%
		Dienstleistungsberufe	14%	11%	14%
		Technische Berufe	9%	18%	10%
		Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	9%	24%	11%
		Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	7%	8%	7%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Weiblich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0%		0%
		Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	8%	9%	8%
		Handels- und Verkehrsberufe	15%	18%	16%
		Dienstleistungsberufe	40%	17%	37%
		Technische Berufe	4%	1%	4%
		Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	14%	39%	17%
		Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	19%	15%	18%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Gesamt	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0%		0%
		Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	26%	18%	25%
		Handels- und Verkehrsberufe	16%	16%	16%
		Dienstleistungsberufe	27%	14%	26%
		Technische Berufe	6%	10%	7%
		Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	12%	31%	14%
		Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	13%	11%	13%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8

Tabelle 83: Berufsgruppen, nach Migrationsgeneration und Geschlecht

			Migrationshintergrund - Generation		
			1. Generation	2. Generation	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	Land- und Forstwirtschaft	0%		0%
		Bau	20%	4%	18%
		Metall - Elektroberufe	10%	9%	10%
		Holz	2%		2%
		Bekleidung	0%		0%
		Papier	0%		0%
		Grafik	0%		0%
		Chemie	0%		0%
		Nahrung	2%		1%
		Maschinisten	2%	6%	3%
		Hilfsberufe	9%	6%	8%
		Handel	5%	11%	6%
		Verkehr	11%	3%	10%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	8%	8%	8%
		Hausgehilfen	0%		0%
		Reinigung	5%	2%	4%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	0%	2%	1%
		sonstige Dienstleistungsberufe	0%		0%
		Techniker	9%	18%	10%
		Verwaltung	0%	2%	0%
		Wirtschaftsberufe, Jurist	1%	3%	1%
		Büroberufe	7%	20%	9%
		Gesundheit	3%	3%	3%
		Religion	0%		0%
		Lehr- und Kulturberufe	4%	5%	4%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Weiblich	Land- und Forstwirtschaft	0%		0%
		Bau	0%		0%
		Metall - Elektroberufe	1%	7%	2%
		Bekleidung	1%		1%
		Papier	0%		0%
		Grafik	0%		0%
		Nahrung	0%		0%
		Maschinisten	0%		0%
		Hilfsberufe	5%	3%	5%
		Handel	14%	18%	15%
		Verkehr	1%	1%	1%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	14%	5%	14%
		Hausgehilfen	3%	3%	3%
		Reinigung	20%	8%	19%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	2%	0%	2%
		sonstige Dienstleistungsberufe	0%	0%	0%
		Techniker	4%	1%	4%
		Verwaltung	0%		0%
		Wirtschaftsberufe, Jurist	1%		1%
		Büroberufe	13%	39%	15%
		Gesundheit	13%	14%	13%
		Lehr- und Kulturberufe	6%	1%	5%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	0%		0%
		Bau	10%	2%	9%
		Metall - Elektroberufe	5%	8%	6%
		Holz	1%		1%
		Bekleidung	0%		0%
		Papier	0%		0%
		Grafik	0%		0%
		Chemie	0%		0%
		Nahrung	1%		1%
		Maschinisten	1%	3%	1%
		Hilfsberufe	7%	4%	6%
		Handel	10%	14%	10%
		Verkehr	6%	2%	5%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	11%	7%	11%
		Hausgehilfen	2%	2%	2%
		Reinigung	13%	5%	12%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	1%	1%	1%
		sonstige Dienstleistungsberufe	0%	0%	0%
		Techniker	6%	10%	7%
		Verwaltung	0%	1%	0%
		Wirtschaftsberufe, Jurist	1%	1%	1%
		Büroberufe	10%	29%	12%
		Gesundheit	8%	8%	8%

		Religion	0%		0%
		Lehr- und Kulturberufe	5%	3%	5%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8

Tabelle 84: Berufsbereiche, nach Ausbildungsabschluss (nicht) im Ausland, Altersgruppen und Geschlecht; 1. Generation

				Berufsgruppe							
				Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
				Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	bis 24 Jahre	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja	3%	28%	19%	13%	17%	15%	6%	100%
			Nein	2%	59%	13%	8%	8%	6%	4%	100%
	25 bis 45 Jahre	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja		42%	16%	7%	12%	9%	14%	100%
			Nein	0%	39%	13%	21%	9%	10%	8%	100%
	ab 46 Jahre	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja		51%	28%	0%	8%	6%	6%	100%
			Nein		54%	18%	9%	7%	7%	5%	100%
	Gesamt	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja	1%	39%	19%	8%	13%	11%	10%	100%
			Nein	0%	46%	15%	16%	8%	8%	6%	100%
Weiblich	bis 24 Jahre	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja		12%	30%	25%	1%	15%	17%	100%
			Nein		5%	20%	23%	0%	28%	23%	100%
	25 bis 45 Jahre	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja		3%	22%	17%	6%	24%	28%	100%
			Nein	1%	7%	15%	38%	4%	15%	20%	100%
	ab 46 Jahre	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja	1%	10%	1%	12%	3%	48%	26%	100%
			Nein	0%	7%	10%	57%	4%	6%	15%	100%
	Gesamt	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja	0%	6%	24%	19%	4%	22%	24%	100%
			Nein	0%	7%	14%	43%	4%	13%	19%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja	1%	19%	25%	19%	8%	15%	12%	100%
			Nein	1%	34%	16%	15%	4%	16%	13%	100%
	25 bis 45 Jahre	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja		21%	19%	12%	9%	17%	22%	100%
			Nein	0%	22%	14%	30%	7%	13%	14%	100%
	ab 46 Jahre	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja	0%	41%	21%	3%	7%	17%	11%	100%
			Nein	0%	34%	15%	29%	6%	6%	9%	100%
	Gesamt	Ausbildungsabschluss in Österreich	Ja	0%	22%	22%	14%	8%	16%	17%	100%
			Nein	0%	27%	14%	29%	6%	11%	12%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 8

Tabelle 85: Berufsgruppen, nach Ausbildungsabschluss (nicht) im Ausland und Geschlecht; 1. Generation

			Männlich		Weiblich		Gesamt	
			Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
bis 24 Jahre	Berufsgruppe	Land- und Forstwirtschaft	3%	2%			1%	1%
		Bau	5%	21%			2%	11%
		Metall - Elektroberufe	6%	1%	3%		5%	0%
		Holz	3%				1%	
		Papier			3%		2%	
		Grafik	0%				0%	
		Nahrung	0%	6%	3%		2%	3%
		Maschinisten	0%	1%			0%	1%
		Hilfsberufe	16%	31%	3%	5%	9%	19%
		Handel	12%	6%	27%	20%	20%	12%
		Verkehr	7%	7%	3%	0%	5%	4%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	6%	7%	14%	11%	10%	9%
		Hausgehilfen				0%		0%
		Reinigung	3%	1%	3%	9%	3%	5%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	0%		6%	0%	4%	0%
		sonstige Dienstleistungsberufe	3%	0%	2%	2%	3%	1%
		Techniker	17%	8%	1%	0%	8%	4%
		Verwaltung	3%	1%			1%	0%
		Wirtschaftsberufe, Jurist			3%		2%	
		Büroberufe	9%	5%	12%	28%	11%	16%
		Gesundheit	2%	1%	12%	21%	8%	10%
		Lehr- und Kulturberufe	3%	3%	5%	3%	4%	3%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
25 bis 45 Jahre	Berufsgruppe	Land- und Forstwirtschaft		0%		1%		0%
		Bau	16%	17%		1%	8%	8%
		Metall - Elektroberufe	14%	7%	0%	1%	7%	3%
		Holz	2%	3%			1%	1%
		Bekleidung		0%	3%		1%	0%
		Papier		1%				0%
		Grafik		0%		0%		0%
		Nahrung	0%	2%		0%	0%	1%
		Maschinisten		1%		0%		1%
		Hilfsberufe	9%	9%		5%	4%	7%
		Handel	4%	3%	19%	14%	12%	9%
		Verkehr	12%	10%	3%	1%	7%	5%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	6%	11%	8%	18%	7%	15%
		Hausgehilfen		1%	3%	1%	1%	1%
		Reinigung		9%	6%	18%	3%	14%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	0%	1%	0%	1%	0%	1%
		sonstige Dienstleistungsberufe	0%	0%		0%	0%	0%
		Techniker	12%	9%	6%	4%	9%	7%
		Wirtschaftsberufe, Jurist	0%	2%	2%	1%	1%	1%
		Büroberufe	9%	8%	22%	14%	16%	11%
		Gesundheit	8%	2%	15%	14%	12%	8%
		Religion		1%				0%
		Lehr- und Kulturberufe	6%	5%	13%	6%	10%	6%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ab 46 Jahre	Berufsgruppe	Land- und Forstwirtschaft			1%	0%	0%	0%
		Bau	23%	26%		0%	17%	15%
		Metall - Elektroberufe	15%	16%		2%	11%	10%
		Holz		1%				1%
		Bekleidung	2%	1%		1%	2%	1%
		Papier		0%				0%
		Chemie		1%				1%
		Nahrung		2%	1%	0%	0%	1%
		Maschinisten		4%				2%
		Hilfsberufe	11%	3%	9%	3%	11%	3%
		Handel	16%	5%	1%	10%	12%	7%
		Verkehr	12%	14%		0%	9%	8%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe		6%		13%		9%
		Hausgehilfen		0%		6%		2%
		Reinigung		2%	12%	36%	3%	16%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe				3%		1%
		sonstige Dienstleistungsberufe	0%	0%		0%	0%	0%
		Techniker	8%	7%	3%	4%	7%	6%
		Verwaltung			1%	1%	0%	1%
		Wirtschaftsberufe, Jurist		1%		1%		1%
		Büroberufe	6%	5%	47%	4%	16%	5%
		Gesundheit	4%	1%	6%	12%	5%	6%
		Religion		0%				0%
		Lehr- und Kulturberufe	2%	3%	20%	4%	6%	3%

		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Berufsgruppe	Land- und Forstwirtschaft	1%	0%	0%	0%	0%	0%
		Bau	14%	20%		0%	6%	11%
		Metall - Elektroberufe	12%	10%	1%	1%	6%	6%
		Holz	2%	2%			1%	1%
		Bekleidung	0%	0%	2%	0%	1%	0%
		Papier		0%	1%		1%	0%
		Grafik	0%	0%		0%	0%	0%
		Chemie		1%				0%
		Nahrung	0%	2%	1%	0%	1%	1%
		Maschinisten	0%	2%		0%	0%	1%
		Hilfsberufe	12%	8%	1%	5%	6%	6%
		Handel	8%	4%	21%	13%	15%	9%
		Verkehr	10%	11%	3%	1%	6%	6%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	5%	9%	10%	16%	8%	13%
		Hausgehilfen		1%	2%	2%	1%	1%
		Reinigung	1%	6%	5%	23%	3%	14%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	0%	0%	2%	2%	1%	1%
		sonstige Dienstleistungsberufe	1%	0%	1%	0%	1%	0%
		Techniker	13%	8%	4%	4%	8%	6%
		Verwaltung	1%	0%	0%	0%	0%	0%
		Wirtschaftsberufe, Jurist	0%	2%	2%	1%	1%	1%
		Büroberufe	9%	7%	19%	12%	14%	9%
		Gesundheit	6%	2%	14%	14%	10%	8%
		Religion		0%				0%
		Lehr- und Kulturberufe	4%	4%	10%	5%	7%	5%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 8

Tabelle 86: Arbeitsstättengröße, nach Herkunft und Geschlecht

		MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte				
		unter 10 Beschäftigte	11 bis unter 50 Beschäftigte	51 bis unter 250 Beschäftigte	251 und mehr Beschäftigte	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	26%	37%	20%	18%	100%
	Weiblich	35%	34%	15%	16%	100%
	Gesamt	30%	36%	17%	17%	100%
Türkei	Männlich	24%	49%	15%	12%	100%
	Weiblich	32%	41%	19%	9%	100%
	Gesamt	27%	45%	17%	10%	100%
Deutschland	Männlich	11%	27%	27%	34%	100%
	Weiblich	27%	23%	23%	26%	100%
	Gesamt	19%	25%	25%	30%	100%
EU-NMS	Männlich	34%	37%	17%	12%	100%
	Weiblich	34%	41%	18%	7%	100%
	Gesamt	34%	40%	17%	9%	100%
Sonst. Europa	Männlich	33%	23%	21%	24%	100%
	Weiblich	36%	26%	10%	27%	100%
	Gesamt	35%	25%	14%	26%	100%
Iran	Männlich	35%	23%	25%	18%	100%
	Weiblich	38%	27%	18%	18%	100%
	Gesamt	36%	25%	21%	18%	100%
China	Männlich	51%	24%	13%	12%	100%
	Weiblich	47%	25%	11%	16%	100%
	Gesamt	49%	25%	12%	14%	100%
Philippinen	Männlich	11%	49%	28%	12%	100%
	Weiblich	14%	43%	23%	20%	100%
	Gesamt	13%	46%	25%	16%	100%
Arabischer Raum	Männlich	35%	28%	24%	13%	100%
	Weiblich	41%	29%	15%	15%	100%
	Gesamt	37%	28%	21%	13%	100%
Sonst. Asien	Männlich	26%	36%	29%	8%	100%
	Weiblich	32%	44%	15%	9%	100%
	Gesamt	28%	39%	25%	8%	100%
Afrika	Männlich	23%	40%	20%	17%	100%
	Weiblich	28%	49%	13%	11%	100%
	Gesamt	25%	43%	17%	15%	100%
Gesamt	Männlich	26%	38%	20%	17%	100%
	Weiblich	33%	36%	17%	14%	100%
	Gesamt	29%	37%	18%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 102

Tabelle 87: Arbeitsstättengröße, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte				
		unter 10 Beschäftigte	11 bis unter 50 Beschäftigte	51 bis unter 250 Beschäftigte	251 und mehr Beschäftigte	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	20%	30%	20%	30%	100%
	Weiblich	36%	31%	13%	20%	100%
	Gesamt	28%	31%	16%	25%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 88: Arbeitsstättengröße, nach Herkunft und Wirtschaftsabschnitte

		MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte				
		unter 10 Beschäftigte	11 bis unter 50 Beschäftigte	51 bis unter 250 Beschäftigte	251 und mehr Beschäftigte	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Herstellung von Waren	26%	34%	18%	23%	100%
	Energieversorgung		12%	5%	83%	100%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	12%	55%	34%		100%
	Bau	30%	45%	14%	11%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	39%	34%	20%	6%	100%
	Verkehr und Lagerei	14%	39%	22%	24%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	43%	46%	8%	3%	100%
	Information und Kommunikation	12%	20%	35%	34%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	24%	28%	14%	33%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen	3%	97%			100%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	22%	42%	20%	15%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	43%	27%	16%	14%	100%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	9%	48%	15%	28%	100%
	Erziehung und Unterricht	40%	44%	7%	9%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	17%	30%	31%	22%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	21%	53%	17%	8%	100%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	38%	31%	18%	13%	100%
	Private Haushalte	40%	52%		7%	100%
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			100%		100%
	Gesamt	30%	37%	18%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 110, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 89: Arbeitsstättengröße, nach Wirtschaftsabschnitt (Nicht-MigrantInnen)

		MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte				
		unter 10 Beschäftigte	11 bis unter 50 Beschäftigte	51 bis unter 250 Beschäftigte	251 und mehr Beschäftigte	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei					
	Herstellung von Waren	25%	27%	17%	30%	100%
	Energieversorgung					
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
	Bau					
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	58%	13%	20%	9%	100%
	Verkehr und Lagerei					
	Beherbergung und Gastronomie					
	Information und Kommunikation					
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7%	42%	12%	40%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen					
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	34%	36%	16%	15%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen					
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung					
	Erziehung und Unterricht					
	Gesundheits- und Sozialwesen	17%	24%	19%	39%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung					
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					
	Gesamt	28%	31%	16%	25%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 90: Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Herkunft und Geschlecht

		Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte				
		keine weiteren Personen	einige wenige Personen	mehrere Personen	(nahezu) alle Personen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	7%	24%	39%	31%	100%
	Weiblich	24%	24%	31%	21%	100%
	Gesamt	16%	24%	35%	26%	100%
Türkei	Männlich	7%	14%	45%	33%	100%
	Weiblich	10%	25%	43%	21%	100%
	Gesamt	9%	19%	44%	28%	100%
Deutschland	Männlich	13%	49%	32%	6%	100%
	Weiblich	20%	36%	37%	7%	100%
	Gesamt	17%	42%	35%	6%	100%
EU-NMS	Männlich	13%	42%	30%	15%	100%
	Weiblich	14%	36%	25%	26%	100%
	Gesamt	13%	39%	27%	21%	100%
Sonst. Europa	Männlich	12%	25%	38%	25%	100%
	Weiblich	16%	25%	39%	20%	100%
	Gesamt	15%	25%	38%	22%	100%
Iran	Männlich	23%	35%	31%	12%	100%
	Weiblich	25%	29%	32%	15%	100%
	Gesamt	24%	32%	31%	13%	100%
China	Männlich	8%	29%	15%	49%	100%
	Weiblich	5%	25%	25%	45%	100%
	Gesamt	6%	26%	20%	47%	100%
Philippinen	Männlich	8%	18%	36%	38%	100%
	Weiblich	11%	16%	46%	27%	100%
	Gesamt	10%	17%	41%	32%	100%
Arabischer Raum	Männlich	8%	36%	26%	30%	100%
	Weiblich	26%	21%	30%	23%	100%
	Gesamt	14%	31%	27%	28%	100%
Sonst. Asien	Männlich	15%	24%	31%	30%	100%
	Weiblich	14%	28%	25%	34%	100%
	Gesamt	14%	26%	28%	31%	100%
Afrika	Männlich	6%	28%	38%	28%	100%
	Weiblich	13%	28%	34%	25%	100%
	Gesamt	9%	28%	37%	27%	100%
Gesamt	Männlich	9%	27%	37%	27%	100%
	Weiblich	19%	27%	33%	21%	100%
	Gesamt	14%	27%	35%	24%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 139

Tabelle 91: Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Wirtschaftsabschnitte und Geschlecht (MigrantInnen)

			Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte				
			keine weiteren Personen	einige wenige Personen	mehrere Personen	(nahezu) alle Personen	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	Herstellung von Waren	10%	29%	41%	20%	100%
		Energieversorgung					
		Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
		Bau	9%	16%	39%	36%	100%
		Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	5%	32%	44%	18%	100%
		Verkehr und Lagerei	5%	24%	39%	32%	100%
		Beherbergung und Gastronomie	6%	25%	26%	43%	100%
		Information und Kommunikation	9%	56%	22%	13%	100%
		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	13%	45%	41%	1%	100%
		Grundstücks- und Wohnungswesen					
		Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL. DLs	20%	47%	23%	9%	100%
		Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	12%	28%	36%	24%	100%
		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	32%	35%	15%	17%	100%
		Erziehung und Unterricht					
		Gesundheits- und Sozialwesen	13%	34%	43%	10%	100%
		Kunst, Unterhaltung und Erholung	11%	15%	50%	25%	100%
		Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					
		Exterritoriale Organisationen und Körperschaften					
		Gesamt	9%	27%	37%	27%	100%
	Weiblich	Herstellung von Waren	11%	38%	44%	6%	100%
		Energieversorgung					
		Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
		Bau					
		Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	19%	34%	29%	18%	100%
		Verkehr und Lagerei					
		Beherbergung und Gastronomie	16%	21%	32%	30%	100%
		Information und Kommunikation	5%	48%	45%	2%	100%
		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	16%	55%	15%	14%	100%
		Grundstücks- und Wohnungswesen					
		Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL. DL	42%	31%	24%	3%	100%
		Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	16%	6%	33%	44%	100%
		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	37%	27%	22%	14%	100%
		Erziehung und Unterricht	22%	29%	29%	21%	100%
		Gesundheits- und Sozialwesen	14%	25%	41%	20%	100%
		Kunst, Unterhaltung und Erholung					
		Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	12%	26%	33%	29%	100%
		Private Haushalte					
		Gesamt	18%	28%	33%	21%	100%
	Gesamt	Herstellung von Waren	10%	32%	42%	15%	100%
		Energieversorgung					
		Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
		Bau	10%	18%	37%	34%	100%
		Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	14%	33%	34%	18%	100%
		Verkehr und Lagerei	4%	23%	41%	31%	100%
		Beherbergung und Gastronomie	12%	23%	30%	35%	100%
		Information und Kommunikation	8%	53%	29%	10%	100%
		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	15%	50%	26%	8%	100%
		Grundstücks- und Wohnungswesen					
		Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL. DL	35%	36%	24%	5%	100%
		Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	15%	12%	34%	38%	100%
		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	35%	30%	20%	15%	100%
		Erziehung und Unterricht	15%	42%	19%	25%	100%
		Gesundheits- und Sozialwesen	14%	27%	41%	18%	100%

		Kunst, Unterhaltung und Erholung	19%	29%	39%	13%	100%
		Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	11%	22%	38%	28%	100%
		Private Haushalte					
		Exterritoriale Organisationen und Körperschaften					
		Gesamt	14%	28%	35%	24%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 147, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 92: Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

	Anzahl Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte				
	keine weiteren Personen	einige wenige Personen	mehrere Personen	(nahezu) alle Personen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei					
Herstellung von Waren	22%	32%	45%	2%	100%
Energieversorgung					
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
Bau					
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	31%	48%	21%		100%
Verkehr und Lagerei					
Beherbergung und Gastronomie					
Information und Kommunikation					
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	31%	61%	8%		100%
Grundstücks- und Wohnungswesen					
Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	29%	54%	17%		100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen					
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung					
Erziehung und Unterricht					
Gesundheits- und Sozialwesen	15%	41%	40%	4%	100%
Kunst, Unterhaltung und Erholung					
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					
Gesamt	27%	46%	25%	2%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 21, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 93: Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht und Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen)

				Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte				
				keine weiteren Personen	einige wenige Personen	mehrere Personen	(nahezu) alle Personen	Gesamt
				Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	17%	25%	14%	44%	100%
			11 bis unter 50 Beschäftigte	7%	19%	50%	23%	100%
			51 bis unter 250 Beschäftigte	7%	39%	32%	22%	100%
			251 und mehr Beschäftigte	3%	37%	48%	11%	100%
			Gesamt	9%	28%	37%	27%	100%
	Weiblich	MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	41%	26%	10%	22%	100%
			11 bis unter 50 Beschäftigte	12%	27%	37%	25%	100%
			51 bis unter 250 Beschäftigte	4%	24%	51%	21%	100%
			251 und mehr Beschäftigte	3%	32%	54%	11%	100%
			Gesamt	19%	27%	33%	21%	100%
	Gesamt	MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	31%	26%	12%	32%	100%
			11 bis unter 50 Beschäftigte	9%	23%	44%	24%	100%
			51 bis unter 250 Beschäftigte	6%	32%	41%	21%	100%
			251 und mehr Beschäftigte	3%	35%	51%	11%	100%
			Gesamt	14%	27%	35%	24%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 241

Tabelle 94: Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht und Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen)

		Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte				
		keine weiteren Personen	einige wenige Personen	mehrere Personen	(nahezu) alle Personen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	unter 10 Beschäftigte	34%	19%	9%	38%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	11%	20%	48%	21%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	5%	32%	35%	28%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	6%	32%	53%	9%	100%
	Gesamt	16%	23%	35%	26%	100%
Türkei	unter 10 Beschäftigte	27%	29%	14%	30%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	2%	16%	55%	28%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	5%	17%	55%	23%	100%
	251 und mehr Beschäftigte					
	Gesamt	9%	19%	45%	27%	100%
Deutschland	unter 10 Beschäftigte	40%	39%	18%	4%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	23%	41%	27%	9%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	7%	40%	46%	8%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	3%	50%	43%	4%	100%
	Gesamt	17%	43%	34%	6%	100%
EU-NMS	unter 10 Beschäftigte	27%	35%	12%	26%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	10%	35%	30%	24%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	3%	49%	39%	9%	100%
	251 und mehr Beschäftigte					
	Gesamt	14%	39%	27%	21%	100%
Sonst. Europa	unter 10 Beschäftigte	34%	32%	17%	17%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	4%	28%	33%	34%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	3%	23%	50%	24%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	2%	13%	67%	18%	100%
	Gesamt	15%	25%	38%	22%	100%
Iran	unter 10 Beschäftigte	47%	22%	10%	20%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	19%	37%	32%	12%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	11%	26%	49%	15%	100%
	251 und mehr Beschäftigte		48%	52%		100%
	Gesamt	24%	31%	31%	14%	100%
China	unter 10 Beschäftigte	8%	12%	16%	65%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	8%	18%	22%	53%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte					
	251 und mehr Beschäftigte					
	Gesamt	7%	26%	21%	46%	100%
Philippinen	unter 10 Beschäftigte					
	11 bis unter 50 Beschäftigte	2%	25%	36%	37%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	10%	8%	59%	24%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	3%	13%	59%	25%	100%
	Gesamt	10%	17%	41%	32%	100%
Arabischer Raum	unter 10 Beschäftigte	24%	32%	21%	24%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	11%	22%	34%	32%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	9%	30%	23%	38%	100%
	251 und mehr Beschäftigte					
	Gesamt	15%	32%	27%	27%	100%
Sonst. Asien	unter 10 Beschäftigte	30%	28%	12%	31%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	6%	17%	41%	37%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	11%	37%	22%	29%	100%
	251 und mehr Beschäftigte					
	Gesamt	14%	26%	28%	32%	100%
Afrika	unter 10 Beschäftigte	27%	40%	9%	24%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	2%	28%	39%	31%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	3%	27%	44%	26%	100%
	251 und mehr Beschäftigte					
	Gesamt	8%	29%	36%	27%	100%
Gesamt	unter 10 Beschäftigte	31%	26%	12%	32%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	9%	23%	44%	24%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	6%	32%	41%	21%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	3%	35%	51%	11%	100%
	Gesamt	14%	27%	35%	24%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 241; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 95: Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht und Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen)

				Anzahl Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte				
				keine weiteren Personen	einige wenige Personen	mehrere Personen	(nahezu) alle Personen	Gesamt
				Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	59%	22%	12%	7%	100%
			11 bis unter 50 Beschäftigte	28%	45%	27%		100%
			51 bis unter 250 Beschäftigte	4%	51%	46%		100%
			251 und mehr Beschäftigte		48%	50%	3%	100%
			Gesamt	22%	42%	34%	2%	100%
	Weiblich	MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	59%	34%	4%	2%	100%
			11 bis unter 50 Beschäftigte	25%	62%	12%	1%	100%
			51 bis unter 250 Beschäftigte					
			251 und mehr Beschäftigte	4%	47%	49%		100%
			Gesamt	32%	50%	17%	1%	100%
	Gesamt	MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	59%	30%	7%	4%	100%
			11 bis unter 50 Beschäftigte	26%	54%	19%	1%	100%
			51 bis unter 250 Beschäftigte	7%	57%	36%		100%
			251 und mehr Beschäftigte	2%	47%	49%	2%	100%
			Gesamt	27%	46%	25%	2%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 22, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 96: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Herkunft und Geschlecht

		Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	4%	96%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
Türkei	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
Deutschland	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
EU-NMS	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Sonst. Europa	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	6%	94%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
Iran	Männlich	13%	87%	100%
	Weiblich	15%	85%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
China	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	2%	98%	100%
	Gesamt	2%	98%	100%
Philippinen	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	4%	96%	100%
	Gesamt	3%	97%	100%
Arabischer Raum	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	12%	88%	100%
Sonst. Asien	Männlich	8%	92%	100%
	Weiblich	3%	97%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
Afrika	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	7%	93%	100%
Gesamt	Männlich	5%	95%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 42

Tabelle 97: Regelmäßigkeit des Ausübens mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Geschlecht, MigrantInnen

	Regelmäßigkeit mehrerer Beschäftigungen parallel			
	Regelmäßig, täglich	Regelmäßig, wöchentlich	Unregelmäßig	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	26%	50%	24%	100%
Weiblich	31%	49%	20%	100%
Gesamt	29%	49%	21%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 136, n miss = 19, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 98: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Herkunft und höchster abgeschlossener Ausbildung, MigrantInnen

	Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Max. Pflichtschulabschluss	3%	97%	100%
Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	5%	95%	100%
Matura	7%	93%	100%
Universität, Fachhochschule, Akademie	10%	90%	100%
Gesamt	6%	94%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 42

Tabelle 99: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Berufsbereich, MigrantInnen

		Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	4%	96%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	4%	96%	100%
	Dienstleistungsberufe	7%	93%	100%
	Technische Berufe	8%	92%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	1%	99%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	11%	89%	100%
Weiblich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	6%	94%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	2%	98%	100%
	Dienstleistungsberufe	7%	93%	100%
	Technische Berufe	21%	79%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	10%	90%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	8%	92%	100%
Gesamt	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	4%	96%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	3%	97%	100%
	Dienstleistungsberufe	7%	93%	100%
	Technische Berufe	12%	88%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	7%	93%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	8%	92%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 42; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 100: Gründe für das parallele Ausüben mehrerer Beschäftigungen, nach Geschlecht (MigrantInnen), Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
besserer Verdienst	63%	54%	57%
Interesse an zusätzlicher Arbeit	7%	14%	11%
freiberufl./selbständige Tätigkeit	5%	4%	5%
Spaß	1%	4%	3%
Haupttätigkeit keine Vollzeit-Stelle		4%	2%
berufliche Veränderung gewünscht	3%	1%	1%
Freundschaftsdienst	2%		1%
Sonstiges	4%	7%	6%
keine Angabe	22%	18%	20%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 136, n miss = 4, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 101: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Geschlecht, (Nicht-MigrantInnen)

		Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	6%	94%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 102: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach höchster abgeschlossener Ausbildung, (Nicht-MigrantInnen)

	Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Max. Pflichtschulabschluss	3%	97%	100%
Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	3%	97%	100%
Matura	4%	96%	100%
Universität, Fachhochschule, Akademie	14%	86%	100%
Gesamt	6%	94%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 103: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Berufsbereich, (Nicht-MigrantInnen)

		Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe		100%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	2%	98%	100%
	Dienstleistungsberufe	6%	94%	100%
	Technische Berufe	16%	84%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	4%	96%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	12%	88%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 104: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Herkunft und Geschlecht

		vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
		Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	8%	92%	100%
	Weiblich	43%	57%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%
Türkei	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	46%	54%	100%
	Gesamt	23%	77%	100%
Deutschland	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	33%	67%	100%
	Gesamt	22%	78%	100%
EU-NMS	Männlich	19%	81%	100%
	Weiblich	35%	65%	100%
	Gesamt	28%	72%	100%
Sonst. Europa	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	38%	62%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Iran	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	46%	54%	100%
	Gesamt	28%	72%	100%
China	Männlich	41%	59%	100%
	Weiblich	54%	46%	100%
	Gesamt	48%	52%	100%
Philippinen	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	31%	69%	100%
	Gesamt	27%	73%	100%
Arabischer Raum	Männlich	27%	73%	100%
	Weiblich	55%	45%	100%
	Gesamt	36%	64%	100%
Sonst. Asien	Männlich	23%	77%	100%
	Weiblich	40%	60%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Afrika	Männlich	17%	83%	100%
	Weiblich	43%	57%	100%
	Gesamt	27%	73%	100%
Gesamt	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	41%	59%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 13

Tabelle 105: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
		Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	46%	54%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 106: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)

		vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
		Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Herstellung von Waren	17%	83%	100%
	Energieversorgung		100%	100%
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		100%	100%
	Bau	3%	97%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	42%	58%	100%
	Verkehr und Lagerei	13%	87%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	28%	72%	100%
	Information und Kommunikation	20%	80%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	24%	76%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen	3%	97%	100%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	24%	76%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	37%	63%	100%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	42%	58%	100%
	Erziehung und Unterricht	56%	44%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	32%	68%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	36%	64%	100%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	33%	67%	100%
	Private Haushalte	66%	34%	100%
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften		100%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 21, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 107: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufsbereiche, Geschlecht Weiblich (Migrantinnen)

	vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	19%	81%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	57%	43%	100%
Dienstleistungsberufe	42%	58%	100%
Technische Berufe	11%	89%	100%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	43%	57%	100%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	37%	63%	100%
Gesamt	41%	59%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 980, n miss = 8, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 108: vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufsbereiche, Geschlecht Männlich (Migranten)

	vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	4%	96%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	10%	90%	100%
Dienstleistungsberufe	24%	76%	100%
Technische Berufe	9%	91%	100%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	17%	83%	100%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	34%	66%	100%
Gesamt	12%	88%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1021, n miss = 12, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 109: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufsbereiche, Gesamt (MigrantInnen)

	vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	7%	93%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	34%	66%	100%
Dienstleistungsberufe	37%	63%	100%
Technische Berufe	10%	90%	100%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	33%	67%	100%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	36%	64%	100%
Gesamt	26%	74%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 21, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 110: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufsbereiche (Nicht-Migranten)

	vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	6%	94%	100%
Handels- und Verkehrsberufe			
Dienstleistungsberufe			
Technische Berufe	5%	95%	100%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	10%	90%	100%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe			
Gesamt	12%	88%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 152; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 111: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufsbereiche; Geschlecht Weiblich (Nicht-Migrantinnen)

	vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe			
Handels- und Verkehrsberufe	58%	42%	100%
Dienstleistungsberufe			
Technische Berufe			
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	36%	64%	100%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	58%	42%	100%
Gesamt	46%	54%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 153; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 112: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Berufsbereiche; Geschlecht Gesamt (Nicht-MigrantInnen)

	vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	17%	83%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	41%	59%	100%
Dienstleistungsberufe	28%	72%	100%
Technische Berufe	6%	94%	100%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	25%	75%	100%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	53%	47%	100%
Gesamt	29%	71%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 113: Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten, nach Herkunft und Altersgruppen

		Altersgruppe			
		bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Übereinstimmung	86%	92%	98%	93%
	keine Übereinstimmung	14%	8%	2%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Türkei	Übereinstimmung	80%	94%	97%	91%
	keine Übereinstimmung	20%	6%	3%	9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Deutschland	Übereinstimmung		92%	93%	92%
	keine Übereinstimmung		8%	7%	8%
	Gesamt		100%	100%	100%
EU-NMS	Übereinstimmung		83%	94%	87%
	keine Übereinstimmung		17%	6%	13%
	Gesamt		100%	100%	100%
Sonst. Europa	Übereinstimmung	93%	98%	96%	97%
	keine Übereinstimmung	7%	2%	4%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Iran	Übereinstimmung		73%	86%	77%
	keine Übereinstimmung		27%	14%	23%
	Gesamt		100%	100%	100%
China	Übereinstimmung		90%		87%
	keine Übereinstimmung		10%		13%
	Gesamt		100%		100%
Philippinen	Übereinstimmung		93%	91%	91%
	keine Übereinstimmung		7%	9%	9%
	Gesamt		100%	100%	100%
Arabischer Raum	Übereinstimmung		90%	93%	91%
	keine Übereinstimmung		10%	7%	9%
	Gesamt		100%	100%	100%
Sonst. Asien	Übereinstimmung	88%	95%	94%	94%
	keine Übereinstimmung	12%	5%	6%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Afrika	Übereinstimmung		96%	95%	96%
	keine Übereinstimmung		4%	5%	4%
	Gesamt		100%	100%	100%
Gesamt	Übereinstimmung	85%	91%	96%	91%
	keine Übereinstimmung	15%	9%	4%	9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1393, n miss = 11, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 114: Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten, nach Altersgruppen, MigrantInnen

		Altersgruppe			
		bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Übereinstimmung	68%	72%	81%	73%
	keine Übereinstimmung	32%	28%	19%	27%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 595, n miss = 7; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 115: Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		Altersgruppe			
		bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Übereinstimmung	85%	80%	88%	83%
	keine Übereinstimmung	15%	20%	12%	17%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 217, n miss = 4, Subgruppen mit n

Tabelle 116: Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)

		Übereinstimmung	keine Übereinstimmung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Wirtschaftsabschnitt	Herstellung von Waren	95%	5%	100%
	Energieversorgung			
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung			
	Bau	96%	4%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	85%	15%	100%
	Verkehr und Lagerei	100%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	91%	9%	100%
	Information und Kommunikation	97%	3%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	87%	13%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen			
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	89%	11%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	93%	7%	100%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	87%	13%	100%
	Erziehung und Unterricht	75%	25%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	83%	17%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	92%	8%	100%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	99%	1%	100%
	Private Haushalte			
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			
	Gesamt	92%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1393, n miss = 15, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 117: Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)

		Übereinstimmung	keine Übereinstimmung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Wirtschaftsabschnitt	Herstellung von Waren	70%	30%	100%
	Bau			
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	80%	20%	100%
	Verkehr und Lagerei			
	Beherbergung und Gastronomie	65%	35%	100%
	Information und Kommunikation	54%	46%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			
	Grundstücks- und Wohnungswesen			
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	91%	9%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	72%	28%	100%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung			
	Erziehung und Unterricht	73%	27%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	82%	18%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung			
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen			
	Private Haushalte			
	Gesamt	73%	27%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 595, n miss = 11; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 118: Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten, nach Berufsbereich (MigrantInnen)

		Übereinstimmung	keine Übereinstimmung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	42%	58%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	74%	26%	100%
	Dienstleistungsberufe	73%	27%	100%
	Technische Berufe	85%	15%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	81%	19%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	76%	24%	100%
	Gesamt	73%	27%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 595, n miss = 10; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 119: Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten, nach Berufsbereich (MigrantInnen)

		Übereinstimmung	keine Übereinstimmung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	97%	3%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	92%	8%	100%
	Dienstleistungsberufe	93%	7%	100%
	Technische Berufe	90%	10%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	84%	16%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	83%	17%	100%
	Gesamt	92%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1393, n miss = 16 In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 120: Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten, nach Berufsbereich (Nicht-MigrantInnen)

		Übereinstimmung	keine Übereinstimmung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	84%	16%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe			
	Dienstleistungsberufe			
	Technische Berufe	88%	12%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	78%	22%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	93%	7%	100%
	Gesamt	83%	17%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, Interviews n gesamt = 217, n miss = 4, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 121: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Geschlecht

		Überstunden/Mehrarbeit			
		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	59%		41%	100%
	Weiblich	66%		34%	100%
	Gesamt	63%		37%	100%
Türkei	Männlich	53%		47%	100%
	Weiblich	58%	2%	40%	100%
	Gesamt	55%	1%	44%	100%
Deutschland	Männlich	30%		70%	100%
	Weiblich	36%		64%	100%
	Gesamt	33%		67%	100%
EU-NMS	Männlich	48%		52%	100%
	Weiblich	55%	2%	42%	100%
	Gesamt	52%	1%	46%	100%
Sonst. Europa	Männlich	55%		45%	100%
	Weiblich	68%		32%	100%
	Gesamt	63%		37%	100%
Iran	Männlich	43%		57%	100%
	Weiblich	52%	1%	47%	100%
	Gesamt	47%	0%	52%	100%
China	Männlich	70%		30%	100%
	Weiblich	46%		54%	100%
	Gesamt	57%		43%	100%
Philippinen	Männlich	70%	1%	29%	100%
	Weiblich	64%		36%	100%
	Gesamt	67%	0%	33%	100%
Arabischer Raum	Männlich	43%		57%	100%
	Weiblich	69%		31%	100%
	Gesamt	51%		49%	100%
Sonst. Asien	Männlich	72%		28%	100%
	Weiblich	67%		33%	100%
	Gesamt	70%		30%	100%
Afrika	Männlich	51%	1%	49%	100%
	Weiblich	53%		47%	100%
	Gesamt	52%	0%	48%	100%
Gesamt	Männlich	53%	0%	47%	100%
	Weiblich	60%	1%	40%	100%
	Gesamt	56%	0%	43%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 12

Tabelle 122: Überstunden/Mehrarbeit, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Überstunden/Mehrarbeit			
		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	29%	1%	70%	100%
	Weiblich	37%	1%	61%	100%
	Gesamt	33%	1%	66%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’ 2011, n gesamt = 305

Tabelle 123: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Altersgruppen

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	63%		37%	100%
	25 bis 45 Jahre	58%		42%	100%
	ab 46 Jahre	70%		30%	100%
	Gesamt	63%		37%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	48%		52%	100%
	25 bis 45 Jahre	55%	1%	44%	100%
	ab 46 Jahre	65%	1%	33%	100%
	Gesamt	55%	1%	44%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	48%		52%	100%
	25 bis 45 Jahre	28%		72%	100%
	ab 46 Jahre	40%		60%	100%
	Gesamt	33%		67%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	56%		44%	100%
	25 bis 45 Jahre	53%	1%	46%	100%
	ab 46 Jahre	49%	3%	49%	100%
	Gesamt	52%	1%	46%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	55%		45%	100%
	25 bis 45 Jahre	62%		38%	100%
	ab 46 Jahre	77%		23%	100%
	Gesamt	63%		37%	100%
Iran	bis 24 Jahre	58%		42%	100%
	25 bis 45 Jahre	40%	1%	59%	100%
	ab 46 Jahre	55%		45%	100%
	Gesamt	47%	0%	52%	100%
China	bis 24 Jahre	52%		48%	100%
	25 bis 45 Jahre	52%		48%	100%
	ab 46 Jahre	72%		28%	100%
	Gesamt	57%		43%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre	56%		44%	100%
	25 bis 45 Jahre	65%	1%	34%	100%
	ab 46 Jahre	73%		27%	100%
	Gesamt	67%	0%	33%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	65%		35%	100%
	25 bis 45 Jahre	52%		48%	100%
	ab 46 Jahre	46%		54%	100%
	Gesamt	51%		49%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	70%		30%	100%
	25 bis 45 Jahre	68%		32%	100%
	ab 46 Jahre	79%		21%	100%
	Gesamt	70%		30%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	53%	3%	44%	100%
	25 bis 45 Jahre	52%		48%	100%
	ab 46 Jahre	51%		49%	100%
	Gesamt	52%	0%	48%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	57%	0%	43%	100%
	25 bis 45 Jahre	54%	0%	46%	100%
	ab 46 Jahre	63%	1%	37%	100%
	Gesamt	56%	0%	43%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 12

Tabelle 124: Überstunden/Mehrarbeit, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	bis 24 Jahre	36%	1%	63%	100%
	25 bis 45 Jahre	34%	1%	65%	100%
	ab 46 Jahre	31%	1%	68%	100%
	Gesamt	33%	1%	66%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 125: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Berufsbereich

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	69%		31%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	53%		47%	100%
	Dienstleistungsberufe	70%		30%	100%
	Technische Berufe				
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	61%		39%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	53%		47%	100%
	Gesamt	63%		37%	100%
Türkei	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	58%	1%	41%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	54%		46%	100%
	Dienstleistungsberufe	61%		39%	100%
	Technische Berufe				
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe				
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe				
	Gesamt	55%	1%	45%	100%
Deutschland	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe				
	Handels- und Verkehrsberufe				
	Dienstleistungsberufe				
	Technische Berufe	21%		79%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	25%		75%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	44%		56%	100%
	Gesamt	33%		67%	100%
EU-NMS	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	58%		42%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe				
	Dienstleistungsberufe	79%		21%	100%
	Technische Berufe				
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	38%	4%	59%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	45%	6%	49%	100%
	Gesamt	51%	1%	47%	100%
Sonst. Europa	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe				
	Handels- und Verkehrsberufe	53%		47%	100%
	Dienstleistungsberufe	76%		24%	100%
	Technische Berufe				
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	54%		46%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	70%		30%	100%
	Gesamt	63%		37%	100%
Iran	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe				
	Handels- und Verkehrsberufe	62%		38%	100%
	Dienstleistungsberufe				
	Technische Berufe	32%		68%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	55%		45%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	42%	2%	57%	100%
	Gesamt	47%	0%	52%	100%
China	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe				
	Handels- und Verkehrsberufe				
	Dienstleistungsberufe	66%		34%	100%
	Technische Berufe				
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe				
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe				
	Gesamt	57%		43%	100%
Philippinen	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe				
	Handels- und Verkehrsberufe				
	Dienstleistungsberufe	74%	1%	26%	100%
	Technische Berufe				
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe				
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	70%		30%	100%
	Gesamt	67%	0%	33%	100%
Arabischer Raum	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	36%		64%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	65%		35%	100%
	Dienstleistungsberufe	54%		46%	100%

	Technische Berufe				
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	55%		45%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	59%		41%	100%
	Gesamt	51%		49%	100%
Sonst. Asien	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe				
	Handels- und Verkehrsberufe	63%		37%	100%
	Dienstleistungsberufe	71%		29%	100%
	Technische Berufe				
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe				
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	89%		11%	100%
	Gesamt	71%		29%	100%
Afrika	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	43%		57%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe				
	Dienstleistungsberufe	55%	1%	44%	100%
	Technische Berufe	51%		49%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe				
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	53%		47%	100%
	Gesamt	52%	0%	47%	100%
Gesamt	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	60%		40%	100%
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	63%	0%	37%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	52%		48%	100%
	Dienstleistungsberufe	68%	0%	32%	100%
	Technische Berufe	28%		72%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	46%	1%	54%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	52%	2%	47%	100%
	Gesamt	56%	0%	43%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 20, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 126: Überstunden/Mehrarbeit, nach Berufsbereich (Nicht-MigrantInnen)

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	39%	1%	61%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	35%		65%	100%
	Dienstleistungsberufe				
	Technische Berufe	28%		72%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	31%	3%	66%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	29%		71%	100%
	Gesamt	33%	1%	66%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 127: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Tätigkeitsniveau

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Hilfstätigkeit	70%		30%	100%
	Angelernte Tätigkeit	59%		41%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	65%		35%	100%
	Höhere Tätigkeit				
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit				
	Gesamt	63%		37%	100%
Türkei	Hilfstätigkeit	58%	1%	42%	100%
	Angelernte Tätigkeit	53%		47%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	61%	4%	35%	100%
	Höhere Tätigkeit				
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit				
	Gesamt	55%	1%	44%	100%
Deutschland	Hilfstätigkeit				
	Angelernte Tätigkeit	45%		55%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	43%		57%	100%
	Höhere Tätigkeit	30%		70%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	24%		76%	100%
	Gesamt	33%		67%	100%
EU-NMS	Hilfstätigkeit	86%		14%	100%
	Angelernte Tätigkeit	56%	2%	42%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	49%		51%	100%
	Höhere Tätigkeit	22%	5%	73%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit				
	Gesamt	52%	1%	46%	100%
Sonst. Europa	Hilfstätigkeit	76%		24%	100%
	Angelernte Tätigkeit				
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	63%		37%	100%
	Höhere Tätigkeit	62%		38%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	52%		48%	100%
	Gesamt	63%		37%	100%
Iran	Hilfstätigkeit				
	Angelernte Tätigkeit	47%		53%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	41%		59%	100%
	Höhere Tätigkeit	65%		35%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	31%	1%	68%	100%
	Gesamt	47%	1%	53%	100%
China	Hilfstätigkeit	63%		37%	100%
	Angelernte Tätigkeit	62%		38%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	55%		45%	100%
	Höhere Tätigkeit				
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit				
	Gesamt	57%		43%	100%
Philippinen	Hilfstätigkeit	73%		27%	100%
	Angelernte Tätigkeit	59%	1%	40%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	67%		33%	100%
	Höhere Tätigkeit				
	Gesamt	66%	0%	33%	100%
Arabischer Raum	Hilfstätigkeit	61%		39%	100%
	Angelernte Tätigkeit	51%		49%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	50%		50%	100%
	Höhere Tätigkeit				
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit				
	Gesamt	52%		48%	100%
Sonst. Asien	Hilfstätigkeit	70%		30%	100%
	Angelernte Tätigkeit	71%		29%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	79%		21%	100%
	Höhere Tätigkeit				
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit				
	Gesamt	70%		30%	100%
Afrika	Hilfstätigkeit	63%	1%	36%	100%
	Angelernte Tätigkeit	35%		65%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	62%		38%	100%
	Höhere Tätigkeit				
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit				
	Gesamt	52%	0%	48%	100%
Gesamt	Hilfstätigkeit	67%	0%	33%	100%
	Angelernte Tätigkeit	57%	0%	43%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	59%	0%	40%	100%
	Höhere Tätigkeit	34%	1%	64%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	29%	0%	71%	100%
	Gesamt	56%	0%	43%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 22, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 128: Überstunden/Mehrarbeit, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen)

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Hilfstätigkeit				
	Angelernte Tätigkeit	47%	1%	52%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	36%	2%	63%	100%
	Höhere Tätigkeit	26%	1%	73%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	20%		80%	100%
	Gesamt	33%	1%	66%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 129: Überstunden/Mehrarbeit, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Herstellung von Waren	56%	0%	44%	100%
	Energieversorgung				
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung				
	Bau	65%		35%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	55%		45%	100%
	Verkehr und Lagerei	40%		60%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	58%	0%	42%	100%
	Information und Kommunikation	42%		58%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	39%		61%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen				
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	44%		56%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	65%	1%	34%	100%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	39%		61%	100%
	Erziehung und Unterricht	58%		42%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	58%	2%	40%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	68%		32%	100%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	64%		36%	100%
	Private Haushalte				
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften				
	Gesamt	56%	0%	43%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 20, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird,

Tabelle 130: Überstunden/Mehrarbeit, nach Wirtschaftsabschnitte (Nicht-MigrantInnen)

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei				
	Herstellung von Waren	25%	3%	72%	100%
	Energieversorgung				
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung				
	Bau				
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	42%		58%	100%
	Verkehr und Lagerei				
	Beherbergung und Gastronomie				
	Information und Kommunikation				
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	21%		79%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen				
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	35%		65%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen				
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung				
	Erziehung und Unterricht				
	Gesundheits- und Sozialwesen	25%		75%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung				
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen				
	Gesamt	33%	1%	66%	100%

Quelle: L&R Datafile Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 305, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 131: Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Vollzeit/Teilzeit

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	62%		38%	100%
	Vollzeit	63%		37%	100%
	Gesamt	63%		37%	100%
Türkei	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	73%		27%	100%
	Vollzeit	50%	1%	49%	100%
	Gesamt	55%	1%	44%	100%
Deutschland	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	64%		36%	100%
	Vollzeit	24%		76%	100%
	Gesamt	33%		67%	100%
EU-NMS	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	66%		34%	100%
	Vollzeit	47%	2%	52%	100%
	Gesamt	52%	1%	46%	100%
Sonst. Europa	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	78%		22%	100%
	Vollzeit	57%		43%	100%
	Gesamt	63%		37%	100%
Iran	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	63%	2%	35%	100%
	Vollzeit	42%		58%	100%
	Gesamt	48%	1%	52%	100%
China	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	62%		38%	100%
	Vollzeit	51%		49%	100%
	Gesamt	57%		43%	100%
Philippinen	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	60%		40%	100%
	Vollzeit	69%	1%	30%	100%
	Gesamt	67%	0%	33%	100%
Arabischer Raum	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	63%		37%	100%
	Vollzeit	44%		56%	100%
	Gesamt	51%		49%	100%
Sonst. Asien	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	77%		23%	100%
	Vollzeit	68%		32%	100%
	Gesamt	70%		30%	100%
Afrika	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	57%	1%	42%	100%
	Vollzeit	50%		50%	100%
	Gesamt	52%	0%	48%	100%
Gesamt	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	65%	0%	34%	100%
	Vollzeit	53%	1%	46%	100%
	Gesamt	56%	0%	43%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 25

Tabelle 132: Überstunden/Mehrarbeit, nach Vollzeit/Teilzeit (Nicht-MigrantInnen)

		keine Überstunden/Mehrarbeit	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden/Mehrarbeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	44%	1%	55%	100%
	Vollzeit	28%	1%	70%	100%
	Gesamt	33%	1%	66%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 133: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Herkunft und Geschlecht

		ja, volle Abgeltung	nein, teilweise Abgeltung	nein, keine Abgeltung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	80%	11%	9%	100%
	Weiblich	78%	11%	11%	100%
	Gesamt	79%	11%	10%	100%
Türkei	Männlich	71%	16%	13%	100%
	Weiblich	82%	7%	11%	100%
	Gesamt	75%	12%	12%	100%
Deutschland	Männlich	73%	4%	23%	100%
	Weiblich	64%	11%	26%	100%
	Gesamt	69%	7%	24%	100%
EU-NMS	Männlich	71%	10%	18%	100%
	Weiblich	77%	10%	13%	100%
	Gesamt	74%	10%	15%	100%
Sonst. Europa	Männlich	80%	6%	14%	100%
	Weiblich	80%	8%	11%	100%
	Gesamt	80%	7%	13%	100%
Iran	Männlich	77%	9%	15%	100%
	Weiblich	73%	5%	23%	100%
	Gesamt	75%	7%	18%	100%
China	Männlich	73%	14%	14%	100%
	Weiblich	76%	19%	6%	100%
	Gesamt	74%	17%	9%	100%
Philippinen	Männlich	90%		10%	100%
	Weiblich	67%	21%	12%	100%
	Gesamt	77%	12%	11%	100%
Arabischer Raum	Männlich	79%	11%	11%	100%
	Weiblich	76%	11%	13%	100%
	Gesamt	78%	11%	11%	100%
Sonst. Asien	Männlich	67%	5%	28%	100%
	Weiblich	77%	10%	13%	100%
	Gesamt	71%	7%	22%	100%
Afrika	Männlich	91%	7%	2%	100%
	Weiblich	81%	8%	12%	100%
	Gesamt	87%	7%	6%	100%
Gesamt	Männlich	76%	10%	14%	100%
	Weiblich	76%	10%	14%	100%
	Gesamt	76%	10%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 864, n miss = 47

Tabelle 134: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		ja, volle Abgeltung	nein, teilweise Abgeltung	nein, keine Abgeltung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	78%	7%	14%	100%
	Weiblich	77%	7%	15%	100%
	Gesamt	78%	7%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 199, n miss = 8

Tabelle 135: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Vollzeit/Teilzeit (MigrantInnen)

			ja, volle Abgeltung	nein, teilweise Abgeltung	nein, keine Abgeltung	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Männlich	72%	1%	28%	100%
		Weiblich	81%	9%	10%	100%
		Gesamt	80%	8%	13%	100%
	Vollzeit	Männlich	76%	11%	13%	100%
		Weiblich	73%	11%	16%	100%
		Gesamt	75%	11%	14%	100%
	Gesamt	Männlich	76%	10%	14%	100%
		Weiblich	76%	10%	14%	100%
		Gesamt	76%	10%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 864, n miss = 48

Tabelle 136: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Vollzeit/Teilzeit (Nicht-MigrantInnen)

			ja, volle Abgeltung	nein, teilweise Abgeltung	nein, keine Abgeltung	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Männlich				100%
		Weiblich	80%	9%	11%	100%
		Gesamt	77%	10%	14%	100%
	Vollzeit	Männlich	79%	7%	14%	100%
		Weiblich	76%	6%	18%	100%
		Gesamt	78%	7%	15%	100%
	Gesamt	Männlich	78%	7%	14%	100%
		Weiblich	77%	7%	15%	100%
		Gesamt	78%	7%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 199, n miss = 8.

Tabelle 137: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterlnnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	ja, volle Abgeltung	77%	77%	82%	67%	70%	76%
	nein, teilweise Abgeltung	11%	12%	12%	6%	7%	10%
	nein, keine Abgeltung	11%	12%	6%	27%	22%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 864, n miss = 47, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 138: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Berufsbereich (MigrantInnen)

		ja, volle Abgeltung	nein, teilweise Abgeltung	nein, keine Abgeltung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	77%	14%	9%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	75%	10%	15%	100%
	Dienstleistungsberufe	80%	8%	13%	100%
	Technische Berufe	72%	9%	19%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	74%	5%	21%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	74%	17%	9%	100%
	keine Angabe	86%		14%	100%
	Gesamt	76%	10%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 864, n miss = 50, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 139: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Berufsbereich (Nicht-MigrantInnen)

		ja, volle Abgeltung	nein, teilweise Abgeltung	nein, keine Abgeltung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Hilfstätigkeit				
	Angelernte Tätigkeit				
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	75%	9%	16%	100%
	Höhere Tätigkeit	77%	2%	21%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	75%	11%	14%	100%
	Gesamt	78%	7%	15%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, Interviews n gesamt = 199, n miss = 8, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 140: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Berufsbereich (Nicht-MigrantInnen)

		ja, volle Abgeltung	nein, teilweise Abgeltung	nein, keine Abgeltung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	81%	11%	8%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	89%	2%	9%	100%
	Dienstleistungsberufe				
	Technische Berufe	100%			100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	76%	6%	18%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	64%	12%	23%	100%
	Gesamt	78%	7%	15%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, Interviews n gesamt = 199, n miss = 8, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 141: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Herkunft und Geschlecht

		Entlohnung	Zeitausgleich	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich	abgedeckt im Rahmen der Überstunden/Mehrarbeit pauschale	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	50%	20%	22%	9%	100%
	Weiblich	42%	37%	18%	3%	100%
	Gesamt	46%	28%	20%	6%	100%
Türkei	Männlich	67%	18%	15%		100%
	Weiblich	56%	17%	20%	8%	100%
	Gesamt	63%	17%	17%	3%	100%
Deutschland	Männlich	18%	29%	22%	31%	100%
	Weiblich	9%	44%	30%	17%	100%
	Gesamt	14%	36%	25%	24%	100%
EU-NMS	Männlich	30%	21%	42%	6%	100%
	Weiblich	43%	30%	20%	6%	100%
	Gesamt	37%	26%	30%	6%	100%
Sonst. Europa	Männlich	39%	35%	3%	23%	100%
	Weiblich	45%	42%	7%	5%	100%
	Gesamt	42%	39%	6%	13%	100%
Iran	Männlich	50%	25%	17%	7%	100%
	Weiblich	16%	60%	24%		100%
	Gesamt	37%	38%	20%	4%	100%
China	Männlich					
	Weiblich					
	Gesamt	29%	35%	26%	10%	100%
Philippinen	Männlich					
	Weiblich	43%	28%	24%	5%	100%
	Gesamt	43%	35%	19%	3%	100%
Arabischer Raum	Männlich	34%	38%	15%	13%	100%
	Weiblich	15%	37%	48%		100%
	Gesamt	30%	38%	21%	10%	100%
Sonst. Asien	Männlich					
	Weiblich					
	Gesamt	24%	63%	13%		100%
Afrika	Männlich	39%	39%	11%	11%	100%
	Weiblich	40%	48%	12%		100%
	Gesamt	39%	42%	12%	7%	100%
Gesamt	Männlich	45%	23%	22%	9%	100%
	Weiblich	39%	34%	21%	6%	100%
	Gesamt	42%	28%	22%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 702, n miss = 17, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 142: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Entlohnung	Zeitausgleich	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich	abgedeckt im Rahmen der Überstunden/Mehrarbeit pauschale	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	26%	22%	34%	18%	100%
	Weiblich	23%	42%	32%	3%	100%
	Gesamt	25%	31%	33%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 164

Tabelle 143: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht (MigrantInnen)

			Entlohnung	Zeitausgleich	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich	abgedeckt im Rahmen der Überstundenpauschale	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Männlich	57%	17%	26%		100%
		Weiblich	38%	38%	19%	5%	100%
		Gesamt	40%	36%	20%	5%	100%
	Vollzeit	Männlich	45%	23%	22%	10%	100%
		Weiblich	40%	32%	22%	6%	100%
		Gesamt	43%	26%	22%	9%	100%
	Gesamt	Männlich	45%	23%	22%	9%	100%
		Weiblich	39%	34%	21%	6%	100%
		Gesamt	42%	28%	22%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 702, n miss = 17

Tabelle 144: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

			Entlohnung	Zeitausgleich	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich	abgedeckt im Rahmen der Überstundenpauschale	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Männlich					100%
		Weiblich	40%	41%	20%		100%
		Gesamt	34%	45%	21%		100%
	Vollzeit	Männlich	27%	18%	35%	20%	100%
		Weiblich	12%	43%	40%	5%	100%
		Gesamt	22%	27%	37%	15%	100%
	Gesamt	Männlich	26%	22%	34%	18%	100%
		Weiblich	23%	42%	32%	3%	100%
		Gesamt	25%	31%	33%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 164; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 145: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiter Innentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Entlohnung	61%	50%	30%	22%	26%	42%
	Zeitausgleich	26%	22%	38%	35%	26%	28%
	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich	9%	24%	27%	32%	17%	22%
	abgedeckt im Rahmen der Überstundenpauschale	4%	4%	5%	11%	31%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 702, n miss = 19, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 146: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Berufsbereiche (MigrantInnen)

		Berufsbereich							
		Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Entlohnung		55%	51%	62%	24%	25%	16%	42%
	Zeitausgleich		23%	21%	30%	24%	30%	44%	28%
	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich		17%	22%	7%	34%	31%	30%	22%
	abgedeckt im Rahmen der Überstundenpauschale		5%	7%	1%	18%	13%	10%	8%
	Gesamt		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 702, n miss = 19, In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird. Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 147: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen)

		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Entlohnung			21%	23%	25%	25%
	Zeitausgleich			38%	28%	25%	31%
	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich			33%	33%	33%	33%
	abgedeckt im Rahmen der Überstundenpauschale			9%	16%	17%	11%
	Gesamt			100%	100%	100%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, Interviews n gesamt = 164, n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 148: Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit: Form der Abgeltung, nach Berufsbereiche (Nicht-MigrantInnen)

		Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürberufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Entlohnung	28%				19%	32%	25%
	Zeitausgleich	20%				24%	54%	31%
	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich	51%				35%	14%	33%
	abgedeckt im Rahmen der Überstundenpauschale	2%				22%		11%
	Gesamt	100%				100%	100%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, Interviews n gesamt = 164, n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 149: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Geschlecht

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	20%	45%	26%	4%	5%	100%
	Weiblich	42%	31%	22%	2%	3%	100%
	Gesamt	32%	37%	24%	3%	4%	100%
Türkei	Männlich	33%	49%	16%	2%		100%
	Weiblich	58%	24%	12%	4%	1%	100%
	Gesamt	44%	38%	14%	3%	1%	100%
Deutschland	Männlich	2%	10%	14%	29%	45%	100%
	Weiblich	3%	20%	26%	28%	24%	100%
	Gesamt	3%	15%	20%	28%	35%	100%
EU-NMS	Männlich	9%	25%	37%	22%	7%	100%
	Weiblich	23%	35%	26%	8%	8%	100%
	Gesamt	17%	31%	31%	14%	7%	100%
Sonst. Europa	Männlich	15%	20%	20%	29%	17%	100%
	Weiblich	17%	6%	33%	30%	15%	100%
	Gesamt	16%	11%	28%	29%	16%	100%
Iran	Männlich	13%	18%	12%	18%	39%	100%
	Weiblich	13%	12%	26%	19%	31%	100%
	Gesamt	13%	15%	18%	19%	35%	100%
China	Männlich	24%	36%	20%	10%	10%	100%
	Weiblich	30%	24%	25%	10%	11%	100%
	Gesamt	27%	30%	23%	10%	10%	100%
Philippinen	Männlich	45%	32%	20%	3%		100%
	Weiblich	39%	35%	19%	8%		100%
	Gesamt	42%	34%	19%	5%		100%
Arabischer Raum	Männlich	16%	50%	12%	10%	12%	100%
	Weiblich	13%	38%	24%	16%	9%	100%
	Gesamt	15%	46%	16%	12%	11%	100%
Sonst. Asien	Männlich	26%	39%	19%	15%	1%	100%
	Weiblich	17%	46%	24%	9%	5%	100%
	Gesamt	23%	41%	21%	13%	2%	100%
Afrika	Männlich	40%	31%	12%	7%	10%	100%
	Weiblich	42%	26%	19%	10%	2%	100%
	Gesamt	41%	29%	15%	8%	7%	100%
Gesamt	Männlich	20%	39%	23%	10%	9%	100%
	Weiblich	36%	29%	22%	7%	6%	100%
	Gesamt	28%	34%	22%	8%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 5

Tabelle 150: Tätigkeitsniveau, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	2%	15%	45%	23%	15%	100%
	Weiblich	4%	14%	43%	28%	11%	100%
	Gesamt	3%	14%	44%	26%	13%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 151: Tätigkeitsniveau, nach Altersgruppen

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterlnnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	22%	37%	35%	6%		100%
	25 bis 45 Jahre	33%	35%	23%	4%	5%	100%
	ab 46 Jahre	33%	42%	21%		4%	100%
	Gesamt	32%	37%	24%	3%	4%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	55%	31%	14%			100%
	25 bis 45 Jahre	37%	42%	16%	5%	1%	100%
	ab 46 Jahre	56%	34%	9%			100%
	Gesamt	44%	38%	14%	3%	1%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	11%	39%	28%	22%		100%
	25 bis 45 Jahre	1%	10%	18%	31%	40%	100%
	ab 46 Jahre	3%	13%	19%	24%	42%	100%
	Gesamt	3%	15%	20%	28%	35%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	14%	46%	27%	12%		100%
	25 bis 45 Jahre	19%	28%	29%	15%	10%	100%
	ab 46 Jahre	13%	33%	36%	13%	5%	100%
	Gesamt	17%	31%	31%	14%	7%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	14%	16%	35%	29%	6%	100%
	25 bis 45 Jahre	13%	10%	29%	32%	15%	100%
	ab 46 Jahre	30%	8%	15%	15%	31%	100%
	Gesamt	16%	11%	28%	29%	16%	100%
Iran	bis 24 Jahre	26%	16%	22%	21%	16%	100%
	25 bis 45 Jahre	9%	15%	18%	18%	40%	100%
	ab 46 Jahre	12%	15%	15%	19%	38%	100%
	Gesamt	13%	15%	18%	19%	35%	100%
China	bis 24 Jahre	50%	41%	9%			100%
	25 bis 45 Jahre	24%	27%	24%	13%	13%	100%
	ab 46 Jahre	21%	28%	29%	9%	12%	100%
	Gesamt	27%	30%	23%	10%	10%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre	26%	41%	26%	8%		100%
	25 bis 45 Jahre	39%	35%	21%	5%		100%
	ab 46 Jahre	51%	29%	16%	5%		100%
	Gesamt	42%	34%	19%	5%		100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	20%	56%	24%			100%
	25 bis 45 Jahre	17%	45%	15%	12%	11%	100%
	ab 46 Jahre	10%	49%	15%	14%	13%	100%
	Gesamt	15%	46%	16%	12%	11%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	17%	46%	20%	18%		100%
	25 bis 45 Jahre	23%	39%	21%	14%	2%	100%
	ab 46 Jahre	31%	43%	21%	2%	4%	100%
	Gesamt	23%	41%	21%	13%	2%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	33%	43%	19%	6%		100%
	25 bis 45 Jahre	48%	28%	10%	9%	5%	100%
	ab 46 Jahre	24%	23%	31%	6%	16%	100%
	Gesamt	41%	29%	15%	8%	7%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	29%	37%	26%	7%	0%	100%
	25 bis 45 Jahre	27%	32%	22%	10%	9%	100%
	ab 46 Jahre	30%	36%	22%	5%	7%	100%
	Gesamt	28%	34%	22%	8%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 5

Tabelle 152: Tätigkeitsniveau, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterlnnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	bis 24 Jahre	10%	31%	44%	15%		100%
	25 bis 45 Jahre	2%	12%	44%	30%	12%	100%
	ab 46 Jahre	3%	14%	43%	22%	19%	100%
	Gesamt	3%	14%	44%	26%	13%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 153: Tätigkeitsniveau, nach Berufsbereich

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterinnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Land- und forstwirtschaftliche Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	23%	55%	22%			100%
	Handels- und Verkehrsberufe	22%	55%	18%	3%	3%	100%
	Dienstleistungsberufe	65%	23%	12%			100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	6%	25%	42%	11%	16%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe						
	Gesamt	32%	38%	24%	3%	4%	100%
Türkei	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	43%	40%	17%			100%
	Handels- und Verkehrsberufe	33%	57%	11%			100%
	Dienstleistungsberufe	80%	20%				100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe						
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe						
	Gesamt	44%	38%	14%	3%	1%	100%
Deutschland	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe						
	Handels- und Verkehrsberufe						
	Dienstleistungsberufe						
	Technische Berufe		2%	9%	46%	43%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	4%	8%	11%	39%	38%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	2%	11%	21%	17%	49%	100%
	Gesamt	3%	15%	20%	28%	35%	100%
EU-NMS	Land- und forstwirtschaftliche Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	9%	33%	52%	1%	5%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe						
	Dienstleistungsberufe	47%	34%	19%			100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	4%	18%	39%	37%	3%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe						
	Gesamt	16%	31%	31%	14%	8%	100%
Sonst. Europa	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe						
	Handels- und Verkehrsberufe	19%	18%	41%	15%	7%	100%
	Dienstleistungsberufe	60%	13%	26%			100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	4%	6%	31%	40%	18%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	1%	7%	24%	38%	29%	100%
	Gesamt	16%	11%	28%	29%	16%	100%
Iran	Land- und forstwirtschaftliche Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe						
	Handels- und Verkehrsberufe	37%	22%	8%	14%	20%	100%
	Dienstleistungsberufe						
	Technische Berufe			8%	24%	67%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	14%	6%	22%	8%	50%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	4%	14%	27%	21%	35%	100%
	Gesamt	13%	15%	18%	19%	35%	100%
China	Land- und forstwirtschaftliche Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe						
	Handels- und Verkehrsberufe						
	Dienstleistungsberufe	46%	37%	13%		4%	100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe						
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe						
	Gesamt	27%	30%	23%	10%	10%	100%
Philippinen	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe						

	Handels- und Verkehrsberufe						
	Dienstleistungsberufe	61%	33%	6%			100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe						
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	9%	35%	51%	6%		100%
	Gesamt	42%	34%	19%	5%		100%
Arabischer Raum	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	30%	40%	21%	9%		100%
	Handels- und Verkehrsberufe	6%	80%	12%		2%	100%
	Dienstleistungsberufe	28%	61%	5%	2%	3%	100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe		27%	27%	17%	29%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	8%	18%	25%	34%	15%	100%
	Gesamt	15%	46%	16%	12%	11%	100%
Sonst. Asien	Land- und forstwirtschaftliche Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe						
	Handels- und Verkehrsberufe	32%	56%	6%	5%		100%
	Dienstleistungsberufe	40%	45%	15%			100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe						
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe		17%	53%	27%	3%	100%
	Gesamt	23%	41%	21%	13%	2%	100%
Afrika	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	36%	41%	13%	2%	8%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe						
	Dienstleistungsberufe	72%	20%	9%			100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe						
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	8%	26%	33%	22%	11%	100%
	Gesamt	41%	29%	15%	8%	7%	100%
Gesamt	Land- und forstwirtschaftliche Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	27%	46%	25%	1%	1%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	22%	55%	15%	4%	3%	100%
	Dienstleistungsberufe	60%	27%	12%	1%	0%	100%
	Technische Berufe	5%	16%	12%	36%	30%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	7%	20%	32%	24%	17%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	6%	21%	43%	13%	17%	100%
	Gesamt	28%	34%	22%	8%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 13, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 154: Tätigkeitsniveau, nach Berufsbereichen (Nicht-MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterinnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	4%	20%	71%	6%		100%
	Handels- und Verkehrsberufe	4%	26%	40%	20%	10%	100%
	Dienstleistungsberufe						
	Technische Berufe		14%	32%	41%	13%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	2%	7%	41%	32%	18%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe		13%	34%	32%	22%	100%
	Gesamt	3%	14%	44%	26%	13%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 155: Tätigkeitsniveau, nach Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Wirtschaftsabschnitte	Herstellung von Waren	24%	40%	21%	9%	5%	100%
	Energieversorgung						
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung						
	Bau	18%	47%	28%	4%	3%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	26%	42%	17%	10%	5%	100%
	Verkehr und Lagerei	22%	53%	20%	2%	4%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	45%	34%	16%	2%	3%	100%
	Information und Kommunikation	4%	14%	17%	32%	33%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	17%	15%	29%	31%	8%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen						
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	12%	11%	10%	25%	42%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	64%	29%	5%	2%	1%	100%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	6%	24%	37%	14%	19%	100%
	Erziehung und Unterricht	16%	20%	41%	5%	18%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	19%	24%	44%	8%	5%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	20%	38%	16%	10%	16%	100%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	46%	21%	28%	3%	2%	100%
	Private Haushalte						
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften						
	Gesamt	28%	34%	22%	8%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 31; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird. Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 156: Tätigkeitsniveau, nach Wirtschaftsabschnitte (Nicht-MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Wirtschaftsabschnitte	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei						
	Herstellung von Waren		18%	55%	21%	6%	100%
	Energieversorgung						
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung						
	Bau						
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4%	23%	51%	11%	11%	100%
	Verkehr und Lagerei						
	Beherbergung und Gastronomie						
	Information und Kommunikation						
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2%	4%	50%	27%	16%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen						
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	1%	7%	16%	50%	26%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen						
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung						
	Erziehung und Unterricht						
	Gesundheits- und Sozialwesen	2%	21%	47%	18%	13%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung						
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen						
	Gesamt	3%	14%	44%	26%	13%	100%

L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 157: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und 1./2. Generation

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterlnnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	1. Generation	34%	40%	21%	2%	3%	100%
	2. Generation	16%	24%	40%	11%	9%	100%
	Gesamt	32%	38%	24%	3%	4%	100%
Türkei	1. Generation	47%	38%	12%	2%		100%
	2. Generation	26%	40%	24%	7%	3%	100%
	Gesamt	44%	38%	14%	3%	1%	100%
Deutschland	1. Generation	2%	15%	18%	28%	36%	100%
	2. Generation						
	Gesamt	3%	15%	20%	28%	35%	100%
EU-NMS	1. Generation	16%	31%	31%	14%	8%	100%
	2. Generation						
	Gesamt	16%	31%	31%	14%	8%	100%
Sonst. Europa	1. Generation	16%	10%	28%	30%	16%	100%
	2. Generation						
	Gesamt	16%	11%	28%	29%	16%	100%
Iran	1. Generation	15%	15%	16%	19%	35%	100%
	2. Generation						
	Gesamt	13%	15%	18%	19%	35%	100%
China	1. Generation	28%	27%	23%	11%	10%	100%
	2. Generation	19%	46%	20%		16%	100%
	Gesamt	27%	30%	23%	10%	10%	100%
Philippinen	1. Generation	44%	34%	19%	4%		100%
	2. Generation	21%	31%	24%	24%		100%
	Gesamt	42%	34%	19%	5%		100%
Arabischer Raum	1. Generation	16%	50%	15%	8%	11%	100%
	2. Generation	12%	28%	20%	31%	9%	100%
	Gesamt	15%	46%	16%	12%	11%	100%
Sonst. Asien	1. Generation	26%	42%	20%	9%	2%	100%
	2. Generation						
	Gesamt	23%	41%	21%	13%	2%	100%
Afrika	1. Generation	42%	28%	15%	7%	7%	100%
	2. Generation						
	Gesamt	41%	29%	15%	8%	7%	100%
Gesamt	1. Generation	29%	35%	21%	8%	7%	100%
	2. Generation	18%	29%	34%	12%	7%	100%
	Gesamt	28%	34%	22%	8%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 5, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 158: Tätigkeitsniveau, nach 1./2. Generation und Geschlecht (MigrantInnen)

			Tätigkeitsniveau					
			Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterlnnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	1. Generation	21%	39%	21%	9%	9%	100%
		2. Generation	17%	31%	34%	14%	3%	100%
		Gesamt	20%	39%	23%	10%	9%	100%
	Weiblich	1. Generation	37%	30%	20%	7%	6%	100%
		2. Generation	21%	26%	33%	10%	10%	100%
		Gesamt	36%	29%	22%	7%	6%	100%
	Gesamt	1. Generation	29%	35%	21%	8%	7%	100%
		2. Generation	18%	29%	34%	12%	7%	100%
		Gesamt	28%	34%	22%	8%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 5, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 159: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Immigrationsgrund - Typologie

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätig-keit/FacharbeiterInnentätig-keit	Höhere Tätigkeit	hochqualifi-zier-te/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	arbeitsbezogene Gründe	28%	49%	18%		5%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe						
	Flucht/Asyl	32%	39%	21%	6%	2%	100%
	familiäre Gründe	36%	39%	21%	2%	1%	100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges	17%	28%	38%	10%	8%	100%
	Gesamt	32%	38%	24%	3%	4%	100%
Türkei	arbeitsbezogene Gründe						
	ausbildungsbezogene Gründe						
	Flucht/Asyl						
	familiäre Gründe	52%	31%	17%			100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges						
	Gesamt	44%	38%	14%	3%	1%	100%
Deutschland	arbeitsbezogene Gründe		6%	16%	25%	52%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe						
	Flucht/Asyl						
	familiäre Gründe	4%	17%	27%	36%	16%	100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges						
	Gesamt	3%	15%	20%	28%	35%	100%
EU-NMS	arbeitsbezogene Gründe	15%	32%	39%	9%	5%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe						
	Flucht/Asyl						
	familiäre Gründe	19%	35%	19%	16%	11%	100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges						
	Gesamt	16%	31%	31%	14%	8%	100%
Sonst. Europa	arbeitsbezogene Gründe	7%	1%	26%	45%	21%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe						
	Flucht/Asyl						
	familiäre Gründe	13%	14%	35%	25%	13%	100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges						
	Gesamt	16%	11%	28%	29%	16%	100%
Iran	arbeitsbezogene Gründe						
	ausbildungsbezogene Gründe	12%	11%	14%	17%	47%	100%
	Flucht/Asyl	17%	28%	18%	25%	12%	100%
	familiäre Gründe	16%	8%	21%	12%	43%	100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges						
	Gesamt	13%	15%	18%	19%	35%	100%
China	arbeitsbezogene Gründe						
	ausbildungsbezogene Gründe						
	familiäre Gründe	37%	28%	14%	13%	8%	100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges						
	Gesamt	27%	30%	23%	10%	10%	100%
Philippinen	arbeitsbezogene Gründe	51%	26%	19%	4%		100%
	ausbildungsbezogene Gründe						
	familiäre Gründe	41%	36%	20%	3%		100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges						
	Gesamt	42%	34%	19%	5%		100%
Arabischer Raum	arbeitsbezogene Gründe						
	ausbildungsbezogene Gründe	26%	34%	6%	13%	20%	100%
	Flucht/Asyl	13%	59%	16%	9%	4%	100%
	familiäre Gründe	13%	54%	21%	1%	11%	100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges						
	Gesamt	15%	46%	16%	12%	11%	100%
Sonst. Asien	arbeitsbezogene Gründe	22%	40%	31%	6%		100%
	ausbildungsbezogene Gründe						
	Flucht/Asyl	38%	47%	11%	4%		100%
	familiäre Gründe	21%	41%	25%	10%	3%	100%
	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges	14%	32%	27%	26%		100%
	Gesamt	23%	41%	21%	13%	2%	100%
Afrika	arbeitsbezogene Gründe						
	ausbildungsbezogene Gründe	24%	20%	21%	15%	20%	100%
	Flucht/Asyl	61%	25%	8%	6%		100%
	familiäre Gründe	41%	34%	21%	1%	2%	100%

	bessere Lebensqualität allg.						
	sonstiges						
	Gesamt	41%	29%	15%	8%	7%	100%
Gesamt	arbeitsbezogene Gründe	20%	35%	23%	9%	14%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe	19%	33%	19%	16%	13%	100%
	Flucht/Asyl	32%	39%	19%	7%	3%	100%
	familiäre Gründe	35%	34%	21%	7%	4%	100%
	bessere Lebensqualität allg.	45%	26%	22%	3%	3%	100%
	sonstiges	20%	31%	31%	11%	7%	100%
	Gesamt	28%	34%	22%	8%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 5, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 160: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und höchster abgeschlossener Ausbildung

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätig-keit/Facharbeiterinnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizier-te/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Max. Pflichtschulabschluss	56%	40%	4%			100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	21%	44%	34%		1%	100%
	Matura	31%	30%	23%	13%	3%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie						
	Gesamt	32%	37%	23%	3%	4%	100%
Türkei	Max. Pflichtschulabschluss	60%	35%	5%			100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	34%	26%	40%			100%
	Matura	30%	67%		3%		100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie						
	Gesamt	44%	38%	14%	3%	1%	100%
Deutschland	Max. Pflichtschulabschluss						
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	4%	17%	53%	17%	8%	100%
	Matura	9%	26%	23%	31%	12%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		5%	10%	32%	53%	100%
	Gesamt	3%	15%	20%	28%	34%	100%
EU-NMS	Max. Pflichtschulabschluss						
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	19%	31%	47%	0%	2%	100%
	Matura	24%	34%	31%	11%		100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	6%	20%	20%	33%	21%	100%
	Gesamt	17%	30%	31%	14%	7%	100%
Sonst. Europa	Max. Pflichtschulabschluss						
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule						
	Matura						
	Universität, Fachhochschule, Akademie	9%	8%	20%	41%	22%	100%
	Gesamt	16%	11%	28%	29%	16%	100%
Iran	Max. Pflichtschulabschluss						
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule						
	Matura	30%	30%	26%	10%	3%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	5%	7%	13%	21%	54%	100%
	Gesamt	13%	15%	18%	19%	35%	100%
China	Max. Pflichtschulabschluss						
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule						
	Matura	30%	38%	19%	8%	5%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	6%	14%	28%	26%	27%	100%
	Gesamt	26%	29%	24%	10%	11%	100%
Philippinen	Max. Pflichtschulabschluss	72%	18%	11%			100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	33%	38%	25%	4%		100%
	Matura	43%	37%	15%	6%		100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	39%	33%	22%	7%		100%
	Gesamt	42%	34%	19%	5%		100%
Arabischer Raum	Max. Pflichtschulabschluss	39%	61%				100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule						
	Matura	21%	45%	15%	17%	2%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	9%	42%	17%	14%	18%	100%
	Gesamt	15%	46%	16%	12%	11%	100%
Sonst. Asien	Max. Pflichtschulabschluss	45%	53%	2%			100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	22%	43%	30%	6%		100%
	Matura	22%	37%	25%	14%	3%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	8%	35%	28%	25%	5%	100%
	Gesamt	23%	41%	21%	13%	2%	100%
Afrika	Max. Pflichtschulabschluss	56%	33%	9%	2%		100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	45%	35%	21%			100%
	Matura	45%	37%	15%	2%		100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	24%	14%	16%	23%	22%	100%
	Gesamt	41%	29%	15%	8%	7%	100%
Gesamt	Max. Pflichtschulabschluss	55%	40%	5%	0%	0%	100%

	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	22%	37%	38%	1%	1%	100%
	Matura	27%	37%	21%	12%	3%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	7%	18%	20%	25%	31%	100%
	Gesamt	28%	34%	22%	9%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 25, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 161: Tätigkeitsniveau, nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Nicht-MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätig-keit/Facharbeiterinnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizier-te/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Max. Pflichtschulabschluss	19%	37%	31%	13%		100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	2%	21%	61%	14%	3%	100%
	Matura	3%	9%	50%	28%	10%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie		3%	17%	45%	36%	100%
	Gesamt	3%	14%	44%	26%	13%	100%

Quell L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 162: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes in Österreich

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiter Innentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis zu 5 Jahre						
	seit 6 bis 10 Jahre	43%	36%	16%		5%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	32%	37%	23%	4%	3%	100%
	21 Jahre und länger	25%	51%	23%		2%	100%
	Gesamt	34%	39%	22%	2%	3%	100%
Türkei	bis zu 5 Jahre	47%	42%	7%	4%		100%
	seit 6 bis 10 Jahre	51%	45%	5%			100%
	seit 11 bis 20 Jahre	55%	29%	16%			100%
	21 Jahre und länger	39%	38%	18%	5%		100%
	Gesamt	48%	37%	12%	2%		100%
Deutschland	bis zu 5 Jahre	2%	14%	19%	29%	37%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	6%	24%	17%	26%	27%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre						100%
	21 Jahre und länger						100%
	Gesamt	2%	15%	18%	28%	36%	100%
EU-NMS	bis zu 5 Jahre	17%	30%	28%	17%	8%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	28%	39%	19%	8%	6%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	9%	22%	48%	17%	5%	100%
	21 Jahre und länger						
	Gesamt	17%	31%	30%	14%	8%	100%
Sonst. Europa	bis zu 5 Jahre	13%	5%	27%	40%	15%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	28%	7%	23%	29%	14%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	4%	22%	40%	13%	22%	100%
	21 Jahre und länger						
	Gesamt	16%	10%	28%	30%	16%	100%
Iran	bis zu 5 Jahre						
	seit 6 bis 10 Jahre						
	seit 11 bis 20 Jahre	18%	15%	22%	15%	30%	100%
	21 Jahre und länger	8%	8%	13%	20%	50%	100%
	Gesamt	15%	15%	16%	19%	35%	100%
China	bis zu 5 Jahre						
	seit 6 bis 10 Jahre	42%	38%	5%	5%	10%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	22%	25%	39%	7%	7%	100%
	21 Jahre und länger						
	Gesamt	29%	26%	23%	11%	10%	100%
Philippinen	bis zu 5 Jahre	62%	20%	10%	8%		100%
	seit 6 bis 10 Jahre	36%	44%	20%			100%
	seit 11 bis 20 Jahre	40%	32%	21%	7%		100%
	21 Jahre und länger						
	Gesamt	44%	34%	19%	4%		100%
Arabischer Raum	bis zu 5 Jahre						
	seit 6 bis 10 Jahre	11%	66%	11%	4%	7%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	18%	45%	14%	9%	14%	100%
	21 Jahre und länger	6%	43%	23%	11%	17%	100%
	Gesamt	16%	50%	15%	8%	11%	100%
Sonst. Asien	bis zu 5 Jahre	23%	25%	25%	23%	4%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	25%	45%	20%	9%	1%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	29%	44%	24%	3%		100%
	21 Jahre und länger	27%	46%	13%	9%	6%	100%
	Gesamt	26%	42%	20%	9%	2%	100%
Afrika	bis zu 5 Jahre	49%	23%	7%	18%	4%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	56%	31%	5%	2%	6%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	32%	27%	23%	12%	7%	100%
	21 Jahre und länger	25%	30%	31%	4%	10%	100%
	Gesamt	42%	28%	15%	8%	6%	100%
Gesamt	bis zu 5 Jahre	24%	24%	19%	16%	16%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	36%	38%	15%	5%	6%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	31%	32%	26%	6%	5%	100%
	21 Jahre und länger	25%	44%	21%	5%	5%	100%
	Gesamt	29%	34%	21%	8%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 8, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 163: Tätigkeitsniveau, nach Arbeitsstättengröße (Nicht-MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	unter 10 Beschäftigte	8%	18%	45%	19%	9%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	3%	19%	43%	28%	7%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte		10%	41%	29%	20%	100%
	251 und mehr Beschäftigte		8%	46%	26%	21%	100%
	Gesamt	3%	14%	44%	25%	13%	100%

Quell L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 164: Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Arbeitsstättengröße

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterinnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	unter 10 Beschäftigte	29%	51%	19%		1%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	27%	39%	24%	3%	7%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	37%	25%	24%	9%	5%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	29%	30%	37%	1%	2%	100%
	Gesamt	30%	38%	25%	3%	4%	100%
Türkei	unter 10 Beschäftigte	48%	35%	12%	2%	2%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	48%	39%	11%	2%		100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	41%	28%	21%	11%		100%
	251 und mehr Beschäftigte						
	Gesamt	45%	38%	14%	3%	1%	100%
Deutschland	unter 10 Beschäftigte	3%	29%	27%	31%	10%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	4%	14%	21%	26%	35%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	2%	16%	18%	27%	37%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	1%	6%	14%	31%	48%	100%
	Gesamt	2%	15%	19%	29%	35%	100%
EU-NMS	unter 10 Beschäftigte	23%	46%	19%	8%	4%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	23%	28%	36%	8%	5%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	4%	9%	39%	33%	15%	100%
	251 und mehr Beschäftigte						
	Gesamt	18%	32%	29%	15%	7%	100%
Sonst. Europa	unter 10 Beschäftigte	17%	13%	35%	21%	14%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	12%	16%	36%	25%	10%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	6%	16%	33%	30%	14%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	17%	4%	14%	48%	17%	100%
	Gesamt	14%	12%	29%	31%	14%	100%
Iran	unter 10 Beschäftigte	20%	28%	11%	14%	26%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	12%	14%	26%	16%	31%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	10%	4%	21%	28%	36%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	4%	3%	20%	19%	54%	100%
	Gesamt	13%	15%	19%	19%	35%	100%
China	unter 10 Beschäftigte	32%	46%	10%	4%	8%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	29%	15%	33%	9%	14%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte						
	251 und mehr Beschäftigte						
	Gesamt	26%	31%	23%	10%	11%	100%
Philippinen	unter 10 Beschäftigte						
	11 bis unter 50 Beschäftigte	54%	29%	17%	1%		100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	27%	46%	27%			100%
	251 und mehr Beschäftigte	38%	27%	8%	27%		100%
	Gesamt	42%	33%	19%	5%		100%
Arabischer Raum	unter 10 Beschäftigte	11%	54%	21%	5%	9%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	18%	36%	18%	16%	12%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	17%	52%	15%	6%	9%	100%
	251 und mehr Beschäftigte						
	Gesamt	14%	46%	17%	12%	11%	100%
Sonst. Asien	unter 10 Beschäftigte	23%	35%	32%	9%	2%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	22%	58%	12%	8%		100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	26%	19%	27%	20%	7%	100%
	251 und mehr Beschäftigte						
	Gesamt	23%	41%	21%	13%	2%	100%
Afrika	unter 10 Beschäftigte	36%	40%	12%	12%		100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	51%	27%	13%	6%	4%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	25%	31%	18%	8%	18%	100%
	251 und mehr Beschäftigte						
	Gesamt	37%	30%	17%	9%	8%	100%
Gesamt	unter 10 Beschäftigte	29%	44%	18%	5%	3%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	30%	35%	22%	6%	7%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	26%	23%	25%	16%	11%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	20%	28%	26%	13%	13%	100%
	Gesamt	27%	34%	22%	9%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 8, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 165: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Herkunft und Geschlecht

		Entspricht/Entsprach Tätigkeit der Ausbildung			
		Ja	Nein, Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau	Nein, Tätigkeit über dem Ausbildungsniveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	64%	31%	4%	100%
	Weiblich	67%	32%	1%	100%
	Gesamt	66%	32%	2%	100%
Türkei	Männlich	48%	36%	16%	100%
	Weiblich	52%	45%	3%	100%
	Gesamt	49%	40%	11%	100%
Deutschland	Männlich	86%	12%	1%	100%
	Weiblich	78%	19%	3%	100%
	Gesamt	82%	16%	2%	100%
EU-NMS	Männlich	71%	26%	3%	100%
	Weiblich	61%	39%		100%
	Gesamt	65%	34%	1%	100%
Sonst. Europa	Männlich	77%	20%	3%	100%
	Weiblich	77%	23%		100%
	Gesamt	77%	22%	1%	100%
Iran	Männlich	71%	26%	4%	100%
	Weiblich	69%	28%	3%	100%
	Gesamt	70%	27%	4%	100%
China	Männlich	83%	11%	6%	100%
	Weiblich	68%	27%	5%	100%
	Gesamt	75%	20%	5%	100%
Philippinen	Männlich	45%	55%		100%
	Weiblich	38%	58%	4%	100%
	Gesamt	41%	57%	2%	100%
Arabischer Raum	Männlich	53%	46%	1%	100%
	Weiblich	61%	36%	3%	100%
	Gesamt	56%	43%	2%	100%
Sonst. Asien	Männlich	64%	34%	2%	100%
	Weiblich	51%	47%	1%	100%
	Gesamt	60%	39%	2%	100%
Afrika	Männlich	50%	50%		100%
	Weiblich	47%	50%	3%	100%
	Gesamt	49%	50%	1%	100%
Gesamt	Männlich	63%	31%	6%	100%
	Weiblich	64%	35%	1%	100%
	Gesamt	63%	33%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 126,

Tabelle 166: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Entspricht/Entsprach Tätigkeit der Ausbildung			
		Ja	Nein, Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau	Nein, Tätigkeit über dem Ausbildungsniveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	87%	7%	5%	100%
	Weiblich	80%	14%	5%	100%
	Gesamt	84%	11%	5%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 10

Tabelle 167: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Herkunft und 1./2. Generation

		Entspricht/Entsprach Tätigkeit der Ausbildung			
		Ja	Nein, Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau	Nein, Tätigkeit über dem Ausbildungsniveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	1. Generation	65%	33%	1%	100%
	2. Generation	68%	23%	9%	100%
	Gesamt	66%	32%	2%	100%
Türkei	1. Generation	48%	38%	13%	100%
	2. Generation	53%	47%		100%
	Gesamt	49%	40%	11%	100%
Deutschland	1. Generation	82%	16%	2%	100%
	2. Generation				
	Gesamt	82%	16%	2%	100%
EU-NMS	1. Generation	65%	34%	1%	100%
	2. Generation				
	Gesamt	65%	34%	1%	100%
Sonst. Europa	1. Generation	78%	22%	0%	100%
	2. Generation				
	Gesamt	77%	22%	1%	100%
Iran	1. Generation	68%	29%	3%	100%
	2. Generation				
	Gesamt	70%	27%	4%	100%
China	1. Generation	76%	18%	6%	100%
	2. Generation				
	Gesamt	75%	20%	5%	100%
Philippinen	1. Generation	39%	59%	2%	100%
	2. Generation	57%	40%	4%	100%
	Gesamt	41%	57%	2%	100%
Arabischer Raum	1. Generation	54%	44%	2%	100%
	2. Generation	62%	35%	3%	100%
	Gesamt	56%	43%	2%	100%
Sonst. Asien	1. Generation	59%	40%	1%	100%
	2. Generation				
	Gesamt	60%	39%	2%	100%
Afrika	1. Generation	49%	50%	1%	100%
	2. Generation				
	Gesamt	49%	50%	1%	100%
Gesamt	1. Generation	63%	33%	3%	100%
	2. Generation	64%	30%	5%	100%
	Gesamt	63%	33%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 126, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 168: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten (MigrantInnen)

	Function
	1
Berufsbereich: Dienstleistungsberufe	,790
Berufsbereich: Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	,652
Berufsbereich: Handels- und Verkehrsberufe	,497
Schulbildung: Universität, FH, Akademie	,362
Schulbildung: Matura	,336
Arbeitszeit: Teilzeit (bis unter 35 WStd)	,256
Herkunftsland: Türkei	,250
Ausbildungsabschluss: außerhalb Österreichs und kein Antrag Nostrifikation	,225
WB-Teilnahme (5 Jahre, ohne Deutsch): nein	,157
Ausreichen Deutschkenntnisse für Beruf: eher nicht/gar nicht	,141
Berufsbereich: Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	,127
vorr. Einwanderungsgrund: Flucht/Asyl	,107
Herkunftsland: Sonst. Europa	-,108
vorr. Einwanderungsgrund: bessere Lebensqualität allg.	-,124
Wirtschaftabschnitt: Herstellung von Waren	-,145
Wirtschaftabschnitt: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	-,167
vorr. Einwanderungsgrund: arbeitsbezogene Gründe	-,169
österr. Staatsbürgerschaft	-,172
Beschäftigungsform: Standardbeschäftigung	-,180
Herkunftsland: Deutschland	-,200
Wirtschaftabschnitt: Bau	-,246
Schulbildung: max. Pflichtschulabschluss	-,479

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n = 1857 (exkl. Lehrlinge, exkl. n miss); auf Basis der zweiwertigen abhängigen Variable ‚Überqualifizierung ja/nein'. Positive (standardisierte) Werte deuten auf eine erhöhte Wahrscheinlichkeit der Überqualifikation hin, negative (standardisierte) Werte auf einer verringerte Wahrscheinlichkeit.

Tabelle 169: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten (Nicht-MigrantInnen)

	Function
	1
Wirtschaftabschnitt: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	,639
Wirtschaftabschnitt: Kunst, Unterhaltung und Erholung	,456
Wirtschaftabschnitt: Gesundheits- und Sozialwesen	,426
Wirtschaftabschnitt: Verkehr und Lagerei	,410
Betriebsstättengröße: unter 10 Beschäftigte	,317
Beschäftigungsform: Standardbeschäftigung	-,370

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n = 295 (exkl. n miss); auf Basis der zweiwertigen abhängigen Variable ‚Überqualifizierung ja/nein'. Positive (standardisierte) Werte deuten auf eine erhöhte Wahrscheinlichkeit der Überqualifikation hin, negative (standardisierte) Werte auf einer verringerte Wahrscheinlichkeit.

Tabelle 170: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Herkunft und Geschlecht

		speziellen Arbeitszeitregelungen		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	41%	59%	100%
	Weiblich	54%	46%	100%
	Gesamt	48%	52%	100%
Türkei	Männlich	47%	53%	100%
	Weiblich	57%	43%	100%
	Gesamt	51%	49%	100%
Deutschland	Männlich	52%	48%	100%
	Weiblich	43%	57%	100%
	Gesamt	47%	53%	100%
EU-NMS	Männlich	42%	58%	100%
	Weiblich	57%	43%	100%
	Gesamt	51%	49%	100%
Sonst. Europa	Männlich	41%	59%	100%
	Weiblich	45%	55%	100%
	Gesamt	44%	56%	100%
Iran	Männlich	57%	43%	100%
	Weiblich	46%	54%	100%
	Gesamt	52%	48%	100%
China	Männlich	73%	27%	100%
	Weiblich	61%	39%	100%
	Gesamt	67%	33%	100%
Philippinen	Männlich	72%	28%	100%
	Weiblich	53%	47%	100%
	Gesamt	62%	38%	100%
Arabischer Raum	Männlich	59%	41%	100%
	Weiblich	53%	47%	100%
	Gesamt	57%	43%	100%
Sonst. Asien	Männlich	56%	44%	100%
	Weiblich	56%	44%	100%
	Gesamt	56%	44%	100%
Afrika	Männlich	65%	35%	100%
	Weiblich	64%	36%	100%
	Gesamt	64%	36%	100%
Gesamt	Männlich	46%	54%	100%
	Weiblich	54%	46%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 1

Tabelle 171: Spezielle Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Wochenend-, Feiertagsarbeit	Abend-, Nachtarbeit	Schicht-, Turnusdienst	Geteilte Arbeitszeit
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	59%	33%	22%	9%	6%
	Weiblich	46%	47%	16%	13%	8%
	Gesamt	52%	41%	19%	11%	7%
Türkei	Männlich	53%	35%	11%	10%	4%
	Weiblich	43%	46%	12%	5%	7%
	Gesamt	49%	40%	12%	8%	5%
Deutschland	Männlich	48%	41%	35%	6%	11%
	Weiblich	57%	37%	24%	9%	4%
	Gesamt	53%	39%	30%	8%	8%
EU-NMS	Männlich	58%	31%	19%	9%	8%
	Weiblich	43%	48%	23%	9%	7%
	Gesamt	49%	41%	22%	9%	8%
Sonst. Europa	Männlich	59%	34%	26%	2%	6%
	Weiblich	55%	38%	24%	8%	8%
	Gesamt	56%	37%	25%	6%	7%
Iran	Männlich	43%	43%	24%	14%	14%
	Weiblich	54%	36%	22%	16%	11%
	Gesamt	48%	40%	23%	15%	12%
China	Männlich	27%	60%	51%	9%	27%
	Weiblich	39%	53%	36%	22%	13%
	Gesamt	33%	56%	43%	16%	19%
Philippinen	Männlich	28%	59%	34%	18%	8%
	Weiblich	47%	48%	18%	14%	2%
	Gesamt	38%	53%	25%	16%	5%
Arabischer Raum	Männlich	41%	46%	46%	17%	3%
	Weiblich	47%	38%	22%	9%	17%
	Gesamt	43%	44%	39%	15%	8%
Sonst. Asien	Männlich	44%	45%	40%	12%	7%
	Weiblich	44%	45%	26%	21%	9%
	Gesamt	44%	45%	35%	15%	8%
Afrika	Männlich	35%	54%	46%	31%	14%
	Weiblich	36%	47%	27%	18%	16%
	Gesamt	36%	51%	39%	25%	15%
Gesamt	Männlich	54%	36%	23%	10%	7%
	Weiblich	46%	46%	18%	11%	8%
	Gesamt	50%	41%	21%	10%	7%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 1

Tabelle 172: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		speziellen Arbeitszeitregelungen		
		Nein	Ja	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	69%	31%	100%
	Weiblich	70%	30%	100%
	Gesamt	69%	31%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 173: Spezielle Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Wochenend-, Feiertagsarbeit	Abend-, Nachtarbeit	Geteilte Arbeitszeit	Schicht-, Turnusdienst
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	69%	24%	22%	6%	9%
	Weiblich	70%	22%	13%	13%	7%
	Gesamt	69%	23%	17%	10%	8%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 174: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Berufsbereiche (MigrantInnen)

		Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Wochenend-, Feiertagsarbeit	Abend-, Nachtarbeit	Schicht-, Turnusdienst	Geteilte Arbeitszeit
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe					
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	61%	28%	9%	8%	4%
	Handels- und Verkehrsberufe	34%	50%	32%	16%	14%
	Dienstleistungsberufe	31%	58%	49%	15%	7%
	Technische Berufe	66%	27%	24%		6%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	73%	20%	22%	5%	5%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	39%	53%	42%	17%	12%
	Gesamt	54%	36%	23%	10%	7%
Weiblich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe					
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	66%	34%	5%	7%	0%
	Handels- und Verkehrsberufe	21%	76%	12%	9%	5%
	Dienstleistungsberufe	44%	45%	18%	7%	11%
	Technische Berufe	59%	28%	21%	7%	7%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	64%	27%	14%	1%	5%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	43%	48%	33%	30%	10%
	Gesamt	46%	46%	18%	11%	8%
Gesamt	Land- und forstwirtschaftliche Berufe					
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	62%	29%	9%	8%	4%
	Handels- und Verkehrsberufe	28%	63%	22%	13%	9%
	Dienstleistungsberufe	41%	48%	26%	9%	10%
	Technische Berufe	64%	27%	23%	2%	6%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	67%	24%	17%	2%	5%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	42%	49%	36%	27%	11%
	Gesamt	50%	41%	21%	10%	7%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 175: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Berufsbereiche (Nicht-MigrantInnen)

		Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Wochenend-, Feiertagsarbeit	Abend-, Nachtarbeit	Geteilte Arbeitszeit	Schicht-, Turnusdienst
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe					
	Handels- und Verkehrsberufe					
	Dienstleistungsberufe					
	Technische Berufe	71%	20%	29%	4%	4%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	86%	13%	10%	2%	4%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe					
	Gesamt	69%	24%	22%	6%	9%
Weiblich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe					
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe					
	Handels- und Verkehrsberufe	49%	32%	7%	13%	4%
	Dienstleistungsberufe					
	Technische Berufe					
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	88%	7%	4%	6%	
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	55%	36%	26%	27%	18%
	Gesamt	70%	22%	13%	13%	7%
Gesamt	Land- und forstwirtschaftliche Berufe					
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	69%	24%	21%	5%	18%
	Handels- und Verkehrsberufe	53%	33%	15%	13%	5%
	Dienstleistungsberufe					
	Technische Berufe	75%	16%	25%	3%	3%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	88%	9%	6%	5%	2%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	58%	36%	22%	21%	17%
	Gesamt	69%	23%	17%	10%	8%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 176: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Wirtschaftsabschnitte (MigrantInnen)

		Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Wochenend-, Feiertagsarbeit	Abend-, Nachtarbeit	Schicht-, Turnusdienst	Geteilte Arbeitszeit
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Herstellung von Waren	56%	30%	18%	15%	6%
	Energieversorgung					
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
	Bau	71%	20%	6%	2%	4%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	48%	45%	18%	9%	5%
	Verkehr und Lagerei	42%	40%	35%	15%	18%
	Beherbergung und Gastronomie	19%	78%	52%	16%	7%
	Information und Kommunikation	57%	35%	36%	0%	2%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	82%	11%	12%	6%	6%
	Grundstücks- und Wohnungswesen					
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	70%	24%	21%		3%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	48%	27%	36%	22%	8%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	58%	15%	31%		11%
	Erziehung und Unterricht					
	Gesundheits- und Sozialwesen	48%	51%	31%	28%	4%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	13%	87%	57%	15%	5%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften					
	Gesamt	53%	36%	23%	10%	7%
Weiblich	Herstellung von Waren	78%	17%	4%	2%	0%
	Energieversorgung					
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
	Bau					
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	31%	67%	8%	7%	6%
	Verkehr und Lagerei					
	Beherbergung und Gastronomie	26%	65%	33%	10%	5%
	Information und Kommunikation	69%	18%	13%	14%	12%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	62%	26%	26%		6%
	Grundstücks- und Wohnungswesen					
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	54%	33%	17%	0%	2%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	49%	34%	5%	4%	18%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	66%	18%	15%	14%	3%
	Erziehung und Unterricht	69%	8%	8%	7%	20%
	Gesundheits- und Sozialwesen	37%	61%	36%	34%	9%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung					
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					
	Private Haushalte					
	Gesamt	46%	46%	18%	11%	8%
Gesamt	Herstellung von Waren	64%	26%	13%	10%	4%
	Energieversorgung					
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
	Bau	73%	19%	6%	2%	3%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	37%	59%	12%	8%	6%
	Verkehr und Lagerei	48%	35%	33%	16%	15%
	Beherbergung und Gastronomie	23%	71%	41%	12%	6%
	Information und Kommunikation	60%	30%	30%	4%	5%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	71%	19%	20%	3%	6%
	Grundstücks- und Wohnungswesen					
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	59%	30%	18%	0%	3%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	49%	32%	14%	9%	15%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	63%	17%	20%	9%	6%
	Erziehung und Unterricht	55%	25%	20%	10%	22%
	Gesundheits- und Sozialwesen	39%	59%	35%	33%	8%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	15%	77%	50%	9%	8%

	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	46%	50%	8%	0%	5%
	Private Haushalte					
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften					
	Gesamt	50%	41%	21%	10%	7%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 9; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 177: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Wirtschaftsabschnitt (Nicht-MigrantInnen)

		Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Wochenend-, Feiertagsarbeit	Abend-, Nachtarbeit	Geteilte Arbeitszeit	Schicht-, Turnusdienst
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei					
	Herstellung von Waren	51%	39%	36%	9%	19%
	Energieversorgung					
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung					
	Bau					
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	66%	29%	6%	7%	
	Verkehr und Lagerei					
	Beherbergung und Gastronomie					
	Information und Kommunikation					
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	97%	2%	1%	2%	
	Grundstücks- und Wohnungswesen					
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	79%	17%	11%	10%	
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen					
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung					
	Erziehung und Unterricht					
	Gesundheits- und Sozialwesen	55%	35%	33%	15%	33%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung					
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					
	Gesamt	69%	23%	17%	10%	8%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 178: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

		Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Wochenend-, Feiertagsarbeit	Abend-, Nachtarbeit	Schicht-, Turnusdienst	Geteilte Arbeitszeit
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Hilfstätigkeit	50%	36%	26%	12%	7%
	Angelernte Tätigkeit	51%	40%	19%	10%	5%
	Mittlere Tätigkeit/ FacharbeiterInnentätigkeit	53%	37%	27%	13%	10%
	Höhere Tätigkeit	78%	15%	14%	3%	6%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	48%	41%	35%	2%	6%
	Gesamt	54%	36%	23%	10%	7%
Weiblich	Hilfstätigkeit	45%	49%	10%	7%	10%
	Angelernte Tätigkeit	38%	51%	20%	14%	8%
	Mittlere Tätigkeit/ FacharbeiterInnentätigkeit	51%	45%	29%	17%	3%
	Höhere Tätigkeit	64%	24%	18%	3%	10%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	52%	29%	19%	7%	9%
	Gesamt	46%	46%	18%	11%	8%
Gesamt	Hilfstätigkeit	47%	44%	16%	9%	9%
	Angelernte Tätigkeit	45%	45%	19%	12%	7%
	Mittlere Tätigkeit/ FacharbeiterInnentätigkeit	52%	41%	28%	15%	6%
	Höhere Tätigkeit	72%	19%	16%	3%	8%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	50%	36%	28%	4%	7%
	Gesamt	50%	41%	21%	10%	7%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 10; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 179: Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht und Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen)

		Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Wochenend-, Feiertagsarbeit	Abend-, Nachtarbeit	Geteilte Arbeitszeit	Schicht-, Turnusdienst
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Hilfstätigkeit					
	Angelernte Tätigkeit					
	Mittlere Tätigkeit/ FacharbeiterInnentätigkeit	70%	26%	21%	9%	9%
	Höhere Tätigkeit	74%	18%	23%	6%	12%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit					
	Gesamt	69%	24%	22%	6%	9%
Weiblich	Hilfstätigkeit					
	Angelernte Tätigkeit					
	Mittlere Tätigkeit/ FacharbeiterInnentätigkeit	75%	14%	10%	8%	9%
	Höhere Tätigkeit	68%	23%	11%	15%	3%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit					
	Gesamt	70%	22%	13%	13%	7%
Gesamt	Hilfstätigkeit					
	Angelernte Tätigkeit	57%	29%	21%	11%	15%
	Mittlere Tätigkeit/ FacharbeiterInnentätigkeit	72%	20%	16%	8%	9%
	Höhere Tätigkeit	71%	21%	16%	11%	7%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	73%	25%	19%	8%	
	Gesamt	69%	23%	17%	10%	8%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 180: Geteilte Arbeitszeit - Dauer der Unterbrechung, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Geteilte Arbeitszeit - Dauer der Unterbrechung					
	1 Stunde bis zu 3 Stunden Unterbrechung	3 Stunden bis zu 5 Stunden Unterbrechung	5 Stunden bis zu 7 Stunden Unterbrechung	7 Stunden bis zu 9 Stunden Unterbrechung	9 Stunden und mehr Unterbrechung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	65%	23%	6%	1%	4%	100%
Weiblich	33%	36%	31%			100%
Gesamt	47%	31%	20%	0%	2%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 174, n miss = 59; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 181: Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach Herkunft und Geschlecht

		Mittelwert
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	3,5
	Weiblich	3,5
	Gesamt	3,5
Türkei	Männlich	3,6
	Weiblich	3,3
	Gesamt	3,5
Deutschland	Männlich	2,8
	Weiblich	2,9
	Gesamt	2,8
EU-NMS	Männlich	2,9
	Weiblich	3,2
	Gesamt	3,1
Sonst. Europa	Männlich	2,9
	Weiblich	3,0
	Gesamt	2,9
Iran	Männlich	2,8
	Weiblich	3,3
	Gesamt	3,1
China	Männlich	3,2
	Weiblich	3,4
	Gesamt	3,3
Philippinen	Männlich	3,5
	Weiblich	3,0
	Gesamt	3,2
Arabischer Raum	Männlich	3,5
	Weiblich	2,9
	Gesamt	3,3
Sonst. Asien	Männlich	3,4
	Weiblich	2,9
	Gesamt	3,3
Afrika	Männlich	3,7
	Weiblich	3,6
	Gesamt	3,6
Gesamt	Männlich	3,3
	Weiblich	3,3
	Gesamt	3,3

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 142

Tabelle 182: Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht

		Mittelwert
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	3,2
	Weiblich	3,2
	Gesamt	3,2
Türkei	Männlich	3,3
	Weiblich	3,2
	Gesamt	3,3
Deutschland	Männlich	2,4
	Weiblich	2,6
	Gesamt	2,5
EU-NMS	Männlich	2,7
	Weiblich	2,8
	Gesamt	2,7
Sonst. Europa	Männlich	2,4
	Weiblich	2,6
	Gesamt	2,5
Iran	Männlich	2,0
	Weiblich	2,6
	Gesamt	2,3
China	Männlich	2,7
	Weiblich	3,0
	Gesamt	2,9
Philippinen	Männlich	3,2
	Weiblich	3,0
	Gesamt	3,1
Arabischer Raum	Männlich	3,4
	Weiblich	2,6
	Gesamt	3,1
Sonst. Asien	Männlich	3,0
	Weiblich	2,8
	Gesamt	3,0
Afrika	Männlich	3,5
	Weiblich	3,5
	Gesamt	3,5
Gesamt	Männlich	3,1
	Weiblich	3,0
	Gesamt	3,1

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 146

Tabelle 183: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in mittleren Tätigkeiten, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	39%	61%	100%
	Weiblich	58%	42%	100%
	Gesamt	48%	52%	100%
Türkei	Männlich	24%	76%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Deutschland	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	52%	48%	100%
EU-NMS	Männlich	52%	48%	100%
	Weiblich	51%	49%	100%
	Gesamt	52%	48%	100%
Sonst. Europa	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	69%	31%	100%
Iran	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	40%	60%	100%
China	Männlich	69%	31%	100%
	Weiblich	65%	35%	100%
	Gesamt	67%	33%	100%
Philippinen	Männlich	72%	28%	100%
	Weiblich	73%	27%	100%
	Gesamt	72%	28%	100%
Arabischer Raum	Männlich	55%	45%	100%
	Weiblich	63%	37%	100%
	Gesamt	57%	43%	100%
Sonst. Asien	Männlich	51%	49%	100%
	Weiblich	58%	42%	100%
	Gesamt	53%	47%	100%
Afrika	Männlich	25%	75%	100%
	Weiblich	54%	46%	100%
	Gesamt	34%	66%	100%
Gesamt	Männlich	37%	63%	100%
	Weiblich	45%	55%	100%
	Gesamt	41%	59%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 929; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 184: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in mittleren Tätigkeiten, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein
		Anteil	Anteil
Österreich	Männlich		
	Weiblich		
	Gesamt	36%	64%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 34, n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 185: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	46%	54%	100%
	Weiblich	43%	57%	100%
	Gesamt	44%	56%	100%
Türkei	Männlich	19%	81%	100%
	Weiblich	21%	79%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Deutschland	Männlich			
	Weiblich	59%	41%	100%
	Gesamt	58%	42%	100%
EU-NMS	Männlich	40%	60%	100%
	Weiblich	39%	61%	100%
	Gesamt	39%	61%	100%
Sonst. Europa	Männlich	57%	43%	100%
	Weiblich	57%	43%	100%
	Gesamt	57%	43%	100%
Iran	Männlich	44%	56%	100%
	Weiblich	63%	37%	100%
	Gesamt	53%	47%	100%
China	Männlich	51%	49%	100%
	Weiblich	43%	57%	100%
	Gesamt	47%	53%	100%
Philippinen	Männlich	58%	42%	100%
	Weiblich	65%	35%	100%
	Gesamt	62%	38%	100%
Arabischer Raum	Männlich	45%	55%	100%
	Weiblich	57%	43%	100%
	Gesamt	48%	52%	100%
Sonst. Asien	Männlich	43%	57%	100%
	Weiblich	48%	52%	100%
	Gesamt	45%	55%	100%
Afrika	Männlich	28%	72%	100%
	Weiblich	57%	43%	100%
	Gesamt	38%	62%	100%
Gesamt	Männlich	38%	62%	100%
	Weiblich	39%	61%	100%
	Gesamt	38%	62%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1278; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 186: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein
		Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	39%	61%
	Weiblich	33%	67%
	Gesamt	36%	64%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 138, n miss = 8

Tabelle 187: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	39%	61%	100%
	Weiblich	37%	63%	100%
	Gesamt	38%	62%	100%
Türkei	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	25%	75%	100%
	Gesamt	21%	79%	100%
Deutschland	Männlich	63%	37%	100%
	Weiblich	55%	45%	100%
	Gesamt	58%	42%	100%
EU-NMS	Männlich	29%	71%	100%
	Weiblich	34%	66%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%
Sonst. Europa	Männlich	52%	48%	100%
	Weiblich	47%	53%	100%
	Gesamt	49%	51%	100%
Iran	Männlich	47%	53%	100%
	Weiblich	56%	44%	100%
	Gesamt	51%	49%	100%
China	Männlich	42%	58%	100%
	Weiblich	21%	79%	100%
	Gesamt	31%	69%	100%
Philippinen	Männlich	50%	50%	100%
	Weiblich	58%	42%	100%
	Gesamt	54%	46%	100%
Arabischer Raum	Männlich	34%	66%	100%
	Weiblich	49%	51%	100%
	Gesamt	37%	63%	100%
Sonst. Asien	Männlich	34%	66%	100%
	Weiblich	43%	57%	100%
	Gesamt	37%	63%	100%
Afrika	Männlich	23%	77%	100%
	Weiblich	48%	52%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%
Gesamt	Männlich	33%	67%	100%
	Weiblich	36%	64%	100%
	Gesamt	34%	66%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1485

Tabelle 188: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein
		Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	33%	67%
	Weiblich	30%	70%
	Gesamt	32%	68%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 193, n miss = 13

Tabelle 189: Hilfstätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in angelernten Tätigkeiten, nach Größe Arbeitsstätte (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	40%	60%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	42%	58%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	53%	47%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	59%	41%	100%
	Gesamt	45%	55%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 426, n miss = 87

Tabelle 190: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in mittleren Tätigkeiten, nach Größe Arbeitsstätte (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	34%	66%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	39%	61%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	48%	52%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	58%	42%	100%
	Gesamt	41%	59%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 929, n miss = 149

Tabelle 191: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach Größe Arbeitsstätte (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	36%	64%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	31%	69%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	49%	51%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	60%	40%	100%
	Gesamt	39%	61%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1278, n miss = 207

Tabelle 192: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	29%	71%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	28%	72%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	44%	56%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	56%	44%	100%
	Gesamt	35%	65%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1485, n miss = 261

Tabelle 193: Hilfstätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in angelernten Tätigkeiten, nach weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte	einige wenige Personen	33%	67%	100%
	mehrere Personen	47%	53%	100%
	(nahezu) alle Personen	49%	51%	100%
	Gesamt	45%	55%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 426, n miss = 73

Tabelle 194: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in mittleren Tätigkeiten, nach Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte	einige wenige Personen	28%	72%	100%
	mehrere Personen	42%	58%	100%
	(nahezu) alle Personen	47%	53%	100%
	Gesamt	40%	60%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 929, n miss = 136

Tabelle 195: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte	einige wenige Personen	26%	74%	100%
	mehrere Personen	41%	59%	100%
	(nahezu) alle Personen	45%	55%	100%
	Gesamt	38%	62%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1278, n miss = 123

Tabelle 196: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten, nach weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte	einige wenige Personen	27%	73%	100%
	mehrere Personen	37%	63%	100%
	(nahezu) alle Personen	38%	62%	100%
	Gesamt	34%	66%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1485, n miss = *253*

Tabelle 197: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in höheren Tätigkeiten, nach Wirtschaftsabschnitt (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Wirtschaftsabschnitte	Herstellung von Waren	34%	66%	100%
	Energieversorgung			
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung			
	Bau	34%	66%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	46%	54%	100%
	Verkehr und Lagerei	44%	56%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	34%	66%	100%
	Information und Kommunikation	53%	47%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	40%	60%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen		100%	100%
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL			
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	41%	59%	100%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung			
	Erziehung und Unterricht	24%	76%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	50%	50%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	25%	75%	100%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	22%	78%	100%
	Private Haushalte			
	Gesamt	38%	62%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1278, n miss = 172

Tabelle 198: Hilfstätigkeit/Angelernte Tätigkeit/Mittlere/höhrere Tätigkeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte in hochqualifizierten Tätigkeiten, nach Wirtschaftsabschnitt (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Wirtschaftsabschnitte	Herstellung von Waren	30%	70%	100%
	Energieversorgung			
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung			
	Bau	34%	66%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	41%	59%	100%
	Verkehr und Lagerei	35%	65%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	30%	70%	100%
	Information und Kommunikation	70%	30%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	51%	49%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen			
	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	33%	67%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	27%	73%	100%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	34%	66%	100%
	Erziehung und Unterricht	29%	71%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	38%	62%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	14%	86%	100%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	25%	75%	100%
	Private Haushalte			
	Gesamt	34%	66%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1485, n miss = 199

Tabelle 199: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Stress, Zeitdruck	36%	39%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	27%	33%	30%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	34%	36%	35%
	Gesundheitsbedingungen	29%	24%	27%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	18%	18%	18%
	Unfallgefahr	27%	11%	19%
	Überstunden, Mehrarbeit	12%	12%	12%
	Sprachliche Barriere	8%	4%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	9%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	4%	4%	4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	3%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	1%	4%	3%
Türkei	Stress, Zeitdruck	32%	47%	39%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	25%	28%	26%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	50%	49%	50%
	Gesundheitsbedingungen	42%	32%	37%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	31%	19%	26%
	Unfallgefahr	40%	8%	26%
	Überstunden, Mehrarbeit	20%	11%	16%
	Sprachliche Barriere	13%	18%	15%
	Konflikte mit Vorgesetzen	3%	9%	6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	4%	4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	5%	4%	5%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	5%	3%
Deutschland	Stress, Zeitdruck	51%	41%	46%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	27%	41%	34%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	13%	11%	12%
	Gesundheitsbedingungen	11%	7%	9%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	10%	6%	8%
	Unfallgefahr	7%	5%	6%
	Überstunden, Mehrarbeit	28%	17%	23%
	Sprachliche Barriere	2%		1%
	Konflikte mit Vorgesetzen	15%	12%	13%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	12%	8%	10%
	Keine / wenige soziale Kontakte	8%	8%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	11%	7%
EU-NMS	Stress, Zeitdruck	34%	35%	35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	43%	40%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	23%	20%	21%
	Gesundheitsbedingungen	20%	24%	22%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	15%	16%	15%
	Unfallgefahr	9%	8%	8%
	Überstunden, Mehrarbeit	15%	14%	14%
	Sprachliche Barriere	7%	5%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	5%	6%	5%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	7%	8%	7%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	4%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	1%	1%
Sonst. Europa	Stress, Zeitdruck	16%	22%	20%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	55%	56%	56%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	17%	16%	17%
	Gesundheitsbedingungen	16%	11%	13%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	7%	13%	11%
	Unfallgefahr	11%	4%	7%
	Überstunden, Mehrarbeit	7%	5%	6%
	Sprachliche Barriere	5%	6%	5%
	Konflikte mit Vorgesetzen	8%	6%	7%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	1%	3%	2%
	Keine / wenige soziale Kontakte	1%	4%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	8%	6%
Iran	Stress, Zeitdruck	48%	34%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	38%	44%	40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	15%	26%	20%
	Gesundheitsbedingungen	14%	16%	15%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	16%	17%	17%
	Unfallgefahr	13%	15%	13%
	Überstunden, Mehrarbeit	15%	7%	11%
	Sprachliche Barriere	2%	2%	2%
	Konflikte mit Vorgesetzen	8%	11%	9%
	Konflikte mit KundIn-	7%	11%	9%

	nen/PatientInnen/LieferantInnen			
	Keine / wenige soziale Kontakte	6%	10%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	4%	6%	5%
China	Stress, Zeitdruck	20%	39%	30%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	63%	42%	52%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	7%	32%	21%
	Gesundheitsbedingungen	2%	13%	8%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	11%	6%	9%
	Unfallgefahr	2%	3%	3%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	22%	15%
	Sprachliche Barriere	7%	5%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	2%	8%	5%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	7%	9%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	7%	2%	5%
	Konflikte mit KollegInnen	4%	1%	2%
Philippinen	Stress, Zeitdruck	28%	30%	29%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	23%	25%	24%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	35%	40%	38%
	Gesundheitsbedingungen	19%	10%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	39%	27%	33%
	Unfallgefahr	7%	2%	4%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	10%	9%
	Sprachliche Barriere	20%	27%	24%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	5%	6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	6%	6%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	2%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	5%	9%	7%
Arabischer Raum	Stress, Zeitdruck	35%	35%	35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	35%	38%	36%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	22%	27%	24%
	Gesundheitsbedingungen	29%	15%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	29%	16%	25%
	Unfallgefahr	15%	18%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	20%	16%	19%
	Sprachliche Barriere	10%	3%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	13%	5%	11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	8%	3%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte	10%	4%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	12%	7%	10%
Sonst. Asien	Stress, Zeitdruck	22%	30%	25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	40%	44%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	32%	36%	33%
	Gesundheitsbedingungen	24%	15%	21%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	20%	11%	17%
	Unfallgefahr	12%	3%	9%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	7%	8%
	Sprachliche Barriere	9%	8%	9%
	Konflikte mit Vorgesetzen	4%	8%	6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	2%	7%	3%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	1%	2%
	Konflikte mit KollegInnen	1%	7%	3%
Afrika	Stress, Zeitdruck	24%	26%	25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	40%	40%	40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	30%	34%	31%
	Gesundheitsbedingungen	21%	13%	17%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	20%	21%	21%
	Unfallgefahr	12%	7%	10%
	Überstunden, Mehrarbeit	10%	9%	10%
	Sprachliche Barriere	8%	15%	11%
	Konflikte mit Vorgesetzen	12%	9%	11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	8%	7%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	11%	4%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	6%	3%	5%
Gesamt	Stress, Zeitdruck	35%	39%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	31%	35%	33%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	33%	32%	32%
	Gesundheitsbedingungen	28%	23%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	20%	16%	18%
	Unfallgefahr	23%	9%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	15%	13%	14%
	Sprachliche Barriere	9%	7%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	9%	8%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	5%	5%	5%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	4%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	4%	3%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 200: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Stress, Zeitdruck	42%	42%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	34%	43%	38%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	18%	16%	17%
	Gesundheitsbedingungen	18%	11%	15%
	Überstunden, Mehrarbeit	15%	12%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	8%	10%	9%
	Unfallgefahr	12%	5%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	8%	7%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	8%	7%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	5%	4%	5%
	Sprachliche Barriere	3%	5%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	2%	2%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 201: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Altersgruppen

		Altersgruppe			
		bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Stress, Zeitdruck	34%	39%	36%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	38%	29%	29%	30%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	22%	33%	45%	35%
	Gesundheitsbedingungen	17%	23%	38%	27%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	12%	16%	24%	18%
	Unfallgefahr	17%	16%	26%	19%
	Überstunden, Mehrarbeit	10%	16%	6%	12%
	Sprachliche Barriere	2%	8%	4%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	7%	10%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	7%	5%	1%	4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	3%	3%	3%
	Konflikte mit KollegInnen		5%		3%
Türkei	Stress, Zeitdruck	41%	39%	34%	39%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	35%	27%	11%	26%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	43%	47%	67%	50%
	Gesundheitsbedingungen	28%	40%	40%	37%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	14%	25%	42%	26%
	Unfallgefahr	19%	26%	34%	26%
	Überstunden, Mehrarbeit	20%	16%	11%	16%
	Sprachliche Barriere	5%	17%	24%	15%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	6%		6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	8%	3%		4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	7%	4%	5%	5%
	Konflikte mit KollegInnen	7%	3%		3%
Deutschland	Stress, Zeitdruck	40%	47%	47%	46%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	35%	33%	36%	34%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	17%	10%	15%	12%
	Gesundheitsbedingungen	10%	12%		9%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	7%	6%	18%	8%
	Unfallgefahr	5%	7%	6%	6%
	Überstunden, Mehrarbeit	18%	25%	19%	23%
	Sprachliche Barriere		1%	3%	1%
	Konflikte mit Vorgesetzen	18%	12%	15%	13%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	15%	9%	11%	10%
	Keine / wenige soziale Kontakte	7%	6%	14%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	13%	5%	9%	7%
EU-NMS	Stress, Zeitdruck	30%	33%	41%	35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	47%	41%	41%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	27%	19%	25%	21%
	Gesundheitsbedingungen	22%	20%	28%	22%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	6%	16%	17%	15%
	Unfallgefahr	14%	5%	14%	8%
	Überstunden, Mehrarbeit	25%	13%	14%	14%
	Sprachliche Barriere	3%	6%	7%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	17%	4%	5%	5%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	8%	7%	9%	7%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	3%	5%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	2%		1%
Sonst. Europa	Stress, Zeitdruck	19%	22%	8%	20%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	56%	54%	62%	56%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	9%	18%	17%	17%
	Gesundheitsbedingungen	8%	15%	10%	13%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	11%	11%	12%	11%
	Unfallgefahr	6%	7%	5%	7%
	Überstunden, Mehrarbeit	11%	5%	3%	6%
	Sprachliche Barriere	8%	5%	3%	5%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	8%		7%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen		3%		2%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	3%		3%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	8%		6%
Iran	Stress, Zeitdruck	31%	46%	39%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	37%	38%	47%	40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	32%	16%	20%	20%
	Gesundheitsbedingungen	22%	12%	17%	15%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	16%	18%	15%	17%
	Unfallgefahr	22%	12%	11%	13%
	Überstunden, Mehrarbeit	11%	13%	10%	11%
	Sprachliche Barriere	6%	2%		2%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	13%	5%	9%
	Konflikte mit KundIn-	21%	9%		9%

	nen/PatientInnen/LieferantInnen				
	Keine / wenige soziale Kontakte	22%	6%	2%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	6%	6%	4%	5%
China	Stress, Zeitdruck	18%	39%	14%	30%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	55%	48%	59%	52%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	14%	26%	12%	21%
	Gesundheitsbedingungen	9%	10%		8%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	5%	5%	21%	9%
	Unfallgefahr		4%	2%	3%
	Überstunden, Mehrarbeit		24%	2%	15%
	Sprachliche Barriere	5%	2%	19%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen		8%	2%	5%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	5%	8%	12%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	5%	4%	7%	5%
	Konflikte mit KollegInnen		3%	2%	2%
Philippinen	Stress, Zeitdruck	32%	31%	25%	29%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	37%	22%	24%	24%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	27%	37%	43%	38%
	Gesundheitsbedingungen	15%	12%	18%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	10%	33%	39%	33%
	Unfallgefahr	2%	4%	6%	4%
	Überstunden, Mehrarbeit	20%	12%		9%
	Sprachliche Barriere		26%	28%	24%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	7%	3%	6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	12%	8%		6%
	Keine / wenige soziale Kontakte		6%		3%
	Konflikte mit KollegInnen	5%	8%	7%	7%
Arabischer Raum	Stress, Zeitdruck	22%	32%	47%	35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	35%	38%	32%	36%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	31%	22%	25%	24%
	Gesundheitsbedingungen	21%	23%	29%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	6%	28%	23%	25%
	Unfallgefahr	17%	18%	10%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	6%	20%	17%	19%
	Sprachliche Barriere	6%	7%	10%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	12%	8%	11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen		6%	10%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	9%	8%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	12%	8%	10%
Sonst. Asien	Stress, Zeitdruck	36%	20%	31%	25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	38%	41%	44%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	34%	32%	37%	33%
	Gesundheitsbedingungen	22%	17%	33%	21%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	2%	19%	24%	17%
	Unfallgefahr	6%	8%	13%	9%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	8%	6%	8%
	Sprachliche Barriere	5%	10%	6%	9%
	Konflikte mit Vorgesetzen	8%	6%	2%	6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	5%	2%	8%	3%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	1%	7%	2%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	4%	2%	3%
Afrika	Stress, Zeitdruck	21%	23%	31%	25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	38%	42%	36%	40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	29%	30%	37%	31%
	Gesundheitsbedingungen	17%	14%	27%	17%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	11%	25%	11%	21%
	Unfallgefahr	9%	9%	14%	10%
	Überstunden, Mehrarbeit	9%	7%	19%	10%
	Sprachliche Barriere	9%	14%	5%	11%
	Konflikte mit Vorgesetzen	9%	11%	10%	11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	8%	10%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	8%	10%	2%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	7%		5%
Gesamt	Stress, Zeitdruck	35%	37%	37%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	38%	33%	30%	33%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	28%	30%	40%	32%
	Gesundheitsbedingungen	20%	24%	32%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	11%	18%	24%	18%
	Unfallgefahr	15%	14%	22%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	15%	16%	9%	14%
	Sprachliche Barriere	3%	9%	8%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	9%	7%	7%	8%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	8%	5%	4%	5%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	4%	4%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	4%	4%	1%	3%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 202: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		Altersgruppe			
		bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Stress, Zeitdruck	33%	43%	45%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	41%	36%	41%	38%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	24%	17%	14%	17%
	Gesundheitsbedingungen	20%	15%	13%	15%
	Überstunden, Mehrarbeit	13%	17%	9%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	9%	12%	4%	9%
	Unfallgefahr	17%	9%	4%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	8%	8%	7%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	8%	8%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	7%	5%	3%	5%
	Sprachliche Barriere		6%	1%	4%
	Konflikte mit KollegInnen		4%		2%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 203: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach 1./2. Generation

		Migrationshintergrund - Generation		
		1. Generation	2. Generation	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Stress, Zeitdruck	38%	36%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	30%	31%	30%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	37%	21%	35%
	Gesundheitsbedingungen	29%	12%	27%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	18%	18%	18%
	Unfallgefahr	20%	11%	19%
	Überstunden, Mehrarbeit	11%	19%	12%
	Sprachliche Barriere	7%		6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	14%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	4%	5%	4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	5%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	3%	3%
Türkei	Stress, Zeitdruck	37%	47%	39%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	23%	39%	26%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	53%	37%	50%
	Gesundheitsbedingungen	40%	27%	37%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	30%	7%	26%
	Unfallgefahr	27%	21%	26%
	Überstunden, Mehrarbeit	15%	19%	16%
	Sprachliche Barriere	19%		15%
	Konflikte mit Vorgesetzen	5%	6%	6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	6%	4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	5%	3%	5%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	6%	3%
Deutschland	Stress, Zeitdruck	46%		46%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	35%		34%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	11%		12%
	Gesundheitsbedingungen	9%		9%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	8%		8%
	Unfallgefahr	6%		6%
	Überstunden, Mehrarbeit	23%		23%
	Sprachliche Barriere	1%		1%
	Konflikte mit Vorgesetzen	12%		13%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	10%		10%
	Keine / wenige soziale Kontakte	7%		8%
	Konflikte mit KollegInnen	6%		7%
EU-NMS	Stress, Zeitdruck	35%		35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	42%		41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	21%		21%
	Gesundheitsbedingungen	22%		22%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	15%		15%
	Unfallgefahr	8%		8%
	Überstunden, Mehrarbeit	14%		14%
	Sprachliche Barriere	6%		6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	5%		5%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	7%		7%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%		3%
	Konflikte mit KollegInnen	2%		1%
Sonst. Europa	Stress, Zeitdruck	20%		20%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	56%		56%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	16%		17%
	Gesundheitsbedingungen	13%		13%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	11%		11%
	Unfallgefahr	7%		7%
	Überstunden, Mehrarbeit	6%		6%
	Sprachliche Barriere	5%		5%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%		7%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	2%		2%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%		3%
	Konflikte mit KollegInnen	6%		6%
Iran	Stress, Zeitdruck	41%		42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	41%		40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	20%		20%
	Gesundheitsbedingungen	14%		15%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	18%		17%
	Unfallgefahr	13%		13%
	Überstunden, Mehrarbeit	10%		11%
	Sprachliche Barriere	3%		2%
	Konflikte mit Vorgesetzen	10%		9%
	Konflikte mit KundIn-	7%		9%

	nen/PatientInnen/LieferantInnen			
	Keine / wenige soziale Kontakte	7%		8%
	Konflikte mit KollegInnen	5%		5%
China	Stress, Zeitdruck	32%		30%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	53%		52%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	22%		21%
	Gesundheitsbedingungen	8%		8%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	9%		9%
	Unfallgefahr	3%		3%
	Überstunden, Mehrarbeit	16%		15%
	Sprachliche Barriere	7%		6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	5%		5%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	6%		8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%		5%
	Konflikte mit KollegInnen	1%		2%
Philippinen	Stress, Zeitdruck	29%	32%	29%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	23%	35%	24%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	40%	16%	38%
	Gesundheitsbedingungen	14%	13%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	35%	3%	33%
	Unfallgefahr	4%	3%	4%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	18%	9%
	Sprachliche Barriere	26%		24%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%		6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	4%	26%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	5%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	7%	5%	7%
Arabischer Raum	Stress, Zeitdruck	37%	26%	35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	34%	50%	36%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	25%	13%	24%
	Gesundheitsbedingungen	27%	14%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	29%	5%	25%
	Unfallgefahr	15%	17%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	18%	20%	19%
	Sprachliche Barriere	9%		8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	12%	3%	11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	6%	8%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte	10%		8%
	Konflikte mit KollegInnen	12%		10%
Sonst. Asien	Stress, Zeitdruck	25%		25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	40%		41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	34%		33%
	Gesundheitsbedingungen	22%		21%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	19%		17%
	Unfallgefahr	9%		9%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%		8%
	Sprachliche Barriere	10%		9%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%		6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	3%		3%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%		2%
	Konflikte mit KollegInnen	3%		3%
Afrika	Stress, Zeitdruck	24%		25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	40%		40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	32%		31%
	Gesundheitsbedingungen	18%		17%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	21%		21%
	Unfallgefahr	10%		10%
	Überstunden, Mehrarbeit	9%		10%
	Sprachliche Barriere	12%		11%
	Konflikte mit Vorgesetzen	10%		11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	8%		8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	8%		8%
	Konflikte mit KollegInnen	5%		5%
Gesamt	Stress, Zeitdruck	37%	39%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	33%	35%	33%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	33%	27%	32%
	Gesundheitsbedingungen	26%	18%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	19%	13%	18%
	Unfallgefahr	16%	14%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	13%	20%	14%
	Sprachliche Barriere	9%		8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	12%	8%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	5%	7%	5%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	4%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	5%	3%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 204: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Tätigkeitsniveau

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Stress, Zeitdruck	37%	41%	32%			37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	28%	29%	33%			30%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	43%	38%	27%			35%
	Gesundheitsbedingungen	23%	35%	26%			27%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	26%	15%	15%			18%
	Unfallgefahr	15%	29%	12%			19%
	Überstunden, Mehrarbeit	14%	11%	8%			12%
	Sprachliche Barriere	10%	4%	4%			6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	9%	7%	9%			8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	1%	3%	9%			4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	1%	2%	5%			3%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	2%	3%			3%
Türkei	Stress, Zeitdruck	38%	42%	28%			39%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	23%	25%	32%			26%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	57%	54%	28%			50%
	Gesundheitsbedingungen	41%	40%	21%			37%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	27%	32%	13%			26%
	Unfallgefahr	20%	35%	24%			26%
	Überstunden, Mehrarbeit	14%	16%	20%			16%
	Sprachliche Barriere	24%	13%				15%
	Konflikte mit Vorgesetzen	4%	6%	8%			6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	5%	4%			4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	1%	7%	12%			5%
	Konflikte mit KollegInnen	5%	1%	4%			3%
Deutschland	Stress, Zeitdruck		23%	46%	41%	59%	46%
	Kein Faktor sehr / eher belastend		48%	29%	39%	29%	34%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten		17%	24%	7%	5%	12%
	Gesundheitsbedingungen		9%	21%	9%	4%	9%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes		4%	14%	8%	6%	8%
	Unfallgefahr		3%	18%	6%	2%	6%
	Überstunden, Mehrarbeit		13%	26%	26%	23%	23%
	Sprachliche Barriere				4%		1%
	Konflikte mit Vorgesetzen		7%	9%	7%	20%	13%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen		10%	10%	6%	11%	10%
	Keine / wenige soziale Kontakte		7%	10%	7%	8%	8%
	Konflikte mit KollegInnen		4%	6%	2%	10%	6%
EU-NMS	Stress, Zeitdruck	7%	37%	44%	34%		35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	60%	38%	38%	39%		41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	3%	32%	29%	6%		21%
	Gesundheitsbedingungen	10%	34%	23%	4%		22%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	11%	17%	18%	9%		15%
	Unfallgefahr	10%	13%	7%			8%
	Überstunden, Mehrarbeit		17%	13%	25%		14%
	Sprachliche Barriere	8%	4%	10%			6%
	Konflikte mit Vorgesetzen		7%	8%	5%		5%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	4%	7%	18%		7%
	Keine / wenige soziale Kontakte		4%	4%	5%		3%
	Konflikte mit KollegInnen			5%			1%
Sonst. Europa	Stress, Zeitdruck	13%		24%	18%	24%	20%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	43%		59%	64%	58%	56%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	34%		13%	8%	18%	17%
	Gesundheitsbedingungen	23%		7%	8%	15%	13%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	17%		6%	14%	5%	11%

	Unfallgefahr	19%		1%	3%	9%	7%
	Überstunden, Mehrarbeit	5%		2%	6%	12%	6%
	Sprachliche Barriere	9%		3%	8%	2%	5%
	Konflikte mit Vorgesetzen	3%		5%	2%	15%	7%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	6%			5%		2%
	Keine / wenige soziale Kontakte			3%	3%		3%
	Konflikte mit KollegInnen	3%		7%	5%	6%	6%
Iran	Stress, Zeitdruck		47%	32%	46%	44%	41%
	Kein Faktor sehr / eher belastend		24%	41%	45%	45%	40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten		36%	27%	30%	4%	21%
	Gesundheitsbedingungen		22%	20%	22%	4%	15%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes		41%	8%	23%	8%	17%
	Unfallgefahr		17%	28%	12%	6%	14%
	Überstunden, Mehrarbeit		10%	13%	8%	11%	12%
	Sprachliche Barriere			8%	2%		2%
	Konflikte mit Vorgesetzen		12%	9%	7%	8%	9%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen		13%	16%	5%	4%	9%
	Keine / wenige soziale Kontakte		20%	13%		4%	8%
	Konflikte mit KollegInnen		4%	5%	3%	5%	5%
China	Stress, Zeitdruck	27%	16%				30%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	55%	62%				52%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	25%	16%				21%
	Gesundheitsbedingungen	5%	9%				8%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	4%	3%				9%
	Unfallgefahr						3%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	5%				15%
	Sprachliche Barriere	3%	4%				6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	7%				5%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	4%	3%				8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	7%				5%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	3%				2%
Philippinen	Stress, Zeitdruck	29%	23%	44%			29%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	21%	33%	14%			24%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	45%	28%	43%			38%
	Gesundheitsbedingungen	18%	11%	16%			14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	42%	30%	25%			32%
	Unfallgefahr	2%	9%	4%			4%
	Überstunden, Mehrarbeit	10%	8%	3%			9%
	Sprachliche Barriere	30%	19%	20%			24%
	Konflikte mit Vorgesetzen	10%	3%	4%			6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	10%	6%			6%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	3%	2%			3%
	Konflikte mit KollegInnen	10%	5%				7%
Arabischer Raum	Stress, Zeitdruck	25%	31%	44%			34%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	37%	35%	28%			36%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	36%	22%	35%			24%
	Gesundheitsbedingungen	32%	26%	42%			25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	33%	29%	21%			24%
	Unfallgefahr	23%	16%	10%			16%
	Überstunden, Mehrarbeit	6%	17%	24%			19%
	Sprachliche Barriere	26%	4%	5%			7%
	Konflikte mit Vorgesetzen	15%	12%				11%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	5%	8%	4%			7%
	Keine / wenige soziale Kontakte	7%	10%	10%			8%
	Konflikte mit KollegInnen	21%	10%	3%			10%
Sonst. Asien	Stress, Zeitdruck	30%	31%	14%			25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	48%	35%	48%			41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	36%	34%	34%			33%
	Gesundheitsbedingungen	28%	22%	21%			21%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	17%	25%	7%			17%
	Unfallgefahr	7%	9%	7%			9%
	Überstunden, Mehrarbeit	7%	10%	5%			8%

	Sprachliche Barriere	9%	14%	4%			9%
	Konflikte mit Vorgesetzen	5%	5%	3%			6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	2%	5%	2%			3%
	Keine / wenige soziale Kontakte		5%				2%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	4%	4%			3%
Afrika	Stress, Zeitdruck	28%	24%	20%			25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	36%	37%	33%			40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	36%	34%	39%			31%
	Gesundheitsbedingungen	19%	21%	24%			17%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	26%	25%	18%			21%
	Unfallgefahr	8%	12%	22%			10%
	Überstunden, Mehrarbeit	9%	11%	6%			10%
	Sprachliche Barriere	17%	11%				11%
	Konflikte mit Vorgesetzen	3%	18%	21%			11%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	6%	9%	18%			8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	9%	13%	4%			8%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	10%	3%			5%
Gesamt	Stress, Zeitdruck	34%	38%	35%	39%	47%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	31%	31%	34%	41%	38%	33%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	42%	39%	28%	9%	9%	33%
	Gesundheitsbedingungen	26%	33%	24%	8%	8%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	25%	20%	15%	8%	9%	18%
	Unfallgefahr	15%	25%	13%	8%	2%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	12%	13%	12%	22%	24%	14%
	Sprachliche Barriere	14%	7%	5%	2%	0%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	7%	8%	8%	10%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	4%	8%	10%	6%	5%
	Keine / wenige soziale Kontakte	1%	4%	6%	4%	4%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	4%	2%	4%	2%	7%	3%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 10, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 205: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen)

		Tätigkeitsniveau					
		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Stress, Zeitdruck		31%	40%	44%	56%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend		46%	36%	40%	39%	38%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten		29%	18%	8%	8%	17%
	Gesundheitsbedingungen		24%	18%	12%		15%
	Überstunden, Mehrarbeit		17%	13%	15%	14%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes		9%	10%	9%	3%	9%
	Unfallgefahr		8%	13%	4%		8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen		6%	9%	11%		8%
	Konflikte mit Vorgesetzen			10%	9%	6%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte		5%	5%	3%	6%	4%
	Sprachliche Barriere		2%	5%	3%	3%	4%
	Konflikte mit KollegInnen			2%	3%	3%	2%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 206: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Berufsgruppen

		Berufsgruppe						
		Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Stress, Zeitdruck	30%	48%	34%		39%	44%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	22%	37%	35%		35%	27%	31%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	48%	27%	34%		17%	46%	35%
	Gesundheitsbedingungen	40%	11%	26%		6%	45%	26%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	21%	19%	20%		14%	7%	18%
	Unfallgefahr	32%	17%	11%		6%	20%	19%
	Überstunden, Mehrarbeit	6%	17%	10%		13%	17%	12%
	Sprachliche Barriere	8%	4%	6%		3%	4%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	7%	9%		12%	8%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen		6%	2%		9%	7%	4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	1%	3%	1%		5%	8%	3%
	Konflikte mit KollegInnen		2%	3%		3%	8%	3%
Türkei	Stress, Zeitdruck	41%	37%	41%				39%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	19%	26%	22%				26%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	60%	45%	54%				49%
	Gesundheitsbedingungen	51%	25%	41%				37%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	35%	17%	29%				25%
	Unfallgefahr	42%	23%	11%				26%
	Überstunden, Mehrarbeit	20%	22%	7%				16%
	Sprachliche Barriere	13%	13%	35%				16%
	Konflikte mit Vorgesetzen	4%	8%	5%				6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	8%	3%				4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	12%					5%
	Konflikte mit KollegInnen	4%		5%				3%
Deutschland	Stress, Zeitdruck				39%	50%	55%	46%
	Kein Faktor sehr / eher belastend				42%	37%	30%	34%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten				2%	2%	9%	12%
	Gesundheitsbedingungen				16%	2%	8%	9%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes				3%	7%	7%	8%
	Unfallgefahr						10%	6%
	Überstunden, Mehrarbeit				28%	25%	19%	23%
	Sprachliche Barriere						2%	1%
	Konflikte mit Vorgesetzen				6%	20%	14%	13%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen					16%	8%	10%
	Keine / wenige soziale Kontakte				3%	4%	14%	8%
	Konflikte mit KollegInnen				2%	12%	8%	7%
EU-NMS	Stress, Zeitdruck	29%		26%		43%	38%	35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	43%		50%		36%	48%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	25%		23%		7%	34%	22%
	Gesundheitsbedingungen	24%		23%		12%	23%	23%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	18%		11%		18%	5%	15%
	Unfallgefahr	12%		5%		4%	18%	8%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%		7%		13%	13%	15%
	Sprachliche Barriere	14%				4%	5%	5%
	Konflikte mit Vorgesetzen	8%		2%		4%	6%	5%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%				14%	22%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%		2%		4%	6%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	3%					6%	1%
Sonst. Europa	Stress, Zeitdruck		19%	22%		18%	26%	20%
	Kein Faktor sehr / eher		57%	38%		77%	49%	56%

	belastend							
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten			40%			21%	17%
	Gesundheitsbedingungen		10%	19%		1%	14%	13%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes		7%	18%		1%	15%	11%
	Unfallgefahr		10%	7%			10%	7%
	Überstunden, Mehrarbeit			5%		5%	9%	6%
	Sprachliche Barriere			12%		3%	7%	5%
	Konflikte mit Vorgesetzen		10%	9%		4%	5%	7%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen		7%				5%	2%
	Keine / wenige soziale Kontakte		7%	6%		1%	2%	3%
	Konflikte mit KollegInnen		14%	6%			9%	6%
Iran	Stress, Zeitdruck		43%		40%	35%	39%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend		18%		58%	56%	34%	40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten		32%			3%	30%	20%
	Gesundheitsbedingungen		17%		5%	6%	17%	15%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes		28%		7%	13%	13%	17%
	Unfallgefahr		20%		5%		24%	13%
	Überstunden, Mehrarbeit		19%		8%	9%	10%	11%
	Sprachliche Barriere		6%				4%	2%
	Konflikte mit Vorgesetzen		15%		5%	9%	11%	9%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen		12%		5%	3%	14%	9%
	Keine / wenige soziale Kontakte		16%			3%	7%	8%
	Konflikte mit KollegInnen		6%		2%	3%	8%	5%
China	Stress, Zeitdruck			21%				30%
	Kein Faktor sehr / eher belastend			63%				52%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten			21%				21%
	Gesundheitsbedingungen			4%				8%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes			5%				9%
	Unfallgefahr			1%				3%
	Überstunden, Mehrarbeit			3%				15%
	Sprachliche Barriere			4%				6%
	Konflikte mit Vorgesetzen			1%				5%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen			5%				8%
	Keine / wenige soziale Kontakte			2%				5%
	Konflikte mit KollegInnen			1%				2%
Philippinen	Stress, Zeitdruck			22%			41%	29%
	Kein Faktor sehr / eher belastend			25%			23%	24%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten			39%			37%	38%
	Gesundheitsbedingungen			13%			10%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes			37%			21%	33%
	Unfallgefahr			4%				4%
	Überstunden, Mehrarbeit			7%			5%	9%
	Sprachliche Barriere			27%			20%	24%
	Konflikte mit Vorgesetzen			3%			1%	6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen			3%			4%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte			3%				3%
	Konflikte mit KollegInnen			4%			8%	7%
Arabischer Raum	Stress, Zeitdruck	35%	43%	20%		43%	41%	35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	23%	45%	43%		36%	34%	36%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	49%	17%	23%		4%	30%	24%
	Gesundheitsbedingungen	47%	19%	23%		22%	17%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	45%	8%	30%		21%	19%	25%
	Unfallgefahr	24%	15%	8%		9%	25%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	17%	12%		26%	32%	19%
	Sprachliche Barriere	22%	6%	8%			1%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	19%	3%	8%		9%	11%	11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	4%	7%	9%			7%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte	14%	8%	8%			4%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	24%	2%	4%			9%	10%

Sonst. Asien	Stress, Zeitdruck		25%	31%			15%	25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend		44%	45%			30%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten		29%	34%			48%	33%
	Gesundheitsbedingungen		21%	20%			14%	21%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes		17%	19%			3%	17%
	Unfallgefahr		13%	2%			8%	8%
	Überstunden, Mehrarbeit		15%	7%			2%	8%
	Sprachliche Barriere		6%	12%			5%	9%
	Konflikte mit Vorgesetzen		7%	8%				6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/Lieferantl nnen		5%	4%			5%	3%
	Keine / wenige soziale Kontakte		5%					2%
	Konflikte mit KollegInnen		5%	4%				3%
Afrika	Stress, Zeitdruck	36%		21%			18%	25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	34%		41%			51%	40%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	31%		41%			28%	32%
	Gesundheitsbedingungen	36%		17%			14%	17%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	36%		23%			13%	21%
	Unfallgefahr	13%		7%			13%	10%
	Überstunden, Mehrarbeit	16%		5%			13%	10%
	Sprachliche Barriere	7%		15%			3%	11%
	Konflikte mit Vorgesetzen	19%		4%			12%	11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/Lieferantl nnen	8%		3%			9%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	19%		9%				8%
	Konflikte mit KollegInnen	14%		2%				5%
Gesamt	Stress, Zeitdruck	34%	42%	32%	42%	38%	44%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	25%	33%	36%	34%	41%	32%	33%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	47%	32%	35%	12%	9%	35%	33%
	Gesundheitsbedingungen	40%	18%	26%	14%	7%	26%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	25%	18%	21%	14%	13%	8%	18%
	Unfallgefahr	31%	17%	9%	11%	4%	15%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	11%	19%	9%	30%	15%	15%	14%
	Sprachliche Barriere	10%	7%	11%	2%	3%	4%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	9%	7%	5%	11%	9%	8%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/Lieferantl nnen	2%	8%	2%	7%	10%	9%	5%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	6%	2%	2%	4%	8%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	2%	3%	4%	5%	6%	3%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 207: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppen (Nicht-MigrantInnen)

		Berufsgruppe						
		Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Stress, Zeitdruck	38%	37%		46%	47%	38%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	29%	54%		26%	44%	39%	38%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	31%	18%		11%	4%	18%	17%
	Gesundheitsbedingungen	18%	13%		16%	5%	20%	15%
	Überstunden, Mehrarbeit	15%	16%		17%	12%	9%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	13%	14%		9%	4%	9%	9%
	Unfallgefahr	16%	10%		8%	1%	6%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	10%	4%		6%	7%	14%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	13%	10%		8%	6%	6%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	11%		9%	1%	6%	5%
	Sprachliche Barriere	13%			4%	1%	6%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	2%				2%	6%	2%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 208: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Wirtschaftsabschnitten (MigrantInnen)

		Wirtschaftsabschnitte														
		Herstellung von Waren	Bau	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Erziehung und Unterricht	Gesundheits- und Sozialwesen	Kunst, Unterhaltung und Erholung	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Stress, Zeitdruck	37%	33%	38%	38%	39%	51%	30%	39%	37%	42%	35%	40%	8%	35%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	27%	23%	35%	33%	37%	40%	42%	42%	29%	48%	29%	32%	62%	28%	33%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	35%	44%	31%	40%	35%	1%	11%	11%	35%	13%	19%	43%	2%	45%	33%
	Gesundheitsbedingungen	26%	46%	18%	24%	23%	6%	10%	3%	31%	2%	19%	27%	23%	35%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	23%	26%	18%	17%	15%	12%	17%	11%	26%	14%	16%	11%	7%	14%	18%
	Unfallgefahr	23%	37%	9%	24%	12%	1%		1%	13%	9%	13%	14%	9%	11%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	14%	13%	23%	13%	13%	23%	14%	15%	8%	14%	9%	16%	9%	2%	14%
	Sprachliche Barriere	7%	13%	9%	5%	5%	1%	1%	2%	11%	3%	1%	5%	5%	17%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	11%	6%	12%	5%	6%	4%	8%	9%	4%	18%	11%	7%	2%	8%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	2%	3%	9%	8%	4%	10%	5%	4%	2%	13%	9%	9%	2%		5%
	Keine / wenige soziale Kontakte	1%	4%	5%	6%	3%	2%	10%	2%	1%	2%	10%	7%	13%	0%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	1%	5%	0%	3%	6%	4%	3%	2%	18%	4%	5%	2%	1%	3%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 209: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Wirtschaftsabschnitten (Nicht-MigrantInnen)

		Wirtschaftsabschnitte						
		Herstellung von Waren	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Gesundheits- und Sozialwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Stress, Zeitdruck	40%	46%	48%	36%	32%	35%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	29%	45%	47%	45%	46%	37%	38%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	25%	21%		3%	27%	21%	17%
	Gesundheitsbedingungen	14%	12%	5%		34%	20%	15%
	Überstunden, Mehrarbeit	21%	12%	11%	11%		12%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	19%	11%		14%	20%	4%	9%
	Unfallgefahr	20%	4%			42%		8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	7%	4%	11%	6%		15%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	10%	12%	9%	3%		10%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	8%	5%			4%	5%
	Sprachliche Barriere	10%	3%	2%			4%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	6%	3%				4%	2%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 210: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Größe Arbeitsstätte

		MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte				
		unter 10 Beschäftigte	11 bis unter 50 Beschäftigte	51 bis unter 250 Beschäftigte	251 und mehr Beschäftigte	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Stress, Zeitdruck	35%	35%	49%	40%	38%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	28%	31%	24%	31%	29%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	33%	33%	48%	36%	36%
	Gesundheitsbedingungen	32%	21%	32%	25%	27%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	23%	13%	13%	25%	18%
	Unfallgefahr	25%	17%	22%	12%	19%
	Überstunden, Mehrarbeit	10%	11%	22%	12%	13%
	Sprachliche Barriere	8%	4%	8%	4%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	7%	9%	11%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	2%	4%	10%	2%	4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%		7%	2%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	1%	3%	2%	5%	3%
Türkei	Stress, Zeitdruck	32%	38%	46%		39%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	46%	18%	23%		27%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	39%	55%	51%		50%
	Gesundheitsbedingungen	29%	39%	43%		37%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	20%	27%	16%		25%
	Unfallgefahr	6%	33%	28%		26%
	Überstunden, Mehrarbeit	10%	19%	14%		17%
	Sprachliche Barriere	12%	17%	13%		15%
	Konflikte mit Vorgesetzen	5%	6%	3%		6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	7%	1%	4%		4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	4%	9%		5%
	Konflikte mit KollegInnen	4%	4%			3%
Deutschland	Stress, Zeitdruck	25%	42%	57%	53%	46%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	41%	37%	23%	37%	34%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	11%	15%	17%	4%	12%
	Gesundheitsbedingungen	7%	10%	12%	4%	8%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	4%	11%	11%	9%	9%
	Unfallgefahr	5%	9%	5%	6%	7%
	Überstunden, Mehrarbeit	15%	22%	30%	22%	23%
	Sprachliche Barriere	4%	2%			1%
	Konflikte mit Vorgesetzen	10%	12%	22%	10%	14%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	10%	8%	11%	11%	10%
	Keine / wenige soziale Kontakte	6%	9%	7%	10%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	8%	9%	8%	4%	7%
EU-NMS	Stress, Zeitdruck	39%	30%	50%		35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	32%	46%	39%		42%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	23%	27%	17%		21%
	Gesundheitsbedingungen	28%	21%	24%		22%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	14%	15%	24%		15%
	Unfallgefahr	5%	11%	4%		8%
	Überstunden, Mehrarbeit	16%	10%	26%		14%
	Sprachliche Barriere	6%	7%			5%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	6%	1%		5%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	2%	9%	15%		7%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	3%	4%		3%
	Konflikte mit KollegInnen	2%		1%		1%
Sonst. Europa	Stress, Zeitdruck	4%	36%	25%	21%	19%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	70%	43%	59%	45%	55%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	15%	26%	9%	11%	16%
	Gesundheitsbedingungen	8%	22%	12%	13%	13%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	9%	5%	15%	17%	11%
	Unfallgefahr	4%	3%	16%	4%	6%
	Überstunden, Mehrarbeit	3%	3%	9%	7%	5%
	Sprachliche Barriere	1%	14%	6%	4%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	3%	8%		12%	6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	6%			3%
	Keine / wenige soziale Kontakte		6%	3%	4%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	1%	10%		8%	5%
Iran	Stress, Zeitdruck	39%	47%	49%	36%	42%

	Kein Faktor sehr / eher belastend	39%	32%	37%	53%	39%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	27%	23%	23%	5%	21%
	Gesundheitsbedingungen	18%	23%	14%	3%	16%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	22%	15%	14%	11%	16%
	Unfallgefahr	12%	22%	20%		14%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	18%	17%	6%	12%
	Sprachliche Barriere	4%	2%	2%		2%
	Konflikte mit Vorgesetzen	12%	13%	6%	5%	10%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	12%	8%	7%	6%	9%
	Keine / wenige soziale Kontakte	12%	4%	12%	3%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	9%	4%	5%	3%	6%
China	Stress, Zeitdruck	15%	47%			30%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	63%	36%			51%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	10%	33%			20%
	Gesundheitsbedingungen		18%			7%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	4%	11%			9%
	Unfallgefahr		11%			3%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	19%			16%
	Sprachliche Barriere	6%	12%			7%
	Konflikte mit Vorgesetzen	2%	17%			5%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	6%	16%			8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	6%	7%			5%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	2%			2%
Philippinen	Stress, Zeitdruck		36%	25%	23%	29%
	Kein Faktor sehr / eher belastend		23%	27%	28%	25%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten		43%	30%	44%	38%
	Gesundheitsbedingungen		17%	7%	13%	15%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes		38%	24%	31%	33%
	Unfallgefahr		6%	5%		4%
	Überstunden, Mehrarbeit		8%	15%	6%	9%
	Sprachliche Barriere		30%	18%	19%	24%
	Konflikte mit Vorgesetzen		9%	2%	7%	6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen		6%	3%	9%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte		1%	2%	4%	3%
	Konflikte mit KollegInnen		10%	4%	6%	7%
Arabischer Raum	Stress, Zeitdruck	39%	28%	34%		35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	36%	38%	33%		36%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	21%	21%	26%		22%
	Gesundheitsbedingungen	14%	33%	26%		25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	23%	21%	39%		26%
	Unfallgefahr	15%	22%	14%		16%
	Überstunden, Mehrarbeit	17%	21%	14%		19%
	Sprachliche Barriere	6%	7%	15%		7%
	Konflikte mit Vorgesetzen	12%	9%	17%		11%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	7%	8%	1%		7%
	Keine / wenige soziale Kontakte	9%	4%	17%		8%
	Konflikte mit KollegInnen	11%	8%	13%		11%
Sonst. Asien	Stress, Zeitdruck	30%	32%	13%		25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	41%	37%	46%		41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	28%	37%	36%		33%
	Gesundheitsbedingungen	17%	28%	17%		21%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	12%	28%	9%		18%
	Unfallgefahr	5%	10%	9%		8%
	Überstunden, Mehrarbeit		10%	10%		8%
	Sprachliche Barriere	8%	13%	3%		9%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	6%	5%		6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen		5%	4%		4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	3%	3%		3%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	5%			3%
Afrika	Stress, Zeitdruck	19%	28%	26%		25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	43%	39%	40%		42%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	29%	37%	31%		31%
	Gesundheitsbedingungen	26%	21%	14%		19%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	29%	17%	13%		18%
	Unfallgefahr	13%	8%	14%		11%
	Überstunden, Mehrarbeit	11%	9%	13%		10%
	Sprachliche Barriere	19%	12%	4%		11%
	Konflikte mit Vorgesetzen	18%	7%	18%		12%
	Konflikte mit KundIn-	3%	5%	6%		6%

	nen/PatientInnen/LieferantInnen					
	Keine / wenige soziale Kontakte	8%	10%	10%		8%
	Konflikte mit KollegInnen	9%	6%			5%
Gesamt	Stress, Zeitdruck	33%	35%	47%	40%	38%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	35%	31%	28%	35%	32%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	29%	36%	37%	28%	33%
	Gesundheitsbedingungen	27%	25%	28%	20%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	19%	18%	16%	21%	18%
	Unfallgefahr	15%	18%	17%	14%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	11%	13%	21%	16%	15%
	Sprachliche Barriere	8%	9%	7%	6%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	7%	7%	8%	9%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	4%	5%	9%	5%	5%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	2%	7%	4%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	4%	3%	4%	3%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 102; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 211: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Größe Arbeitsstätte (Nicht-MigrantInnen)

		MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte				
		unter 10 Beschäftigte	11 bis unter 50 Beschäftigte	51 bis unter 250 Beschäftigte	251 und mehr Beschäftigte	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Stress, Zeitdruck	35%	46%	39%	48%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	47%	33%	37%	36%	38%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	22%	15%	18%	13%	17%
	Gesundheitsbedingungen	13%	14%	19%	14%	14%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	14%	18%	18%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	11%	9%	8%	6%	9%
	Unfallgefahr	11%	8%	14%	3%	9%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	3%	10%	10%	9%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	5%	8%	7%	11%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	4%	3%	5%	4%
	Sprachliche Barriere	2%	5%		7%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	2%		2%	4%	2%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305, n miss = 1

Tabelle 212: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Vollzeit/Teilzeit

		vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
		Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Stress, Zeitdruck	32%	39%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	39%	28%	31%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	32%	36%	35%
	Gesundheitsbedingungen	19%	29%	26%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	19%	18%	18%
	Unfallgefahr	9%	22%	19%
	Überstunden, Mehrarbeit	16%	10%	12%
	Sprachliche Barriere	5%	6%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	15%	6%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	4%	4%	4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	2%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	6%	1%	3%
Türkei	Stress, Zeitdruck	31%	41%	39%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	41%	21%	25%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	43%	52%	50%
	Gesundheitsbedingungen	18%	44%	38%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	13%	30%	26%
	Unfallgefahr	7%	32%	26%
	Überstunden, Mehrarbeit	3%	20%	16%
	Sprachliche Barriere	11%	17%	15%
	Konflikte mit Vorgesetzen	5%	6%	6%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	5%	3%	4%
	Keine / wenige soziale Kontakte	5%	5%	5%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	4%	3%
Deutschland	Stress, Zeitdruck	33%	50%	46%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	51%	30%	34%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	10%	12%	12%
	Gesundheitsbedingungen	3%	11%	9%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	4%	9%	8%
	Unfallgefahr	5%	7%	6%
	Überstunden, Mehrarbeit	8%	27%	23%
	Sprachliche Barriere		2%	1%
	Konflikte mit Vorgesetzen	12%	13%	13%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	10%	10%	10%
	Keine / wenige soziale Kontakte	1%	9%	7%
	Konflikte mit KollegInnen	5%	7%	6%
EU-NMS	Stress, Zeitdruck	32%	36%	35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	44%	40%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	17%	23%	21%
	Gesundheitsbedingungen	24%	22%	23%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	14%	16%	16%
	Unfallgefahr	10%	8%	8%
	Überstunden, Mehrarbeit	15%	14%	14%
	Sprachliche Barriere	7%	5%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	10%	3%	5%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	10%	6%	7%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	4%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	2%	1%	1%
Sonst. Europa	Stress, Zeitdruck	13%	22%	19%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	56%	56%	56%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	17%	16%	16%
	Gesundheitsbedingungen	7%	15%	13%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	20%	7%	11%
	Unfallgefahr	8%	6%	6%
	Überstunden, Mehrarbeit	1%	8%	6%
	Sprachliche Barriere	3%	6%	5%
	Konflikte mit Vorgesetzen	3%	8%	7%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	7%	1%	2%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	3%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	7%	5%	6%
Iran	Stress, Zeitdruck	36%	43%	41%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	45%	39%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	22%	20%	21%
	Gesundheitsbedingungen	14%	16%	15%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	15%	18%	17%
	Unfallgefahr	5%	17%	14%
	Überstunden, Mehrarbeit	5%	13%	11%
	Sprachliche Barriere	2%	3%	2%

	Konflikte mit Vorgesetzen	12%	9%	9%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	10%	8%	9%
	Keine / wenige soziale Kontakte	2%	10%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	4%	6%	5%
China	Stress, Zeitdruck	20%	39%	30%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	56%	46%	51%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	21%	21%	21%
	Gesundheitsbedingungen	8%	6%	7%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	8%	10%	9%
	Unfallgefahr	4%	2%	3%
	Überstunden, Mehrarbeit	11%	20%	16%
	Sprachliche Barriere	6%	7%	6%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	4%	5%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	6%	10%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	6%	5%
	Konflikte mit KollegInnen	1%	4%	2%
Philippinen	Stress, Zeitdruck	27%	30%	29%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	29%	23%	24%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	27%	42%	38%
	Gesundheitsbedingungen	15%	14%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	41%	30%	33%
	Unfallgefahr	4%	4%	4%
	Überstunden, Mehrarbeit	12%	8%	9%
	Sprachliche Barriere	23%	24%	24%
	Konflikte mit Vorgesetzen	10%	4%	6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	14%	3%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	3%	3%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	9%	7%
Arabischer Raum	Stress, Zeitdruck	29%	39%	35%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	42%	33%	36%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	22%	25%	24%
	Gesundheitsbedingungen	17%	29%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	23%	26%	25%
	Unfallgefahr	11%	18%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	6%	25%	19%
	Sprachliche Barriere	10%	6%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	8%	12%	11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	2%	9%	6%
	Keine / wenige soziale Kontakte	6%	9%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	8%	11%	10%
Sonst. Asien	Stress, Zeitdruck	31%	22%	25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	42%	41%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	31%	34%	33%
	Gesundheitsbedingungen	20%	21%	21%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	17%	17%	17%
	Unfallgefahr	4%	10%	9%
	Überstunden, Mehrarbeit	4%	9%	8%
	Sprachliche Barriere	11%	8%	9%
	Konflikte mit Vorgesetzen	6%	5%	6%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	5%	3%	3%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	2%	2%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	3%	3%
Afrika	Stress, Zeitdruck	14%	29%	25%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	45%	39%	41%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	26%	32%	30%
	Gesundheitsbedingungen	10%	21%	18%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	21%	20%	20%
	Unfallgefahr	2%	13%	10%
	Überstunden, Mehrarbeit	2%	13%	10%
	Sprachliche Barriere	14%	9%	11%
	Konflikte mit Vorgesetzen	12%	11%	11%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	11%	6%	7%
	Keine / wenige soziale Kontakte	4%	9%	8%
	Konflikte mit KollegInnen	3%	6%	5%
Gesamt	Stress, Zeitdruck	31%	39%	37%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	42%	30%	33%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	28%	34%	32%
	Gesundheitsbedingungen	18%	28%	25%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	16%	19%	18%
	Unfallgefahr	8%	19%	16%
	Überstunden, Mehrarbeit	12%	15%	14%
	Sprachliche Barriere	7%	8%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	11%	6%	8%
	Konflikte mit KundIn-nen/PatientInnen/LieferantInnen	6%	5%	5%
	Keine / wenige soziale Kontakte	3%	4%	4%
	Konflikte mit KollegInnen	4%	3%	3%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 13; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 213: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Vollzeit/Teilzeit (Nicht-MigrantInnen)

		vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
		Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Stress, Zeitdruck	27%	49%	42%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	59%	30%	38%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	15%	18%	17%
	Gesundheitsbedingungen	12%	16%	15%
	Überstunden, Mehrarbeit	4%	18%	14%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	7%	10%	9%
	Unfallgefahr	5%	10%	8%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	6%	9%	8%
	Konflikte mit Vorgesetzen	1%	10%	8%
	Keine / wenige soziale Kontakte	5%	4%	5%
	Sprachliche Barriere	1%	5%	4%
	Konflikte mit KollegInnen		3%	2%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Tabelle 214: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte (MigrantInnen)

	Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn			
	Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Stress, Zeitdruck	31%	40%	51%	37%
Körperlich anstrengende Tätigkeiten	23%	42%	51%	33%
Gesundheitsbedingungen	18%	32%	40%	25%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	14%	20%	32%	19%
Unfallgefahr	12%	21%	25%	16%
Überstunden, Mehrarbeit	11%	17%	19%	14%
Sprachliche Barriere	4%	8%	20%	8%
Konflikte mit Vorgesetzen	4%	9%	15%	8%
Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	6%	6%	4%	5%
Keine / wenige soziale Kontakte	3%	6%	5%	4%
Konflikte mit KollegInnen	3%	3%	5%	3%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 31

Tabelle 215: Anteil Befragte, die sich benachteiligt fühlen nach Themenbereichen, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Bezahlung/Entlohnung	Betriebliche Weiterbildung	Art der Tätigkeit	Betriebliche Mitbestimmung
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	5%	4%	4%	4%
	Weiblich	3%	1%	4%	3%
	Gesamt	4%	3%	4%	4%
Türkei	Männlich	12%	10%	18%	12%
	Weiblich	7%	5%	10%	6%
	Gesamt	10%	8%	14%	9%
Deutschland	Männlich	2%		2%	1%
	Weiblich	1%	2%	4%	5%
	Gesamt	2%	1%	3%	3%
EU-NMS	Männlich	8%	1%	8%	8%
	Weiblich	10%	1%	3%	2%
	Gesamt	9%	1%	5%	5%
Sonst. Europa	Männlich	5%	4%	5%	5%
	Weiblich	4%	8%	10%	8%
	Gesamt	4%	6%	8%	7%
Iran	Männlich	3%	7%	6%	5%
	Weiblich	6%	10%	6%	9%
	Gesamt	4%	8%	6%	7%
China	Männlich		4%	4%	4%
	Weiblich	10%	3%	8%	5%
	Gesamt	5%	3%	6%	5%
Philippinen	Männlich	4%	8%	12%	9%
	Weiblich	5%	5%	7%	4%
	Gesamt	5%	6%	10%	6%
Arabischer Raum	Männlich	5%	6%	11%	7%
	Weiblich	7%	5%	11%	7%
	Gesamt	6%	6%	11%	7%
Sonst. Asien	Männlich	7%	9%	11%	9%
	Weiblich	8%	7%	5%	8%
	Gesamt	7%	8%	9%	8%
Afrika	Männlich	6%	11%	19%	16%
	Weiblich	5%	8%	19%	11%
	Gesamt	6%	10%	19%	14%
Gesamt	Männlich	7%	5%	8%	7%
	Weiblich	5%	2%	6%	4%
	Gesamt	6%	4%	7%	5%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, Bezahlung/Entlohnung n miss = 190; betriebliche Weiterbildung n miss = 211; Art der Tätigkeit (Zuweisung von schweren oder unangenehmen Tätigkeiten) n miss = 153; betriebliche Mitbestimmung n miss = 179

Tabelle 216: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach Herkunft und Geschlecht

		Benachteiligungen*	Gleichbehandlung	Bevorzugung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	8%	91%	1%	100%
	Weiblich	7%	92%	1%	100%
	Gesamt	7%	92%	1%	100%
Türkei	Männlich	24%	76%		100%
	Weiblich	13%	87%		100%
	Gesamt	19%	81%		100%
Deutschland	Männlich	5%	92%	3%	100%
	Weiblich	6%	93%	1%	100%
	Gesamt	5%	93%	2%	100%
EU-NMS	Männlich	14%	85%	0%	100%
	Weiblich	12%	86%	2%	100%
	Gesamt	13%	86%	2%	100%
Sonst. Europa	Männlich	11%	88%	1%	100%
	Weiblich	15%	85%		100%
	Gesamt	13%	86%	0%	100%
Iran	Männlich	13%	85%	2%	100%
	Weiblich	15%	84%	2%	100%
	Gesamt	14%	85%	2%	100%
China	Männlich	4%	96%		100%
	Weiblich	18%	82%		100%
	Gesamt	11%	89%		100%
Philippinen	Männlich	14%	86%		100%
	Weiblich	11%	86%	3%	100%
	Gesamt	12%	86%	2%	100%
Arabischer Raum	Männlich	14%	85%	1%	100%
	Weiblich	16%	84%		100%
	Gesamt	15%	85%	1%	100%
Sonst. Asien	Männlich	14%	86%		100%
	Weiblich	12%	83%	5%	100%
	Gesamt	13%	85%	2%	100%
Afrika	Männlich	24%	76%		100%
	Weiblich	24%	76%		100%
	Gesamt	24%	76%		100%
Gesamt	Männlich	13%	86%	1%	100%
	Weiblich	10%	89%	1%	100%
	Gesamt	11%	88%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 140; * Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

Tabelle 217: Benachteiligung - Gruppierung, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Benachteiligungen*	Gleichbehandlung	Bevorzugung*	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	15%	75%	10%	100%
	Weiblich	15%	79%	6%	100%
	Gesamt	15%	77%	8%	100%

L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 6; * Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

Tabelle 218: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach Herkunft und Altersgruppen

		Benachteiligungen*	Gleichbehandlung	Bevorzugung*	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	8%	84%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	10%	90%		100%
	ab 46 Jahre	2%	98%		100%
	Gesamt	7%	92%	1%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	17%	83%		100%
	25 bis 45 Jahre	22%	78%		100%
	ab 46 Jahre	15%	85%		100%
	Gesamt	19%	81%		100%
Deutschland	bis 24 Jahre	5%	92%	2%	100%
	25 bis 45 Jahre	3%	95%	2%	100%
	ab 46 Jahre	12%	85%	3%	100%
	Gesamt	5%	93%	2%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	9%	90%	2%	100%
	25 bis 45 Jahre	15%	83%	2%	100%
	ab 46 Jahre	10%	90%		100%
	Gesamt	13%	86%	2%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	11%	86%	3%	100%
	25 bis 45 Jahre	15%	85%		100%
	ab 46 Jahre	5%	95%		100%
	Gesamt	13%	86%	0%	100%
Iran	bis 24 Jahre	17%	83%		100%
	25 bis 45 Jahre	14%	84%	2%	100%
	ab 46 Jahre	11%	86%	3%	100%
	Gesamt	14%	85%	2%	100%
China	bis 24 Jahre	5%	95%		100%
	25 bis 45 Jahre	12%	88%		100%
	ab 46 Jahre	13%	87%		100%
	Gesamt	11%	89%		100%
Philippinen	bis 24 Jahre	15%	85%		100%
	25 bis 45 Jahre	15%	84%	1%	100%
	ab 46 Jahre	6%	91%	3%	100%
	Gesamt	12%	86%	2%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	6%	94%		100%
	25 bis 45 Jahre	14%	85%	1%	100%
	ab 46 Jahre	19%	81%		100%
	Gesamt	15%	85%	1%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	7%	93%		100%
	25 bis 45 Jahre	13%	85%	3%	100%
	ab 46 Jahre	20%	80%		100%
	Gesamt	13%	85%	2%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	19%	81%		100%
	25 bis 45 Jahre	25%	75%		100%
	ab 46 Jahre	26%	74%		100%
	Gesamt	24%	76%		100%
Gesamt	bis 24 Jahre	11%	86%	3%	100%
	25 bis 45 Jahre	13%	86%	1%	100%
	ab 46 Jahre	7%	92%	0%	100%
	Gesamt	11%	88%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 140; * Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

Tabelle 219: Benachteiligung - Gruppierung, nach Altersgruppen (Nicht-MigrantInne)

		Benachteiligungen*	Gleichbehandlung	Bevorzugung*	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	bis 24 Jahre	19%	79%	2%	100%
	25 bis 45 Jahre	15%	76%	9%	100%
	ab 46 Jahre	13%	79%	8%	100%
	Gesamt	15%	77%	8%	100%

L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 6; * Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

Tabelle 220: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige, nach Herkunft und Geschlecht

		Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto)					
		von 400 bis zu 899 EUR	von 900 bis zu 1.399 EUR	von 1.400 bis zu 1.899 EUR	von 1.900 bis zu 2.399 EUR	ab 2.400 EUR	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	3%	52%	37%	5%	2%	100%
	Weiblich	9%	63%	20%	6%	1%	100%
	Gesamt	6%	56%	31%	5%	2%	100%
Türkei	Männlich	5%	52%	37%	5%	1%	100%
	Weiblich	19%	65%	13%	3%		100%
	Gesamt	9%	56%	30%	4%	1%	100%
Deutschland	Männlich		12%	25%	32%	31%	100%
	Weiblich	1%	30%	32%	24%	13%	100%
	Gesamt	1%	19%	28%	29%	23%	100%
EU-NMS	Männlich	4%	33%	40%	11%	12%	100%
	Weiblich	6%	62%	24%	8%		100%
	Gesamt	5%	48%	32%	9%	6%	100%
Sonst. Europa	Männlich		38%	32%	19%	11%	100%
	Weiblich		43%	28%	16%	13%	100%
	Gesamt		41%	29%	17%	12%	100%
Iran	Männlich	3%	33%	21%	20%	23%	100%
	Weiblich	2%	44%	22%	14%	18%	100%
	Gesamt	3%	37%	21%	18%	21%	100%
China	Männlich		33%	39%	6%	21%	100%
	Weiblich	6%	42%	31%	7%	14%	100%
	Gesamt	3%	38%	36%	7%	18%	100%
Philippinen	Männlich	10%	73%	18%			100%
	Weiblich	4%	71%	21%	2%	2%	100%
	Gesamt	7%	72%	19%	1%	1%	100%
Arabischer Raum	Männlich	7%	55%	22%	8%	8%	100%
	Weiblich		59%	21%	5%	15%	100%
	Gesamt	6%	55%	22%	7%	10%	100%
Sonst. Asien	Männlich	3%	69%	22%	3%	4%	100%
	Weiblich	13%	52%	26%	5%	5%	100%
	Gesamt	6%	64%	23%	3%	4%	100%
Afrika	Männlich	9%	58%	20%	3%	10%	100%
	Weiblich	19%	57%	13%	5%	5%	100%
	Gesamt	12%	58%	18%	4%	8%	100%
Gesamt	Männlich	4%	47%	35%	8%	7%	100%
	Weiblich	9%	59%	21%	8%	3%	100%
	Gesamt	6%	52%	30%	8%	5%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1324, n miss = 114

Tabelle 221: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Vollzeiterwerbstätige, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto)					
		von 400 bis zu 899 EUR	von 900 bis zu 1.399 EUR	von 1.400 bis zu 1.899 EUR	von 1.900 bis zu 2.399 EUR	ab 2.400 EUR	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	1%	17%	31%	31%	21%	100%
	Weiblich	1%	19%	35%	25%	21%	100%
	Gesamt	1%	18%	32%	29%	21%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 77, n miss = 1

Tabelle 222: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Teilzeitzeit-erwerbstätige, nach Herkunft und Geschlecht

		Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto)						
		bis zu 399 EUR	von 400 bis zu 899 EUR	von 900 bis zu 1.399 EUR	von 1.400 bis zu 1.899 EUR	von 1.900 bis zu 2.399 EUR	ab 2.400 EUR	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugos-lawien, Albanien	Männlich							100%
	Weiblich	15%	47%	31%	6%			100%
	Gesamt	14%	49%	30%	5%	2%		100%
Türkei	Männlich							100%
	Weiblich	7%	68%	19%	7%			100%
	Gesamt	8%	70%	16%	6%			100%
Deutschland	Männlich							100%
	Weiblich	12%	33%	42%	13%			100%
	Gesamt	9%	38%	37%	13%		3%	100%
EU-NMS	Männlich							100%
	Weiblich	3%	54%	35%	4%	4%		100%
	Gesamt	10%	48%	36%	3%	3%		100%
Sonst. Europa	Männlich							100%
	Weiblich	6%	35%	35%	13%	11%		100%
	Gesamt	9%	36%	34%	12%	9%		100%
Iran	Männlich							100%
	Weiblich	9%	36%	38%	8%	7%	2%	100%
	Gesamt	7%	34%	43%	7%	8%	2%	100%
China	Männlich							100%
	Weiblich	21%	38%	36%	5%			100%
	Gesamt	17%	50%	30%	3%			100%
Philippinen	Männlich							100%
	Weiblich	6%	64%	30%				100%
	Gesamt	5%	60%	33%	2%			100%
Arabischer Raum	Männlich							100%
	Weiblich	12%	58%	21%	5%		4%	100%
	Gesamt	15%	62%	19%	3%		2%	100%
Sonst. Asien	Männlich							100%
	Weiblich	18%	65%	11%	4%	3%		100%
	Gesamt	11%	60%	23%	2%	4%		100%
Afrika	Männlich							100%
	Weiblich	10%	64%	22%	4%			100%
	Gesamt	18%	64%	15%	3%			100%
Gesamt	Männlich	13%	57%	24%	1%	4%	1%	100%
	Weiblich	11%	52%	30%	6%	1%	0%	100%
	Gesamt	12%	53%	29%	5%	2%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 529, n miss = 25

Tabelle 223: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), Teilzeitzeit-erwerbstätige, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto)						
		bis zu 399 EUR	von 400 bis zu 899 EUR	von 900 bis zu 1.399 EUR	von 1.400 bis zu 1.899 EUR	von 1.900 bis zu 2.399 EUR	ab 2.400 EUR	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	27%	30%	33%	7%		3%	100%
	Weiblich	8%	28%	38%	16%	9%	2%	100%
	Gesamt	12%	29%	37%	14%	7%	2%	100%

L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011; Interviews n gesamt = 77, n miss = 1

Tabelle 224: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Herkunft und Geschlecht

		Max. Pflichtschul-abschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fach-hochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugosla-wien, Albanien	Männlich	20%	55%	19%	6%	100%
	Weiblich	36%	27%	28%	9%	100%
	Gesamt	28%	40%	24%	8%	100%
Türkei	Männlich	46%	26%	24%	4%	100%
	Weiblich	50%	26%	16%	8%	100%
	Gesamt	48%	26%	20%	6%	100%
Deutschland	Männlich	2%	17%	21%	60%	100%
	Weiblich	5%	15%	28%	53%	100%
	Gesamt	3%	16%	24%	57%	100%
EU-NMS	Männlich	6%	36%	21%	36%	100%
	Weiblich	8%	22%	43%	28%	100%
	Gesamt	7%	28%	34%	32%	100%
Sonst. Europa	Männlich	6%	14%	12%	68%	100%
	Weiblich	3%	11%	14%	72%	100%
	Gesamt	4%	12%	14%	70%	100%
Iran	Männlich	3%	10%	26%	60%	100%
	Weiblich		3%	29%	68%	100%
	Gesamt	2%	7%	27%	64%	100%
China	Männlich	21%	23%	32%	24%	100%
	Weiblich	28%	13%	23%	37%	100%
	Gesamt	24%	17%	27%	31%	100%
Philippinen	Männlich	13%	24%	26%	37%	100%
	Weiblich	6%	18%	30%	46%	100%
	Gesamt	9%	21%	28%	42%	100%
Arabischer Raum	Männlich	10%	14%	24%	52%	100%
	Weiblich	13%	5%	30%	52%	100%
	Gesamt	11%	11%	26%	52%	100%
Sonst. Asien	Männlich	29%	15%	28%	29%	100%
	Weiblich	18%	23%	24%	35%	100%
	Gesamt	25%	17%	27%	31%	100%
Afrika	Männlich	16%	20%	29%	35%	100%
	Weiblich	21%	19%	36%	25%	100%
	Gesamt	18%	20%	32%	31%	100%
Gesamt	Männlich	21%	37%	21%	20%	100%
	Weiblich	28%	23%	29%	21%	100%
	Gesamt	24%	30%	25%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 20

Tabelle 225: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Max. Pflichtschul-abschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fach-hochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	9%	44%	24%	23%	100%
	Weiblich	9%	33%	28%	29%	100%
	Gesamt	9%	39%	26%	26%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 305

Tabelle 226: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Herkunft und Alter

		Max. Pflicht-schulabschluss	Lehre mit Be-rufsschu-le/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	24%	45%	27%	3%	100%
	25 bis 45 Jahre	27%	40%	23%	10%	100%
	ab 46 Jahre	32%	38%	24%	6%	100%
	Gesamt	28%	40%	24%	8%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	42%	40%	18%		100%
	25 bis 45 Jahre	46%	22%	22%	10%	100%
	ab 46 Jahre	63%	19%	18%		100%
	Gesamt	48%	26%	20%	6%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	3%	20%	56%	22%	100%
	25 bis 45 Jahre	3%	15%	18%	64%	100%
	ab 46 Jahre	6%	16%	20%	58%	100%
	Gesamt	3%	16%	24%	57%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	20%	31%	36%	12%	100%
	25 bis 45 Jahre	3%	18%	43%	36%	100%
	ab 46 Jahre	12%	49%	11%	28%	100%
	Gesamt	7%	28%	34%	32%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	14%	24%	14%	48%	100%
	25 bis 45 Jahre	3%	10%	13%	74%	100%
	ab 46 Jahre		12%	15%	73%	100%
	Gesamt	4%	12%	14%	70%	100%
Iran	bis 24 Jahre	5%	10%	43%	42%	100%
	25 bis 45 Jahre	2%	8%	24%	66%	100%
	ab 46 Jahre		4%	23%	73%	100%
	Gesamt	2%	7%	27%	64%	100%
China	bis 24 Jahre	36%	23%	41%		100%
	25 bis 45 Jahre	26%	17%	23%	34%	100%
	ab 46 Jahre	10%	15%	29%	45%	100%
	Gesamt	24%	17%	27%	31%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre	29%	24%	37%	10%	100%
	25 bis 45 Jahre	8%	17%	29%	47%	100%
	ab 46 Jahre	5%	26%	25%	44%	100%
	Gesamt	9%	21%	28%	42%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	33%	18%	49%		100%
	25 bis 45 Jahre	10%	12%	24%	54%	100%
	ab 46 Jahre	7%	8%	23%	62%	100%
	Gesamt	11%	11%	26%	52%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	35%	22%	32%	11%	100%
	25 bis 45 Jahre	25%	14%	24%	37%	100%
	ab 46 Jahre	17%	26%	29%	28%	100%
	Gesamt	25%	17%	27%	31%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	33%	34%	30%	3%	100%
	25 bis 45 Jahre	14%	18%	35%	33%	100%
	ab 46 Jahre	19%	16%	24%	42%	100%
	Gesamt	18%	20%	32%	31%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	27%	38%	29%	6%	100%
	25 bis 45 Jahre	22%	27%	26%	25%	100%
	ab 46 Jahre	28%	33%	21%	18%	100%
	Gesamt	24%	30%	25%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss=20

Tabelle 227: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Herkunft und Migrationshintergrund (Generation)

		Max. Pflicht-schulabschluss	Lehre mit Be-rufsschu-le/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugosla-wien, Albanien	1. Generation	30%	40%	24%	7%	100%
	2. Generation	21%	44%	24%	11%	100%
	Gesamt	28%	40%	24%	8%	100%
Türkei	1. Generation	52%	23%	18%	6%	100%
	2. Generation	28%	37%	29%	6%	100%
	Gesamt	48%	26%	20%	6%	100%
Deutschland	1. Generation	3%	16%	24%	57%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	3%	16%	24%	57%	100%
EU-NMS	1. Generation	7%	28%	33%	32%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	7%	28%	34%	32%	100%
Sonst. Europa	1. Generation	4%	12%	13%	71%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	4%	12%	14%	70%	100%
Iran	1. Generation	1%	7%	26%	66%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	2%	7%	27%	64%	100%
China	1. Generation	24%	18%	24%	34%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	24%	17%	27%	31%	100%
Philippinen	1. Generation	8%	20%	26%	45%	100%
	2. Generation	16%	22%	50%	12%	100%
	Gesamt	9%	21%	28%	42%	100%
Arabischer Raum	1. Generation	12%	10%	24%	54%	100%
	2. Generation	6%	18%	37%	39%	100%
	Gesamt	11%	11%	26%	52%	100%
Sonst. Asien	1. Generation	27%	18%	24%	31%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	25%	17%	27%	31%	100%
Afrika	1. Generation	18%	20%	30%	32%	100%
	2. Generation					
	Gesamt	18%	20%	32%	31%	100%
Gesamt	1. Generation	25%	29%	24%	21%	100%
	2. Generation	21%	37%	29%	12%	100%
	Gesamt	24%	30%	25%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 228: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Alter (Nicht-MigrantInnen)

		Max. Pflicht-schulabschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	bis 24 Jahre	27%	32%	33%	9%	100%
	25 bis 45 Jahre	7%	42%	18%	33%	100%
	ab 46 Jahre	6%	37%	37%	20%	100%
	Gesamt	9%	39%	26%	26%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 305

Tabelle 229: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht und Alter (MigrantInnen)

		Max. Pflichtschul-abschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	bis 24 Jahre	31%	41%	22%	6%	100%
	25 bis 45 Jahre	19%	32%	24%	25%	100%
	ab 46 Jahre	20%	45%	17%	19%	100%
	Gesamt	21%	37%	21%	20%	100%
Weiblich	bis 24 Jahre	24%	35%	34%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	25%	22%	28%	25%	100%
	ab 46 Jahre	38%	19%	26%	17%	100%
	Gesamt	28%	23%	29%	21%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	27%	38%	29%	6%	100%
	25 bis 45 Jahre	22%	27%	26%	25%	100%
	ab 46 Jahre	28%	33%	21%	18%	100%
	Gesamt	24%	30%	25%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss=20

Tabelle 230: Höchste abgeschlossene Schulbildung (II), nach Alter und Geschlecht

		Kein Schulab-schluss	Pflichtschule	Lehre mit Berufsschule	Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhoch-schule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
bis 24 Jahre	Männlich	3%	27%	28%	13%	22%	6%	100%
	Weiblich		24%	21%	14%	34%	7%	100%
	Gesamt	2%	26%	24%	14%	29%	6%	100%
25 bis 45 Jahre	Männlich	5%	15%	23%	9%	24%	25%	100%
	Weiblich	7%	18%	13%	9%	28%	25%	100%
	Gesamt	6%	17%	18%	9%	26%	25%	100%
ab 46 Jahre	Männlich	4%	16%	34%	11%	17%	19%	100%
	Weiblich	14%	24%	9%	9%	26%	17%	100%
	Gesamt	8%	20%	23%	10%	21%	18%	100%
Gesamt	Männlich	4%	17%	27%	10%	21%	20%	100%
	Weiblich	7%	20%	13%	10%	29%	21%	100%
	Gesamt	6%	19%	20%	10%	25%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 2001, n miss = 20.

Tabelle 231: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht und Alter (Nicht-MigrantInnen)

		Max. Pflichtschul-abschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	bis 24 Jahre	50%	30%	15%	5%	100%
	25 bis 45 Jahre	4%	54%	13%	29%	100%
	ab 46 Jahre	3%	34%	42%	20%	100%
	Gesamt	9%	44%	24%	23%	100%
Weiblich	bis 24 Jahre	5%	33%	49%	13%	100%
	25 bis 45 Jahre	10%	29%	23%	38%	100%
	ab 46 Jahre	10%	39%	31%	20%	100%
	Gesamt	9%	33%	28%	29%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	27%	32%	33%	9%	100%
	25 bis 45 Jahre	7%	42%	18%	33%	100%
	ab 46 Jahre	6%	37%	37%	20%	100%
	Gesamt	9%	39%	26%	26%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 305

Tabelle 232: Herkunft, nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Geschlecht und Alter (bis 24 Jahre)

				Max. Pflicht-schulab-schluss	Lehre mit Berufsschu-le/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhoch-schule, Akademie	Gesamt
				Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	bis 24 Jahre	Migrationshin-tergrund Ländergruppe	Ehem. Jugoslawien, Albanien	31%	57%	31%		41%
			Türkei	48%	27%	18%		30%
			Deutschland		3%	22%		8%
			EU-NMS	7%	6%	11%		9%
			Sonst. Europa	1%	1%	1%		1%
			Iran	0%	1%	2%		1%
			China	2%	1%	2%		1%
			Philippinen	2%	1%	2%		1%
			Arabischer Raum	1%	0%	4%		1%
			Sonst. Asien	5%	2%	5%		4%
			Afrika	2%	1%	2%		1%
			Gesamt	100%	100%	100%		100%
Weiblich	bis 24 Jahre	Migrationshin-tergrund Ländergruppe	Ehem. Jugoslawien, Albanien	45%	45%	45%	24%	44%
			Türkei	36%	33%	17%		26%
			Deutschland	2%	6%	14%	34%	10%
			EU-NMS	7%	10%	12%	13%	10%
			Sonst. Europa	1%	0%	1%	13%	1%
			Iran			2%	9%	1%
			China	2%	1%	2%		1%
			Philippinen	1%	1%	2%	3%	1%
			Arabischer Raum	2%	1%	1%		1%
			Sonst. Asien	3%	1%	3%	5%	3%
			Afrika	2%	2%	1%		1%
			Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 395, n miss=2; nur Personen unter 24 Jahren; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 233: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Migrations-hintergrund - Generation (MigrantInnen)

	Max. Pflichtschulab-schluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fach-hochschule, Akade-mie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
1. Generation	25%	29%	24%	21%	100%
2. Generation	21%	37%	29%	12%	100%
Gesamt	24%	30%	25%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 20..

Tabelle 234: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Staatsbürger-schaft (MigrantInnen)

	Max. Pflichtschulab-schluss	Lehre mit Berufsschu-le/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhoch-schule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	30%	29%	24%	16%	100%
Nein	21%	31%	25%	23%	100%
Gesamt	24%	30%	25%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 20..

Tabelle 235: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren) (MigrantInnen)

	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
bis zu 5 Jahre	18%	18%	26%	37%	100%
seit 6 bis 10 Jahre	22%	26%	30%	22%	100%
seit 11 bis 20 Jahre	26%	32%	27%	15%	100%
21 Jahre und länger	33%	39%	12%	16%	100%
Gesamt	25%	29%	24%	21%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 21

Tabelle 236: Herkunft, nach Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren) und höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)

		Ex-Jugoslawien	Türkei	Deutschland	EU-NMS	West-Europa	Iran	China	Philippinen	sonstiger Rest-Asien	Afrika	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Max. Pflichtschulabschluss	bis zu 5 Jahre	44%	41%	6%	1%	1%		1%	0%	3%	3%	2%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	35%	35%	2%	13%	1%	0%	2%	1%	2%	7%	2%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	51%	40%		3%			1%	1%	1%	2%	1%	100%
	21 Jahre und länger	62%	30%		3%		0%	1%	0%	0%	2%	1%	100%
	Gesamt	50%	36%	1%	5%	0%	0%	1%	1%	1%	3%	1%	100%
Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	bis zu 5 Jahre	38%	12%	31%	12%	2%	0%		1%	1%	1%	0%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	46%	11%	3%	28%	1%	0%	2%	2%	2%	3%	2%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	59%	15%	1%	19%	0%	0%	1%	2%	1%	1%	1%	100%
	21 Jahre und länger	71%	15%	2%	7%		0%	1%	1%	0%	2%	0%	100%
	Gesamt	57%	14%	6%	17%	1%	0%	1%	1%	1%	2%	1%	100%
Matura	bis zu 5 Jahre	9%	14%	28%	42%	0%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	36%	18%	7%	26%	1%	0%	1%	3%	1%	3%	3%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	69%	3%	2%	13%	1%	1%	1%	2%	4%	3%	1%	100%
	21 Jahre und länger	25%	29%	5%	17%	0%	4%	2%	2%	7%	5%	4%	100%
	Gesamt	41%	13%	10%	24%	1%	1%	1%	2%	3%	3%	2%	100%
Universität, FH, Akademie	bis zu 5 Jahre		6%	52%	27%	6%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	18%	3%	17%	27%	8%	2%	2%	7%	6%	8%	3%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	26%	3%	9%	29%	4%	4%	3%	5%	12%	3%	3%	100%
	21 Jahre und länger	23%	7%	11%	18%	1%	13%	3%	2%	14%	5%	4%	100%
	Gesamt	14%	5%	27%	26%	5%	3%	2%	4%	7%	4%	2%	100%
Gesamt	bis zu 5 Jahre	17%	16%	33%	24%	3%	0%	1%	1%	2%	2%	1%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	34%	17%	7%	24%	3%	1%	2%	3%	3%	5%	3%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	55%	16%	2%	15%	1%	1%	1%	2%	3%	2%	1%	100%
	21 Jahre und länger	55%	21%	3%	9%	0%	3%	1%	1%	3%	3%	1%	100%
	Gesamt	42%	17%	10%	18%	2%	1%	1%	2%	3%	3%	2%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss=20; nur Personen der 1. Generation.

Tabelle 237: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Herkunft und Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren)

		Max. Pflichtschul-abschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fach-hochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	23%	35%	31%	11%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	24%	35%	34%	7%	100%
	21 Jahre und länger	38%	51%	5%	6%	100%
	Gesamt	30%	40%	24%	7%	100%
Türkei	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	47%	17%	33%	3%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	63%	30%	4%	2%	100%
	21 Jahre und länger	49%	28%	17%	5%	100%
	Gesamt	53%	23%	18%	6%	100%
Deutschland	bis zu 5 Jahre	3%	17%	22%	58%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	8%	10%	29%	53%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre					
	21 Jahre und länger					
	Gesamt	3%	16%	24%	57%	100%
EU-NMS	bis zu 5 Jahre	0%	10%	46%	43%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	12%	31%	32%	25%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	6%	41%	24%	29%	100%
	21 Jahre und länger					
	Gesamt	7%	28%	33%	32%	100%
Sonst. Europa	bis zu 5 Jahre	4%	12%	4%	80%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	7%	13%	16%	64%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre		10%	24%	65%	100%
	21 Jahre und länger					
	Gesamt	4%	12%	13%	71%	100%
Iran	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre					
	seit 11 bis 20 Jahre		6%	34%	60%	100%
	21 Jahre und länger	1%	3%	19%	77%	100%
	Gesamt	1%	7%	26%	66%	100%
China	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	23%	24%	24%	29%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	26%	19%	27%	28%	100%
	21 Jahre und länger					
	Gesamt	24%	18%	24%	34%	100%
Philippinen	bis zu 5 Jahre	5%	11%	29%	55%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	6%	19%	27%	48%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	12%	25%	23%	40%	100%
	21 Jahre und länger					
	Gesamt	8%	20%	26%	45%	100%
Arabischer Raum	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	19%	15%	16%	50%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	8%	11%	31%	50%	100%
	21 Jahre und länger	3%	5%	25%	68%	100%
	Gesamt	12%	10%	24%	54%	100%
Sonst. Asien	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	30%	17%	19%	35%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	28%	11%	38%	22%	100%
	21 Jahre und länger	20%	31%	24%	25%	100%
	Gesamt	27%	18%	24%	31%	100%
Afrika	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	18%	25%	36%	21%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	16%	27%	21%	36%	100%
	21 Jahre und länger	15%	12%	31%	42%	100%
	Gesamt	18%	20%	30%	32%	100%
Gesamt	bis zu 5 Jahre	18%	18%	26%	37%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	22%	26%	30%	22%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	26%	32%	27%	15%	100%
	21 Jahre und länger	33%	39%	12%	16%	100%
	Gesamt	25%	29%	24%	21%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss=20; nur Personen der 1. Generation; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 238: Art der mittleren Schule, nach Geschlecht (Personen mit Mittlerer Schule als höchster abgeschlossener Schulbildung)

	Fachschule	Allgemeinbildende Schule	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	18%	6%	76%	100%
Weiblich	32%	8%	60%	100%
Gesamt	23%	7%	70%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =414

Tabelle 239: Art der mittleren Schule, nach Herkunft (Personen mit Mittlerer Schule als höchster abgeschlossener Schulbildung) (MigrantInnen)

	Fachschule	Allgemeinbildende Schule	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	26%	2%	73%	100%
Türkei	22%	16%	62%	100%
Deutschland	21%	37%	42%	100%
EU-NMS	15%	2%	83%	100%
Philippinen	27%	14%	59%	100%
Sonst. Asien	22%	18%	60%	100%
Afrika	25%	21%	54%	100%
Gesamt	23%	7%	70%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =414, Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt

Tabelle 240: Pflichtschule Detail - Dauer der Pflichtschule im Herkunftsland, nach Alter (Personen mit max. Pflichtschulabschluss und 1.Generation) (MigrantInnen)

Altersgruppe	N	Mittelwert	Median	Standardabweichung
bis 24 Jahre	49	9,017	9,000	1,8317
25 bis 45 Jahre	176	8,089	8,000	2,0256
ab 46 Jahre	98	8,590	8,000	1,7241
Insgesamt	323	8,382	8,000	1,9361

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 323

Tabelle 241: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Migrationshintergrund - Generation

	Ausbildungsabschluss in Österreich		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
1. Generation	25%	75%	100%
2. Generation	92%	8%	100%
Gesamt	33%	67%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1902, n miss = 4: nur Personen mit Angaben zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung, diese mind. Pflichtschulabschluss

Tabelle 242: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht

		Ausbildungsabschluss in Österreich		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	40%	60%	100%
	Weiblich	37%	63%	100%
	Gesamt	38%	62%	100%
Türkei	Männlich	37%	63%	100%
	Weiblich	67%	33%	100%
	Gesamt	49%	51%	100%
Deutschland	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	15%	85%	100%
	Gesamt	16%	84%	100%
EU-NMS	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich	18%	82%	100%
	Gesamt	16%	84%	100%
Sonst. Europa	Männlich	31%	69%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Iran	Männlich	59%	41%	100%
	Weiblich	62%	38%	100%
	Gesamt	60%	40%	100%
China	Männlich	56%	44%	100%
	Weiblich	26%	74%	100%
	Gesamt	39%	61%	100%
Philippinen	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	15%	85%	100%
	Gesamt	18%	82%	100%
Arabischer Raum	Männlich	27%	73%	100%
	Weiblich	43%	57%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%
Sonst. Asien	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	36%	64%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%
Afrika	Männlich	24%	76%	100%
	Weiblich	26%	74%	100%
	Gesamt	25%	75%	100%
Gesamt	Männlich	32%	68%	100%
	Weiblich	34%	66%	100%
	Gesamt	33%	67%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1902, n miss = 4: nur Personen mit Angaben zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung, diese mind. Pflichtschulabschluss

Tabelle 243: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Migrationshintergrund (Generation) und Alter (MigrantInnen)

		Ausbildungsabschluss in Österreich		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
1. Generation	bis 24 Jahre	69%	31%	100%
	25 bis 45 Jahre	23%	77%	100%
	ab 46 Jahre	8%	92%	100%
	Gesamt	25%	75%	100%
2. Generation	bis 24 Jahre	99%	1%	100%
	25 bis 45 Jahre	88%	12%	100%
	ab 46 Jahre	100%		100%
	Gesamt	92%	8%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	78%	22%	100%
	25 bis 45 Jahre	31%	69%	100%
	ab 46 Jahre	9%	91%	100%
	Gesamt	33%	67%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1902, n miss = 4: nur Personen mit Angaben zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung, diese mind. Pflichtschulabschluss

Tabelle 244: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Dauer des Aufenthalts in AT (nur 1.Generation) (MigrantInnen)

	Ausbildungsabschluss in Österreich		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
bis zu 5 Jahre	7%	93%	100%
seit 6 bis 10 Jahre	16%	84%	100%
seit 11 bis 20 Jahre	37%	63%	100%
21 Jahre und länger	34%	66%	100%
Gesamt	25%	75%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1699, n miss = 4: nur Personen der 1. Generation, mit Angaben zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung, diese mind. Pflichtschulabschluss

Tabelle 245: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach höchster abgeschlossener Schulausbildung (MigrantInnen)

	Ausbildungsabschluss in Österreich		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Max. Pflichtschulabschluss	32%	68%	100%
Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	43%	57%	100%
Matura	26%	74%	100%
Universität, Fachhochschule, Akademie	27%	73%	100%
Gesamt	33%	67%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1902, n miss = 4: nur Personen mit Angaben zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung, diese mind. Pflichtschulabschluss

Tabelle 246: Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Ausbildungsabschluss in Österreich (MigrantInnen)

	Ausbildungsabschluss in Österreich		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Pflichtschule	19%	20%	20%
Lehre mit Berufsschule	29%	18%	21%
Mittlere Schule	12%	10%	11%
Matura	21%	29%	27%
Universität, Fachhochschule, Akademie	18%	23%	22%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1902, n miss = 4: nur Personen mit Angaben zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung, diese mind. Pflichtschulabschluss

Tabelle 247: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Herkunft und Geschlecht

		Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	20%	80%	100%
	Gesamt	21%	79%	100%
Türkei	Männlich	5%	95%	100%
	Weiblich	11%	89%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
Deutschland	Männlich	4%	96%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	7%	93%	100%
EU-NMS	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Sonst. Europa	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	22%	78%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Iran	Männlich	19%	81%	100%
	Weiblich	.	.	.
	Gesamt	44%	56%	100%
China	Männlich	.	.	.
	Weiblich	23%	77%	100%
	Gesamt	27%	73%	100%
Philippinen	Männlich	4%	96%	100%
	Weiblich	22%	78%	100%
	Gesamt	15%	85%	100%
Arabischer Raum	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	29%	71%	100%
	Gesamt	23%	77%	100%
Sonst. Asien	Männlich	11%	89%	100%
	Weiblich	28%	72%	100%
	Gesamt	16%	84%	100%
Afrika	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	22%	78%	100%
	Gesamt	22%	78%	100%
Gesamt	Männlich	16%	84%	100%
	Weiblich	17%	83%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1250, n miss = 15: nur Personen mit Ausbildungsabschluss (mind. Pflichtschule) außerhalb Österreichs; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 248: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht (MigrantInnen)

		Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Max. Pflichtschulabschluss	2%	98%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	18%	82%	100%
	Matura	22%	78%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	18%	82%	100%
	Gesamt	16%	84%	100%
Weiblich	Max. Pflichtschulabschluss	0%	100%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	19%	81%	100%
	Matura	22%	78%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	24%	76%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Gesamt	Max. Pflichtschulabschluss	1%	99%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	18%	82%	100%
	Matura	22%	78%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	21%	79%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1250, n miss = 15: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs

Tabelle 249: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Alter (MigrantInnen)

		Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
bis 24 Jahre	Max. Pflichtschulabschluss	2%	98%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	48%	52%	100%
	Matura	18%	82%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	18%	82%	100%
	Gesamt	23%	77%	100%
25 bis 45 Jahre	Max. Pflichtschulabschluss	0%	100%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	17%	83%	100%
	Matura	23%	77%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	18%	82%	100%
	Gesamt	16%	84%	100%
ab 46 Jahre	Max. Pflichtschulabschluss	2%	98%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	16%	84%	100%
	Matura	22%	78%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	27%	73%	100%
	Gesamt	16%	84%	100%
Gesamt	Max. Pflichtschulabschluss	1%	99%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	18%	82%	100%
	Matura	22%	78%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	21%	79%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1250, n miss = 15: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs

Tabelle 250: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Berufsbereich und Geschlecht (MigrantInnen)

			Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Berufsgruppe	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Männlich			
		Weiblich			
		Gesamt			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Männlich	15%	85%	100%
		Weiblich	10%	90%	100%
		Gesamt	14%	86%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	Männlich	8%	92%	100%
		Weiblich	6%	94%	100%
		Gesamt	7%	93%	100%
	Dienstleistungsberufe	Männlich	11%	89%	100%
		Weiblich	9%	91%	100%
		Gesamt	10%	90%	100%
	Technische Berufe	Männlich	29%	71%	100%
		Weiblich	35%	65%	100%
		Gesamt	31%	69%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Männlich	19%	81%	100%
		Weiblich	17%	83%	100%
		Gesamt	18%	82%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Männlich	36%	64%	100%
		Weiblich	44%	56%	100%
		Gesamt	42%	58%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1250, n miss = 20: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 251: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten, Nostrifikationsansuchen (MigrantInnen)

	Funktion
	1
Herkunftsland: Ex-YU/Albanien	-,420
Berufsgruppe: Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	-,400
Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	-,243
vorr. Einwanderungsgrund: ausbildungsbezogene Gründe	-,239
Berufsgruppe: Technische Berufe	-,203
Alter bis 24 Jahre	-,147
Berufsgruppe: Handels- und Verkehrsberufe	,139
Einschätzung betriebl. Aufstiegschancen: sehr/eher gut	,210
vorr. Einwanderungsgrund: arbeitsbezogene Gründe	,227
Einschätzung betriebl. Aufstiegschancen: eher/sehr schlecht	,280
Tätigkeitsniveau: Hilfstätigkeit	,404
Herkunftsland: Deutschland	,419
Angelernte Tätigkeit	,537

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1081; nur Personen mit Ausbildungs; auf Basis der zweiwertigen abhängigen Variable „Ansuchen um Nostrifikation" wurde eine Funktion errechnet. Negative (standardisierte) Werte deuten auf eine erhöhte Wahrscheinlichkeit eines Nostrifikationsansuchens, positive auf eine verringerte.

Tabelle 252: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	76%	81%	79%
Arbeitsplatzsicherheit	51%	77%	64%
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	56%	67%	61%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	55%	67%	61%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	36%	62%	49%
Zugang zu höheren Ausbildungsformen	35%	44%	39%
Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	32%	30%	31%
Bessere Anerkennung bei KollegInnen	29%	32%	30%
Sonstige Erwartungen	7%	2%	4%
keine Erwartungen an Anerkennung der Ausbildung	4%	1%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation

Tabelle 253: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft (MigrantInnen)

	Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	Arbeitsplatzsicherheit	Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	Bessere Einkommensmöglichkeiten	Zugang zu höheren Ausbildungsformen	Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	Bessere Anerkennung bei KollegInnen	Sonstige Erwartungen	keine Erwartungen an Anerkennung der Ausbildung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	84%	73%	66%	57%	50%	46%	38%	40%			100%
Türkei	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Deutschland	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
EU-NMS	70%	47%	55%	70%	51%	25%	15%	15%	8%	8%	100%
Sonst. Europa	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Iran	52%	45%	43%	49%	46%	71%	33%	33%	2%	13%	100%
China	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Philippinen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Arabischer Raum	73%	58%	56%	50%	49%	40%	22%	17%		3%	100%
Sonst. Asien	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Afrika	79%	80%	72%	74%	65%	53%	53%	49%		5%	100%
Gesamt	79%	64%	61%	61%	49%	39%	31%	30%	4%	2%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 254: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)

	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	92%	69%	78%	79%
Arbeitsplatzsicherheit	68%	57%	69%	64%
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	70%	52%	64%	61%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	60%	56%	67%	61%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	54%	37%	60%	49%
Zugang zu höheren Ausbildungsformen	45%	35%	40%	40%
Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	44%	22%	30%	31%
Bessere Anerkennung bei KollegInnen	39%	25%	30%	31%
Sonstige Erwartungen	5%	4%	4%	4%
keine Erwartungen an Anerkennung der Ausbildung	3%	3%	1%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =223: nur Personen mit Ausbildungsabschluss (über Pflichtschulniveau) außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation

Tabelle 255: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen)

	bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	73%	86%	66%	79%
Arbeitsplatzsicherheit	60%	69%	57%	64%
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	63%	69%	47%	61%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	73%	66%	50%	61%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	85%	58%	26%	49%
Zugang zu höheren Ausbildungsformen	79%	43%	24%	39%
Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	55%	28%	29%	31%
Bessere Anerkennung bei KollegInnen	72%	26%	29%	30%
Sonstige Erwartungen		2%	10%	4%
keine Erwartungen an Anerkennung der Ausbildung	2%	2%	3%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation

Tabelle 256: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach (ausgewählten) Berufsbereichen (MigrantInnen)

	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Dienstleistungsberufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	80%	71%	88%	85%
Arbeitsplatzsicherheit	54%	69%	78%	74%
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	69%	64%	79%	54%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	50%	55%	87%	60%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	42%	49%	62%	49%
Zugang zu höheren Ausbildungsformen	51%	32%	30%	43%
Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	50%	16%	20%	33%
Bessere Anerkennung bei KollegInnen	45%	22%	21%	33%
Sonstige Erwartungen	4%	1%		3%
keine Erwartungen an Anerkennung der Ausbildung	8%			1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation, Berufsbereiche mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 257: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Einschätzung der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (MigrantInnen)

	Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position		
	sehr/eher gut	mittelmäßig	eher/sehr schlecht
	Anteil	Anteil	Anteil
Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	86%	69%	80%
Arbeitsplatzsicherheit	74%	58%	58%
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	64%	48%	64%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	68%	55%	50%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	43%	65%	53%
Zugang zu höheren Ausbildungsformen	39%	30%	45%
Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	36%	27%	31%
Bessere Anerkennung bei KollegInnen	36%	21%	35%
Sonstige Erwartungen	5%		5%
keine Erwartungen an Anerkennung der Ausbildung	3%	5%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation

Tabelle 258: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Einschätzung der Übernahme von (mehr) Kompetenzen und Aufgabenbereichen (MigrantInnen)

	Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit		
	sehr/eher gut	mittelmäßig	eher/sehr schlecht
	Anteil	Anteil	Anteil
Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	85%	58%	81%
Arbeitsplatzsicherheit	68%	67%	56%
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	62%	53%	66%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	68%	57%	48%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	52%	71%	43%
Zugang zu höheren Ausbildungsformen	46%	29%	34%
Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	35%	25%	34%
Bessere Anerkennung bei KollegInnen	35%	25%	34%
Sonstige Erwartungen	4%		6%
keine Erwartungen an Anerkennung der Ausbildung	3%	6%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation

Tabelle 259: Erfüllung der Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen)

		Erfüllung Erwartung				
		Ja	Teilweise	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	Männlich	53%	3%	36%	8%	100%
	Weiblich	58%	8%	34%	0%	100%
	Gesamt	56%	6%	35%	4%	100%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	Männlich	48%	11%	34%	8%	100%
	Weiblich	49%	12%	35%	3%	100%
	Gesamt	48%	12%	35%	5%	100%
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	Männlich	57%	4%	32%	8%	100%
	Weiblich	51%	8%	37%	3%	100%
	Gesamt	54%	6%	35%	5%	100%
Arbeitsplatzsicherheit	Männlich	53%	5%	34%	9%	100%
	Weiblich	49%	9%	39%	3%	100%
	Gesamt	50%	7%	37%	5%	100%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	Männlich	49%	9%	38%	4%	100%
	Weiblich	41%	17%	31%	12%	100%
	Gesamt	44%	14%	33%	9%	100%
Zugang zu höheren Ausbildungsformen	Männlich	55%	6%	38%	1%	100%
	Weiblich	54%	3%	35%	9%	100%
	Gesamt	54%	4%	36%	5%	100%
Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	Männlich	47%	1%	39%	12%	100%
	Weiblich	56%	5%	32%	8%	100%
	Gesamt	51%	3%	36%	10%	100%
Bessere Anerkennung bei KollegInnen	Männlich	50%	1%	36%	13%	100%
	Weiblich	53%	10%	29%	8%	100%
	Gesamt	51%	6%	32%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Basis jeweils jene, die jeweilge Erwartung haben: Möglichkeit erlernten Beruf auszuüben (n= 175), Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit (n=143), Mehr Kompetenzen (n=138), Arbeitsplatzsicherheit (n=144), Bessere Einkommensmöglichkeiten (n=119), Zugang zu höheren Ausbildungsformen (n=106), Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten (n=74), Bessere Anerkennung bei KollegInnen (n=73)

Tabelle 260: Erfüllen der Erwartung an Nostrifikation: erlernten Beruf auszuüben, nach Beruf (MigrantInnen)

	Erfüllung Erwartung: Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben			
	Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe				
Handels- und Verkehrsberufe				
Dienstleistungsberufe	21%	17%	62%	100%
Technische Berufe				
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe				
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	79%	5%	16%	100%
Gesamt	58%	6%	36%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; n = 175, n miss = 8; nur Personen, die Erwartung „Möglichkeit, erlernten Beruf auszuüben" haben; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 261: Erfüllen der Erwartung an Nostrifikation: bessere Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, nach Einschätzung von Aufstiegs- und Karrierechancen im Betrieb (MigrantInnen)

		Erfüllung Erwartung: Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit			
		Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position	sehr/eher gut	61%	14%	25%	100%
	mittelmäßig	53%	2%	44%	100%
	eher/sehr schlecht	37%	12%	51%	100%
	Gesamt	53%	11%	36%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; n = 143, n miss = 17; nur Personen, die Erwartung bessere Aufstiegs-/Karrieremöglichkeiten haben.

Tabelle 262: Erfüllen der Erwartung an Nostrifikation: mehr Kompetenzen, nach Einschätzung von Chancen zur Ausweitung der Kompetenzen im Betrieb (MigrantInnen)

		Erfüllung Erwartung: Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit			
		Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	sehr/eher gut	62%	12%	27%	100%
	mittelmäßig	57%	1%	42%	100%
	eher/sehr schlecht	49%	2%	49%	100%
	Gesamt	57%	7%	35%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; n = 138, n miss = 17; nur Personen, die Erwartung mehr Kompetenzen haben.

Tabelle 263: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Anerkennung für Ausübung des Berufes nicht nötig	Sonstiges	Zeitliche Gründe - zu zeitaufwendig	Keine Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung	Finanzielle Gründe - zu hohe Kosten	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	62%	21%	23%	7%	3%	4%	100%
	Weiblich	56%	31%	19%	5%	5%	5%	100%
	Gesamt	59%	26%	21%	6%	4%	4%	100%
Türkei	Männlich	47%	9%	35%	27%	20%	13%	100%
	Weiblich	.	.	.	.	.	.	.
	Gesamt	48%	10%	34%	29%	17%	10%	100%
Deutschland	Männlich	62%	42%				2%	100%
	Weiblich	56%	44%	2%			1%	100%
	Gesamt	59%	43%	1%			1%	100%
EU-NMS	Männlich	72%	15%	9%	15%		3%	100%
	Weiblich	52%	30%	16%	20%	6%	4%	100%
	Gesamt	60%	24%	13%	18%	4%	3%	100%
Sonst. Europa	Männlich	69%	28%	14%	2%	8%		100%
	Weiblich	62%	26%	25%	3%	4%		100%
	Gesamt	64%	27%	21%	3%	6%		100%
Iran	Männlich	30%	48%	20%	4%	14%	7%	100%
	Weiblich	.	.	.	.	.	.	.
	Gesamt	26%	49%	23%	5%	11%	8%	100%
China	Männlich	.	.	.	.	.	.	.
	Weiblich	42%	43%	11%	16%		12%	100%
	Gesamt	38%	42%	16%	18%	4%	8%	100%
Philippinen	Männlich	25%	70%	15%	8%	8%	5%	100%
	Weiblich	28%	55%	14%	13%	10%		100%
	Gesamt	27%	62%	14%	11%	9%	2%	100%
Arabischer Raum	Männlich	43%	55%	19%	14%	13%		100%
	Weiblich	34%	41%	26%	19%	9%	4%	100%
	Gesamt	41%	52%	21%	15%	12%	1%	100%
Sonst. Asien	Männlich	39%	58%	12%	13%	7%	3%	100%
	Weiblich	42%	51%	13%	17%			100%
	Gesamt	40%	56%	12%	14%	5%	2%	100%
Afrika	Männlich	36%	42%	8%	21%	16%	13%	100%
	Weiblich	27%	50%	7%	29%	2%	7%	100%
	Gesamt	33%	45%	7%	24%	10%	10%	100%
Gesamt	Männlich	57%	25%	19%	12%	7%	5%	100%
	Weiblich	53%	33%	16%	11%	5%	4%	100%
	Gesamt	55%	29%	18%	12%	6%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1007; ; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und ohne Beantragung einer Nostrifikation; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 264: „Sonstige Gründe“ für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
international/in Ö anerkannter ausländischer Bildungsabschluß	28%	22%	24%
kein Interesse, Energie und Motivation	14%	29%	22%
sprachliche Barrieren	19%	20%	19%
keine anerkennenswerte Ausbildung abgeschlossen	20%	14%	17%
keine fachliche Entsprechung oder hoher Ergänzungsaufwand	6%	3%	4%
Wechsel in anderes Berufsfeld	2%	6%	4%
fehlende Dokumente	4%	4%	4%
internationales Unternehmen	4%	0%	2%
Absolvieren einer Ausbildung in Ö	2%	2%	2%
Nostrifikation geplant	1%	1%	1%
Asylstatus	0%	0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt =394

Tabelle 265: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach versch. Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren

		Anerkennung für Ausübung des Berufes nicht nötig	Sonstiges	Zeitliche Gründe - zu zeitaufwendig	Keine Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung	Finanzielle Gründe - zu hohe Kosten	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Altersgruppe	bis 24 Jahre	41%	31%	14%	15%	5%	10%	100%
	25 bis 45 Jahre	54%	26%	19%	11%	8%	4%	100%
	ab 46 Jahre	59%	33%	16%	12%	2%	5%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	62%	25%	9%	13%	5%	9%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	57%	25%	20%	13%	2%	3%	100%
	Matura	49%	29%	25%	16%	8%	3%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	53%	38%	14%	4%	8%	2%	100%
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	51%	27%	20%	21%	6%	6%	100%
	Angelernte Tätigkeit	49%	27%	23%	10%	8%	6%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	70%	27%	13%	6%	2%	1%	100%
	Höhere Tätigkeit	65%	35%	2%	0%	0%	0%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	67%	44%	1%	1%	0%	0%	100%
Entspricht/Entsprach Tätigkeit der Ausbildung	Ja Tätigkeit entspricht Ausbildungsniveau	65%	30%	10%	7%	2%	4%	100%
	Tätigkeit unter Ausbildungsniveau	40%	32%	27%	18%	10%	4%	100%
	Tätigkeit über Ausbildungsniveau							
Berufsgruppe	Land- und forstwirtschaftliche Berufe							
	Produktionsberufe Bergbau, Industrie, Gewerbe	56%	21%	19%	14%	5%	6%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	53%	26%	23%	9%	10%	4%	100%
	Dienstleistungsberufe	54%	31%	20%	15%	7%	4%	100%
	Technische Berufe	61%	32%	1%	5%	0%	9%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	68%	36%	8%	3%	2%	1%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	43%	43%	15%	6%	5%	2%	100%
Höhe pers. Erwerbseinkommens einkommens (VZ)	geringes Einkommen	50%	30%	24%	17%	9%	4%	100%
	mittleres Einkommen	64%	25%	14%	6%	3%	4%	100%
	hohes Einkommen	75%	35%	6%	0%			100%
Mitarbeiterinnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	57%	26%	17%	11%	7%	4%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	52%	25%	21%	15%	6%	6%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	54%	38%	10%	9%	1%	5%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	60%	31%	22%	8%	8%	1%	100%
Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	58%	29%	14%	9%	5%	4%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	55%	24%	21%	11%	9%	5%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	45%	35%	20%	16%	3%	4%	100%
	21 Jahre und länger	65%	26%	14%	12%	5%	6%	100%
Deutsch kennt-	Mündlich und schriftlich fließend	55%	29%	18%	7%	6%	3%	100%

nisse	Mündlich fließend	48%	32%	18%	15%	5%	7%	100%
	Schriftlich fließend	39%	48%	2%	16%	1%	23%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	59%	26%	17%	15%	6%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1007; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und ohne Beantragung einer Nostrifikation; nach Tätigkeitsniveau n miss = 4; nach Überqualifikation n miss = 66; nach Berufsgruppe n miss = 5; nach Einkommen n = 745 (nur Vollzeitbeschäftigte), n miss = 57; nach Arbeitsstättengröße n miss = 55; nach Dauer des Aufenthalts n = 1003 (nur 1. Generation); nach Deutschkenntnissen n miss = 2; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 266: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach versch. zeitbezogenen Faktoren (MigrantInnen)

		Anerkennung für Ausübung des Berufes nicht nötig	Sonstiges	Zeitliche Gründe - zu zeitaufwendig	Keine Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung	Finanzielle Gründe - zu hohe Kosten	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Haushalt	Ja	50%	29%	20%	15%	6%	5%	100%
	Nein	61%	29%	14%	8%	6%	4%	100%
Kind(er) Altersgruppen	(auch) Kind/er bis 12 Jahren	52%	26%	20%	13%	7%	6%	100%
	Kind/er nur über 12 Jahren	47%	35%	20%	20%	4%	4%	100%
Geteilte Arbeitszeit	Ja	53%	36%	17%	20%	7%	7%	100%
	Nein	55%	28%	18%	11%	6%	4%	100%
Abend-, Nachtarbeit	Ja	51%	34%	15%	12%	6%	2%	100%
	Nein	56%	28%	18%	12%	6%	5%	100%
Wochenend-, Feiertagsarbeit	Ja	54%	29%	20%	10%	5%	4%	100%
	Nein	56%	29%	16%	13%	6%	5%	100%
Schicht-, Turnusdienst	Ja	41%	33%	27%	9%	9%	7%	100%
	Nein	56%	29%	17%	12%	5%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1007; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und ohne Beantragung einer Nostrifikation; nach Kindern im Haushalt n miss = 1; nach Altersgruppen der Kinder n = 559 (nur Personen mit Kind/ern) n miss = 6; nach geteilter Arbeitszeit n miss = 7; nach Abend-, Wochenendarbeit n miss = 2; nach Wochenend-,Feiertagsarbeit n miss = 3; nach Schicht-, Turnusdienst n miss = 14.

Tabelle 267: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, nach Herkunft und Geschlecht

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	6%	94%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
Türkei	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich		100%	100%
	Gesamt	1%	99%	100%
Deutschland	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich	12%	88%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%
EU-NMS	Männlich	10%	90%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	12%	88%	100%
Sonst. Europa	Männlich	5%	95%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Iran	Männlich	9%	91%	100%
	Weiblich	4%	96%	100%
	Gesamt	7%	93%	100%
China	Männlich	4%	96%	100%
	Weiblich	12%	88%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Philippinen	Männlich	3%	97%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
Arabischer Raum	Männlich	5%	95%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	5%	95%	100%
Sonst. Asien	Männlich	3%	97%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	5%	95%	100%
Afrika	Männlich	14%	86%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
Gesamt	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	7%	93%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 14

Tabelle 268: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 4 Wochen, nach Herkunft und Geschlecht

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	6%	94%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
Türkei	Männlich		100%	100%
	Weiblich		100%	100%
	Gesamt		100%	100%
Deutschland	Männlich	13%	87%	100%
	Weiblich	12%	88%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%
EU-NMS	Männlich	10%	90%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	9%	91%	100%
Sonst. Europa	Männlich	4%	96%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
Iran	Männlich	9%	91%	100%
	Weiblich	3%	97%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
China	Männlich	4%	96%	100%
	Weiblich	11%	89%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Philippinen	Männlich	3%	97%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
Arabischer Raum	Männlich	4%	96%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
Sonst. Asien	Männlich	1%	99%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	3%	97%	100%
Afrika	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	11%	89%	100%
Gesamt	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	6%	94%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 14

Tabelle 269: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	16%	84%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305

Tabelle 270: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	25%	75%	100%
	Weiblich	28%	72%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%
Türkei	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	19%	81%	100%
	Gesamt	21%	79%	100%
Deutschland	Männlich	58%	42%	100%
	Weiblich	58%	42%	100%
	Gesamt	58%	42%	100%
EU-NMS	Männlich	43%	57%	100%
	Weiblich	43%	57%	100%
	Gesamt	43%	57%	100%
Sonst. Europa	Männlich	42%	58%	100%
	Weiblich	55%	45%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%
Iran	Männlich	50%	50%	100%
	Weiblich	53%	47%	100%
	Gesamt	51%	49%	100%
China	Männlich	25%	75%	100%
	Weiblich	37%	63%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%
Philippinen	Männlich	26%	74%	100%
	Weiblich	30%	70%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Arabischer Raum	Männlich	30%	70%	100%
	Weiblich	36%	64%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%
Sonst. Asien	Männlich	26%	74%	100%
	Weiblich	37%	63%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Afrika	Männlich	45%	55%	100%
	Weiblich	54%	46%	100%
	Gesamt	48%	52%	100%
Gesamt	Männlich	31%	69%	100%
	Weiblich	33%	67%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 7

Tabelle 271: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 5 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	24%	76%	100%
	Weiblich	27%	73%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%
Türkei	Männlich	14%	86%	100%
	Weiblich	15%	85%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
Deutschland	Männlich	57%	43%	100%
	Weiblich	57%	43%	100%
	Gesamt	57%	43%	100%
EU-NMS	Männlich	40%	60%	100%
	Weiblich	35%	65%	100%
	Gesamt	37%	63%	100%
Sonst. Europa	Männlich	32%	68%	100%
	Weiblich	44%	56%	100%
	Gesamt	39%	61%	100%
Iran	Männlich	50%	50%	100%
	Weiblich	50%	50%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%
China	Männlich	24%	76%	100%
	Weiblich	32%	68%	100%
	Gesamt	28%	72%	100%
Philippinen	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich	23%	77%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Arabischer Raum	Männlich	28%	72%	100%
	Weiblich	33%	67%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Sonst. Asien	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	35%	65%	100%
	Gesamt	24%	76%	100%
Afrika	Männlich	34%	66%	100%
	Weiblich	39%	61%	100%
	Gesamt	36%	64%	100%
Gesamt	Männlich	27%	73%	100%
	Weiblich	30%	70%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 7

Tabelle 272: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	59%	41%	100%
	Weiblich	58%	42%	100%
	Gesamt	58%	42%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305, n miss = 1

Tabelle 273: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in den letzten fünf Jahren, nach verschiedenen Migrationsfaktoren (1.Generation) (MigrantInnen)

		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Gründe für Immigration - Typologie	arbeitsbezogene Gründe	26%	74%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe	41%	59%	100%
	Flucht/Asyl	28%	72%	100%
	familiäre Gründe	28%	72%	100%
	bessere Lebensqualität allg.	21%	79%	100%
Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	34%	66%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	24%	76%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	29%	71%	100%
	21 Jahren und länger	28%	72%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 1794; nach Gründen für Immigration n miss=7; nach Dauer des Aufenthalts n miss=10; nur MigrantInnen der 1. Generation

Tabelle 274: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach beruflichen Perspektiven (MigrantInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position	sehr gut	44%	56%	100%
	eher gut	39%	61%	100%
	mittelmäßig	25%	75%	100%
	eher schlecht	26%	74%	100%
	sehr schlecht	21%	79%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	sehr gut	46%	54%	100%
	eher gut	37%	63%	100%
	mittelmäßig	27%	73%	100%
	eher schlecht	21%	79%	100%
	sehr schlecht	17%	83%	100%
	Gesamt	30%	70%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 2001; nach Aufstiegsmöglichkeiten n miss=147; nach Ausweitung der Kompetenzen n miss=152.

Tabelle 275: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach beruflichen Perspektiven (Nicht-MigrantInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position	sehr gut	67%	33%	100%
	eher gut	62%	38%	100%
	mittelmäßig	58%	42%	100%
	eher schlecht	54%	46%	100%
	sehr schlecht	52%	48%	100%
	Gesamt	59%	41%	100%
Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	sehr gut	61%	39%	100%
	eher gut	66%	34%	100%
	mittelmäßig	52%	48%	100%
	eher schlecht	50%	50%	100%
	sehr schlecht	47%	53%	100%
	Gesamt	58%	42%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews jeweils n gesamt = 305; nach Aufstiegsmöglichkeiten n miss=19; nach Ausweitung der Kompetenzen n miss=14.

Tabelle 276: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Herkunft und Alter (MigrantInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	22%	78%	100%
	25 bis 45 Jahre	33%	67%	100%
	ab 46 Jahre	14%	86%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	5%	95%	100%
	25 bis 45 Jahre	18%	82%	100%
	ab 46 Jahre	11%	89%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	51%	49%	100%
	25 bis 45 Jahre	56%	44%	100%
	ab 46 Jahre	63%	37%	100%
	Gesamt	57%	43%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	23%	77%	100%
	25 bis 45 Jahre	38%	62%	100%
	ab 46 Jahre	40%	60%	100%
	Gesamt	37%	63%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	39%	61%	100%
	25 bis 45 Jahre	42%	58%	100%
	ab 46 Jahre	27%	73%	100%
	Gesamt	39%	61%	100%
Iran	bis 24 Jahre			
	25 bis 45 Jahre	55%	45%	100%
	ab 46 Jahre	51%	49%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%
China	bis 24 Jahre			
	25 bis 45 Jahre	31%	69%	100%
	ab 46 Jahre			
	Gesamt	28%	72%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre	37%	63%	100%
	25 bis 45 Jahre	20%	80%	100%
	ab 46 Jahre	13%	87%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	35%	65%	100%
	25 bis 45 Jahre	33%	67%	100%
	ab 46 Jahre	18%	82%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	31%	69%	100%
	25 bis 45 Jahre	24%	76%	100%
	ab 46 Jahre	13%	87%	100%
	Gesamt	24%	76%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	43%	57%	100%
	25 bis 45 Jahre	30%	70%	100%
	ab 46 Jahre	52%	48%	100%
	Gesamt	36%	64%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	21%	79%	100%
	25 bis 45 Jahre	33%	67%	100%
	ab 46 Jahre	23%	77%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 2001, n miss = 7; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 277: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht und Alter (MigrantInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	bis 24 Jahre	19%	81%	100%
	25 bis 45 Jahre	31%	69%	100%
	ab 46 Jahre	24%	76%	100%
	Gesamt	27%	73%	100%
Weiblich	bis 24 Jahre	24%	76%	100%
	25 bis 45 Jahre	35%	65%	100%
	ab 46 Jahre	20%	80%	100%
	Gesamt	30%	70%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	21%	79%	100%
	25 bis 45 Jahre	33%	67%	100%
	ab 46 Jahre	23%	77%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 2001, n miss = 7.

Tabelle 278: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht und Alter (Nicht-MigrantInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	bis 24 Jahre	57%	43%	100%
	25 bis 45 Jahre	62%	38%	100%
	ab 46 Jahre	55%	45%	100%
	Gesamt	59%	41%	100%
Weiblich	bis 24 Jahre	59%	41%	100%
	25 bis 45 Jahre	53%	47%	100%
	ab 46 Jahre	64%	36%	100%
	Gesamt	58%	42%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	58%	42%	100%
	25 bis 45 Jahre	58%	42%	100%
	ab 46 Jahre	59%	41%	100%
	Gesamt	58%	42%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews jeweils n gesamt = 305, n miss=1

Tabelle 279: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurs) in den letzten fünf Jahren, nach Arbeitszeitwunsch (Teilzeiterwerbstätige)

		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Gewünschte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	26%	74%	100%
	Vollzeit	23%	77%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 595, n miss = 12.

Tabelle 280: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Kindern im Haushalt und Geschlecht (MigrantInnen)

			Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
			ja	nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Haushalt	Ja	Männlich	28%	72%	100%
		Weiblich	30%	70%	100%
		Gesamt	29%	71%	100%
	Nein	Männlich	27%	73%	100%
		Weiblich	30%	70%	100%
		Gesamt	29%	71%	100%
	Gesamt	Männlich	27%	73%	100%
		Weiblich	30%	70%	100%
		Gesamt	29%	71%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 2001, n miss = 13.

Tabelle 281: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Kindern im Haushalt und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

			Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
			ja	nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Haushalt	Ja	Männlich	53%	47%	100%
		Weiblich	63%	37%	100%
		Gesamt	59%	41%	100%
	Nein	Männlich	63%	37%	100%
		Weiblich	52%	48%	100%
		Gesamt	58%	42%	100%
	Gesamt	Männlich	59%	41%	100%
		Weiblich	58%	42%	100%
		Gesamt	58%	42%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews jeweils n gesamt = 305, n miss=1

Tabelle 282: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Kindern (Altersgruppen) im Haushalt und Geschlecht (MigrantInnen)

			Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
			ja	nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	ja	Männlich	35%	65%	100%
		Weiblich	40%	60%	100%
		Gesamt	36%	64%	100%
	nein	Männlich	26%	74%	100%
		Weiblich	29%	71%	100%
		Gesamt	28%	72%	100%
	Gesamt	Männlich	27%	73%	100%
		Weiblich	30%	70%	100%
		Gesamt	29%	71%	100%
Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	ja	Männlich	26%	74%	100%
		Weiblich	30%	70%	100%
		Gesamt	28%	72%	100%
	nein	Männlich	28%	72%	100%
		Weiblich	30%	70%	100%
		Gesamt	29%	71%	100%
	Gesamt	Männlich	27%	73%	100%
		Weiblich	30%	70%	100%
		Gesamt	29%	71%	100%
Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	ja	Männlich	20%	80%	100%
		Weiblich	31%	69%	100%
		Gesamt	26%	74%	100%
	nein	Männlich	29%	71%	100%
		Weiblich	30%	70%	100%
		Gesamt	29%	71%	100%
	Gesamt	Männlich	27%	73%	100%
		Weiblich	30%	70%	100%
		Gesamt	29%	71%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 2001, n miss = 7.

Tabelle 283: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten (MigrantInnen)

	Funktion
	1
Tätigkeitsniveau: Hilfstätigkeit	-,489
Tätigkeitsniveau: Angelernte Tätigkeit	-,336
vorr. Einwanderungsgrund: arbeitsbezogene Gründe	-,166
Betriebsstättengröße: unter 10 Beschäftigte	-,160
Schulbildung: max. Pflichtschulabschluss	-,118
Herkunftsland: Türkei	-,113
Kinder: unter 3 Jahren	,098
hochqualifizierte/führende Tätigkeit	,108
Ausreichen Deutschkenntnisse für Beruf: völlig/eher	,120
Wirtschaftsabschnitt: Information und Kommunikation	,122
Alter 25-45 Jahre	,126
Wirtschaftsabschnitt: Grundstücks- und Wohnungswesen	,129
Einschätzung betriebl. Ausweitung Kompetenzen: sehr/eher gut	,181
Herkunftsland: Deutschland	,183
Berufsgruppe: Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	,185
Schulbildung: Universität, FH, Akademie	,238
Wirtschaftsabschnitt: Gesundheits- und Sozialwesen	,298

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001; auf Basis der zweiwertigen abhängigen Variable „Weiterbildungsteilnahme" wurde eine Funktion errechnet. Positive (standardisierte) Werte deuten auf eine erhöhte Chance der Weiterbildungsteilnahme, negative auf eine verringerte Teilnahmechance.

Tabelle 284: Standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten (Nicht-MigrantInnen)

	Funktion
	1
Betriebsstättengröße: unter 10 Beschäftigte	,455
Angelernte Tätigkeit	,445
Berufsgruppe: Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	,397
Arbeitszeit: Teilzeit (bis unter 35 WStd)	,350
Wirtschaftsabschnitt: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	-,419
Wirtschaftsabschnitt: Gesundheits- und Sozialwesen	-,725

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001; auf Basis der zweiwertigen abhängigen Variable „Weiterbildungsteilnahme" wurde eine Funktion errechnet. Negative (standardisierte) Werte deuten auf eine erhöhte Chance der Weiterbildungsteilnahme, positive auf eine verringerte Teilnahmechance.

Tabelle 285: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Keine Angabe / weiß nicht	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und WB	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Sonstige Gründe	Fehlende Kinderbetreuung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	24%	28%	7%	17%	7%	8%	6%	10%	6%	4%	6%	1%	100%
	Weiblich	38%	33%	17%	9%	12%	11%	9%	5%	6%	2%	1%	8%	100%
	Gesamt	32%	31%	12%	13%	10%	10%	7%	7%	6%	3%	3%	5%	100%
Türkei	Männlich	32%	21%	33%	10%	13%	9%	6%	4%	3%		1%		100%
	Weiblich	7%	21%	40%	8%	10%		12%	2%	5%	2%	7%	2%	100%
	Gesamt	21%	21%	36%	9%	12%	5%	9%	3%	4%	1%	4%	1%	100%
Deutschland	Männlich	27%	24%	3%	12%		14%		3%	5%	23%	13%		100%
	Weiblich	31%	24%	3%	13%	6%	18%	8%	7%	5%	23%	2%	3%	100%
	Gesamt	29%	24%	3%	13%	3%	16%	4%	5%	5%	23%	8%	1%	100%
EU-NMS	Männlich	40%	30%	8%	5%	8%	8%	12%	14%	1%	8%	14%		100%
	Weiblich	32%	25%	15%	4%	8%	4%	10%	9%	8%	8%	2%	10%	100%
	Gesamt	35%	27%	12%	5%	8%	6%	11%	11%	5%	8%	7%	6%	100%
Sonst. Europa	Männlich	37%	16%		4%	8%	8%	2%	8%	21%	11%			100%
	Weiblich	35%	17%	13%	11%	12%	11%			14%	13%	5%		100%
	Gesamt	36%	16%	8%	8%	11%	10%	1%	3%	17%	12%	3%		100%
Iran	Männlich	20%	27%	2%	12%	7%	9%	5%	6%	8%	5%	13%		100%
	Weiblich	21%	6%	2%	4%	2%	9%	7%	6%	18%	32%	9%	2%	100%
	Gesamt	20%	18%	2%	9%	5%	9%	6%	6%	13%	17%	11%	1%	100%
China	Männlich	58%	27%	5%	3%	26%	8%	5%	2%		5%	5%		100%
	Weiblich	23%	13%	15%	5%	13%	1%	21%	3%	1%	18%	5%	7%	100%
	Gesamt	41%	20%	10%	4%	20%	5%	13%	2%	1%	11%	5%	4%	100%
Philippinen	Männlich	41%	13%	19%	6%	8%	7%	10%	9%	2%	2%	18%		100%
	Weiblich	27%	11%	16%	10%	11%	7%	12%	8%	6%	5%	10%	4%	100%
	Gesamt	33%	12%	17%	8%	9%	7%	11%	9%	4%	3%	14%	2%	100%
Arabischer Raum	Männlich	40%	14%	12%	6%	10%	11%	18%	8%	11%	6%	4%		100%
	Weiblich	31%	14%	5%	5%	9%	6%	17%	11%	11%	25%	3%	7%	100%
	Gesamt	37%	14%	10%	6%	10%	10%	18%	9%	11%	11%	4%	2%	100%
Sonst. Asien	Männlich	26%	20%	13%	5%	6%	11%	6%	4%	13%	10%	9%	1%	100%
	Weiblich	27%	11%	13%	4%	7%	6%	5%	11%	13%	9%	7%	13%	100%
	Gesamt	26%	17%	13%	5%	6%	10%	6%	6%	13%	10%	9%	5%	100%
Afrika	Männlich	20%	13%	15%	10%	22%	4%	8%	2%	15%	10%	8%		100%
	Weiblich	30%	5%	12%	5%	20%	3%	11%	7%	8%	23%	3%	10%	100%
	Gesamt	23%	10%	14%	8%	21%	4%	9%	4%	12%	15%	6%	3%	100%
Gesamt	Männlich	29%	25%	14%	12%	9%	9%	7%	8%	5%	5%	6%	1%	100%
	Weiblich	30%	27%	20%	8%	10%	8%	10%	5%	6%	5%	3%	7%	100%
	Gesamt	30%	26%	17%	10%	10%	8%	8%	7%	6%	5%	5%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 286: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Kein Interesse	Kein zeitlich passendes Angebot	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Kein inhaltlich passendes Angebot	Sonstige Gründe	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	Keine Angabe / weiß nicht	Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und WB	Zu hohe Kosten	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Fehlende Kinderbetreuung	AMS-Kurse	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	44%	27%	8%	13%	6%	10%	9%	5%	5%	3%			100%
	Weiblich	28%	12%	17%	11%	13%	7%	7%	6%	4%	4%	7%	5%	100%
	Gesamt	35%	19%	12%	12%	9%	8%	8%	6%	5%	3%	3%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =126; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 287: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen)

	Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Keine Angabe / weiß nicht	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Sonstige Gründe	Fehlende Kinderbetreuung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
bis 24 Jahre	17%	32%	13%	12%	4%	6%	5%	5%	4%	15%	2%	1%	100%
25 bis 45 Jahre	32%	20%	15%	11%	10%	8%	10%	6%	7%	5%	6%	5%	100%
ab 46 Jahre	32%	34%	23%	7%	13%	10%	7%	10%	5%	1%	4%	3%	100%
Gesamt	30%	26%	17%	10%	10%	8%	8%	7%	6%	5%	5%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 288: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)

	Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Keine Angabe / weiß nicht	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Sonstige Gründe	Fehlende Kinderbetreuung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Max. Pflichtschulabschluss	30%	27%	27%	7%	10%	5%	13%	4%	5%	2%	4%	6%	100%
Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	31%	28%	12%	14%	9%	9%	8%	11%	6%	1%	3%	3%	100%
Matura	28%	24%	15%	9%	12%	12%	5%	4%	6%	11%	6%	2%	100%
Universität, Fachhochschule, Akademie	28%	19%	8%	11%	5%	10%	6%	6%	6%	13%	7%	1%	100%
Gesamt	30%	26%	17%	10%	10%	9%	8%	7%	6%	5%	5%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232, n miss = 10; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 289: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

	Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Keine Angabe / weiß nicht	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Sonstige Gründe	Fehlende Kinderbetreuung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Hilfstätigkeit	33%	21%	25%	9%	13%	9%	11%	3%	6%	4%	5%	4%	100%
Angelernte Tätigkeit	28%	27%	17%	9%	9%	9%	8%	7%	6%	4%	6%	4%	100%
Mittl. Tätigkeit/ FacharbeiterInnentätigkeit	29%	33%	6%	13%	7%	6%	6%	13%	7%	4%	1%	5%	100%
Höhere Tätigkeit	24%	29%	5%	11%	4%	11%		6%	2%	29%	3%	0%	100%
hochqualifizierte/führende Tätigkeit	21%	23%	4%	16%	2%	5%	5%	7%	1%	11%	16%		100%
Gesamt	30%	26%	17%	10%	10%	8%	8%	7%	6%	5%	5%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232, n miss = 5; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 290: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppe (MigrantInnen)

	Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Keine Angabe / weiß nicht	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Sonstige Gründe	Fehlende Kinderbetreuung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe													
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	32%	26%	19%	13%	11%	9%	11%	7%	3%	1%	5%	1%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	22%	32%	17%	8%	6%	7%	6%	7%	6%	7%	2%	3%	100%
Dienstleistungsberufe	36%	25%	22%	7%	15%	9%	10%	4%	5%	2%	5%	8%	100%
Technische Berufe	11%	30%	2%	14%		6%	5%	12%	9%	9%	13%		100%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	25%	19%	5%	10%	8%	9%	7%	8%	6%	22%	4%	3%	100%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	27%	19%	10%	11%	3%	7%	2%	9%	14%	10%	7%	1%	100%
Gesamt	29%	26%	17%	10%	10%	8%	8%	7%	6%	5%	5%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232, n miss = 6; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 291: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Kindern im Hauhalt (MigrantInnen)

	Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Keine Angabe / weiß nicht	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Sonstige Gründe	Fehlende Kinderbetreuung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	34%	23%	19%	10%	13%	8%	11%	5%	5%	1%	4%	6%	100%
Nein	25%	29%	15%	10%	6%	8%	6%	8%	6%	10%	5%	1%	100%
Gesamt	30%	26%	17%	10%	10%	8%	8%	7%	6%	5%	5%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232, n miss = 4; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 292: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen)

		Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Keine Angabe / weiß nicht	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Sonstige Gründe	Fehlende Kinderbetreuung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geteilte Arbeitszeit	Ja	36%	20%	14%	5%	9%	13%	17%	3%	14%	2%	4%	8%	100%
	Nein	29%	27%	17%	10%	10%	8%	8%	7%	5%	6%	5%	3%	100%
Abend-, Nachtarbeit	Ja	31%	22%	7%	11%	11%	8%	9%	8%	8%	8%	8%	6%	100%
	Nein	29%	27%	19%	10%	9%	8%	8%	6%	5%	5%	4%	3%	100%
Wochenend-, Feiertagsarbeit	Ja	28%	26%	17%	10%	9%	11%	8%	7%	6%	5%	6%	3%	100%
	Nein	30%	26%	16%	10%	10%	7%	9%	7%	6%	5%	3%	4%	100%
Schicht-, Turnusdienst	Ja	43%	26%	5%	17%	13%	13%	7%	5%	9%	6%	3%	8%	100%
	Nein	28%	26%	18%	9%	9%	8%	9%	7%	6%	5%	5%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren; nach geteilter Arbeitszeit n miss = 10; nach Abend-, Nachtarbeit n miss = 4; nach Wochenend-, Feiertagsarbeit n miss = 3; nach Schicht-, Turnusarbeit n miss = 12.

Tabelle 293: Grund für keine TN: kein Interesse, nach Alter und Geschlecht (MigrantInnen)

			Altersgruppe			
			bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Kein Interesse	Ja	36%	18%	31%	25%
		Nein	64%	82%	69%	75%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%
Weiblich	Kein Interesse	Ja	27%	22%	37%	27%
		Nein	73%	78%	63%	73%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Kein Interesse	Ja	32%	20%	34%	26%
		Nein	68%	80%	66%	74%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232, n miss = 4; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 294: Grund für keine TN: kein Interesse, nach Alter (Nicht-MigrantInnen)

		Altersgruppe			
		bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kein Interesse	Ja	23%	28%	52%	35%
	Nein	77%	72%	48%	65%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =126; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 295: Grund für keine TN: Kosten, nach Einkommen bis zu 1.399 EUR (MigrantInnen)

		Einkommen bis zu 1.399 EUR		
		nein	ja	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Zu hohe Kosten	Ja	7%	11%	10%
	Nein	93%	89%	90%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232, n miss = 80; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 296: Grund für keine TN: keine Information, nach Deutschkenntnissen (MigrantInnen)

		Deutschkenntnisse				
		Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	Ja	5%	15%	12%	11%	8%
	Nein	95%	85%	88%	89%	92%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren.

Tabelle 297: Grund für keine TN: keine Information, nach Migrationshintergrund (Generation) (MigrantInnen)

		Migrationshintergrund - Generation		
		1. Generation	2. Generation	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	Ja	9%	1%	8%
	Nein	91%	99%	92%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren.

Tabelle 298: "Sonstige Gründe" für keine Teilnahme an Aus- und Weiterbildung in den letzten 5 Jahre, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sprachliche Barrieren	39%	30%	36%
Aus-/WB vor mehr als 5 Jahren absolviert	13%	46%	23%
Ablehnung durch ArbeitgeberIn	18%	5%	14%
fehlende (rechtl.) Voraussetzungen	9%	11%	9%
Arbeit als Weiterbildung verstehen	11%	4%	9%
Sonstiges	6%	3%	5%
Selbständige, private WB	5%	1%	3%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =76; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren und Nennung „Sonstiges" als Grund für keine WB-Teilnahme

Tabelle 299: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Lehrabschluss	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Kurse im Zuge einer Nostrifikation	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	57%	16%	15%	3%	3%	6%		3%		100%
	Weiblich	65%	22%	8%	3%	3%	2%			3%	100%
	Gesamt	62%	19%	11%	3%	3%	4%		1%	2%	100%
Türkei	Männlich										
	Weiblich										
	Gesamt										
Deutschland	Männlich	69%	11%	7%	9%	4%	2%	4%			100%
	Weiblich	70%	12%	11%	10%			4%			100%
	Gesamt	70%	12%	9%	10%	2%	1%	4%			100%
EU-NMS	Männlich	55%	12%	21%	20%	3%	1%		3%		100%
	Weiblich	65%	9%	18%	18%	3%			3%		100%
	Gesamt	60%	11%	19%	19%	3%	0%		3%		100%
Sonst. Europa	Männlich	54%	11%		7%	4%		23%			100%
	Weiblich	68%	9%	8%	14%			20%			100%
	Gesamt	64%	10%	6%	12%	1%		21%			100%
Iran	Männlich	63%	16%	13%	2%	7%	2%		3%		100%
	Weiblich	71%	13%	8%	4%	6%		2%			100%
	Gesamt	67%	15%	11%	3%	6%	1%	1%	2%		100%
China	Männlich										
	Weiblich										
	Gesamt	68%	9%	15%	18%		2%				100%
Philippinen	Männlich										
	Weiblich										
	Gesamt	45%	18%		6%	5%		18%	7%	1%	100%
Arabischer Raum	Männlich	54%	25%	18%		1%			4%	1%	100%
	Weiblich										
	Gesamt	58%	25%	12%	2%	1%		4%	3%	1%	100%
Sonst. Asien	Männlich										
	Weiblich										
	Gesamt	50%	31%	9%	2%		4%	4%		3%	100%
Afrika	Männlich	49%	20%	21%	3%	10%	7%				100%
	Weiblich	31%	37%	14%	10%	19%	3%				100%
	Gesamt	41%	27%	18%	6%	14%	5%				100%
Gesamt	Männlich	57%	17%	13%	7%	4%	4%	1%	2%	0%	100%
	Weiblich	65%	17%	11%	9%	2%	2%	2%	1%	1%	100%
	Gesamt	61%	17%	12%	8%	3%	3%	2%	1%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =656; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 300: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Lehrabschluss	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Hauptschulabschluss	Deutschkurs	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	59%	32%	15%	9%	4%	1%				100%
	Weiblich	73%	17%	11%	4%	2%	1%	1%	1%	1%	100%
	Gesamt	66%	24%	13%	6%	3%	1%	1%	0%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =178; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 301: „Sonstige" Arten der Aus- und Weiterbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
betriebsbezogene Weiterbildungen	48%	42%	45%
(vollständige) Berufsausbildung	35%	39%	37%
überfachl. Qualifikationen, Softskills, Coaching	11%	19%	15%
Kurse für Selbständigkeit	5%		2%
Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung		0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =120; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse) und Nennung „Sonstige Art der WB".

Tabelle 302: "Sonstige" Arten der Aus- und Weiterbildung (Nicht-MigrantInnen)

	Anteil
betriebsbezogene Weiterbildungen	50%
überfachl. Qualifikationen, Softskills, Coaching	40%
Kurse für Selbständigkeit	7%
(vollständige) Berufsausbildung	4%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =43; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren und Nennung „Sonstige Art der WB".

Tabelle 303: "Sonstiger" Bildungsabschluss nachholen (MigrantInnen)

	Anteil
tertiärer Abschluss, PostGraduate	72%
höhere Schule, Matura	17%
Sonstige Ausbildungen	8%
mittlere Schule	3%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =31; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren und Nennung „Nachholen sonstiger Bildungsabschluss".

Tabelle 304: "Sonstiger" Bildungsabschluss nachholen (Nicht-MigrantInnen)

	Anzahl
Sonstige Ausbildungen	4
höhere Schule, Matura	2
Gesamt	6

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =7; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren und Nennung „Nachholen sonstiger Bildungsabschluss".

Tabelle 305: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	46%	54%	62%	71%	22%	61%
Sonstiges	18%	26%	12%	12%	43%	17%
EDV-Kurs	11%	9%	16%	11%	33%	12%
Sprachkurse (außer Deutsch)	1%	3%	10%	13%		8%
keine Angabe / weiß nicht	8%	3%	5%	1%	2%	3%
Nachholen Lehrabschluss	8%	5%	3%	0%		3%
Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	1%	0%	2%	2%		2%
Kurse im Zuge einer Nostrifikation			0%	3%		1%
Nachholen Hauptschulabschluss	9%	0%				1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =656; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme (ohne Deutschkurse) in den letzten 5 Jahren.

Tabelle 306: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach höchster abgeschlossener Schulbildung, Mehrfachantworten möglich (Nicht-MigrantInnen)

	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare		61%	62%	81%	66%
Sonstiges		28%	21%	19%	24%
EDV-Kurs		16%	15%	9%	13%
Sprachkurse (außer Deutsch)		8%	10%	1%	6%
Nachholen sonstiger Bildungsabschluss		5%	4%		3%
Nachholen Lehrabschluss			1%		1%
keine Angabe / weiß nicht			2%		1%
Nachholen Hauptschulabschluss			1%		0%
Deutschkurs			1%		0%
Gesamt		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =178; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 307: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Tätigkeitsniveau, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

	Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeit erInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	38%	51%	60%	73%	79%		61%
Sonstiges	16%	22%	20%	9%	12%		17%
EDV-Kurs	12%	15%	11%	13%	9%		12%
Sprachkurse (außer Deutsch)	1%	10%	6%	10%	12%		8%
keine Angabe / weiß nicht	17%	3%	1%	1%	3%		3%
Nachholen Lehrabschluss	6%	0%	6%		1%		3%
Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	2%	2%	1%	2%	1%		2%
Kurse im Zuge einer Nostrifikation	7%		0%	2%	2%		1%
Nachholen Hauptschulabschluss	1%	0%	2%				1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =656; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 308: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Alter, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

	bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	42%	60%	76%	61%
Sonstiges	32%	16%	13%	17%
EDV-Kurs	10%	13%	7%	12%
Sprachkurse (außer Deutsch)	4%	10%	4%	8%
keine Angabe / weiß nicht	1%	3%	4%	3%
Nachholen Lehrabschluss	10%	3%		3%
Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	2%	2%	1%	2%
Kurse im Zuge einer Nostrifikation	0%	2%		1%
Nachholen Hauptschulabschluss	0%	1%		1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =656; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse).

Tabelle 309: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Alter, Mehrfachantworten möglich (Nicht-MigrantInnen)

	bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	49%	69%	65%	66%
Sonstiges	29%	24%	24%	24%
EDV-Kurs	8%	17%	9%	13%
Sprachkurse (außer Deutsch)	10%	5%	7%	6%
Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	8%	3%	2%	3%
Nachholen Lehrabschluss	6%			1%
keine Angabe / weiß nicht			2%	1%
Nachholen Hauptschulabschluss	3%			0%
Deutschkurs	3%			0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =178; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren.

Tabelle 310: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Berufsgruppe, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

	Land- und forstw. Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare		53%	60%	46%	75%	66%	66%		61%
Sonstiges		23%	17%	26%	6%	13%	17%	45%	17%
EDV-Kurs		8%	11%	5%	16%	20%	8%		12%
Sprachkurse (außer Deutsch)		2%	1%	6%	12%	17%	6%		8%
keine Angabe / weiß nicht		7%	7%	3%	0%	1%	1%	55%	3%
Nachholen Lehrabschluss		7%	5%	1%	2%	2%	2%		3%
Nachholen sonstiger Bildungsabschluss		1%	1%	4%	1%	1%	3%		2%
Kurse im Zuge einer Nostrifikation		0%		5%		1%	2%		1%
Nachholen Hauptschulabschluss		0%	0%	5%					1%
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =656; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 311: Teilnahme weiterbildungsaktiver Personen an Deutschkurs, nach Herkunft und Geschlecht (1. Generation, ohne DE)

		Deutschkurs		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	9%	91%	100%
Türkei	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	42%	58%	100%
EU-NMS	Männlich	23%	77%	100%
	Weiblich	19%	81%	100%
	Gesamt	21%	79%	100%
Sonst. Europa	Männlich	30%	70%	100%
	Weiblich	31%	69%	100%
	Gesamt	31%	69%	100%
Iran	Männlich	4%	96%	100%
	Weiblich	2%	98%	100%
	Gesamt	3%	97%	100%
China	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	17%	83%	100%
Philippinen	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	41%	59%	100%
Arabischer Raum	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	15%	85%	100%
Sonst. Asien	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	21%	79%	100%
Afrika	Männlich	26%	74%	100%
	Weiblich	41%	59%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%
Gesamt	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	18%	82%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =593; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland, mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 312: Teilnahme weiterbildungsaktiver Personen an Deutschkurs in den letzten fünf Jahren, nach verschiedenen Sozial- und Migrationsfaktoren (1.Generation, ohne DE) (MigrantInnen)

		Deutschkurs		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	18%	82%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Altersgruppe	bis 24 Jahre	15%	85%	100%
	25 bis 45 Jahre	22%	78%	100%
	ab 46 Jahre	14%	86%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	42%	58%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	9%	91%	100%
	Matura	21%	79%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	20%	80%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	49%	51%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	28%	72%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	9%	91%	100%
	21 Jahre und länger	1%	99%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Gründe für Immigration - Typologie	arbeitsbezogene Gründe	27%	73%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe	13%	87%	100%
	Flucht/Asyl	21%	79%	100%
	familiäre Gründe	19%	81%	100%
	bessere Lebensqualität allg.	10%	90%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 593; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 5; nach Dauer des Aufenthalts n miss = 1; nach Gründen für Immigration n miss=22; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland, mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren.

Tabelle 313: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Herkunft und Geschlecht (MigrantInnen)

		Zur Gänze in der Arbeitszeit	Im Wesentlichen während der Arbeitszeit	Im Wesentlichen außerhalb der Arbeitszeit	Zur Gänze außer-halb der Arbeitszeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugosla-wien, Albanien	Männlich	63%	15%	10%	12%	100%
	Weiblich	47%	21%	11%	20%	100%
	Gesamt	54%	19%	11%	16%	100%
Türkei	Männlich					
	Weiblich					
	Gesamt					
Deutschland	Männlich	55%	17%	7%	21%	100%
	Weiblich	45%	7%	6%	42%	100%
	Gesamt	50%	12%	7%	31%	100%
EU-NMS	Männlich	55%	11%	4%	30%	100%
	Weiblich	31%	17%	10%	42%	100%
	Gesamt	42%	14%	7%	37%	100%
Sonst. Europa	Männlich	50%	16%	4%	30%	100%
	Weiblich	33%	21%	11%	35%	100%
	Gesamt	38%	20%	9%	33%	100%
Iran	Männlich	35%	25%	10%	29%	100%
	Weiblich	28%	21%	15%	36%	100%
	Gesamt	32%	23%	12%	32%	100%
China	Männlich					
	Weiblich					
	Gesamt	57%	4%	5%	34%	100%
Philippinen	Männlich					
	Weiblich					
	Gesamt	63%	4%	4%	29%	100%
Arabischer Raum	Männlich	53%	19%	14%	15%	100%
	Weiblich					
	Gesamt	52%	18%	10%	20%	100%
Sonst. Asien	Männlich					
	Weiblich					
	Gesamt	40%	3%	12%	44%	100%
Afrika	Männlich	57%	3%	9%	31%	100%
	Weiblich	22%	14%	10%	54%	100%
	Gesamt	42%	8%	10%	41%	100%
Gesamt	Männlich	57%	13%	7%	23%	100%
	Weiblich	45%	16%	9%	30%	100%
	Gesamt	50%	14%	8%	27%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=656, n miss=47; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 314: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Zur Gänze in der Arbeitszeit	Im Wesentlichen während der Arbeitszeit	Im Wesentlichen außerhalb der Arbeitszeit	Zur Gänze außer-halb der Arbeitszeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	69%	18%	4%	9%	100%
	Weiblich	64%	13%	4%	18%	100%
	Gesamt	67%	15%	4%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=178; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse

Tabelle 315: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Tätigkeitsniveau und Geschlecht (MigrantInnen)

		(im Wesentlichen) während der Arbeitszeit	(im Wesentlichen) außerhalb der Arbeitszeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Hilfstätigkeit	Männlich	51%	49%	100%
	Weiblich	72%	28%	100%
	Gesamt	61%	39%	100%
Angelernte Tätigkeit	Männlich	68%	32%	100%
	Weiblich	39%	61%	100%
	Gesamt	53%	47%	100%
Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Männlich	71%	29%	100%
	Weiblich	66%	34%	100%
	Gesamt	68%	32%	100%
Höhere Tätigkeit	Männlich	66%	34%	100%
	Weiblich	70%	30%	100%
	Gesamt	68%	32%	100%
hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Männlich	80%	20%	100%
	Weiblich	68%	32%	100%
	Gesamt	74%	26%	100%
Gesamt	Männlich	69%	31%	100%
	Weiblich	61%	39%	100%
	Gesamt	65%	35%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 656, n miss = 50; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse

Tabelle 316: Teilnahme an Deutschkurs während der bezahlten Arbeitszeit, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Zur Gänze in der Arbeitszeit	Im Wesentlichen während der Arbeitszeit	Im Wesentlichen außerhalb der Arbeitszeit	Zur Gänze außerhalb der Arbeitszeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	21%	1%	23%	55%	100%
Weiblich	12%	8%	12%	68%	100%
Gesamt	17%	4%	18%	61%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt= 131, n miss= 6; nur MigrantInnen der 1. Generation, ohne Deutschland, mit Teilnahme an Deutschkursen in den letzten fünf Jahren

Tabelle 317: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) durch AG bezahlt, nach Herkunft und Geschlecht

		Zur Gänze durch ArbeitgeberIn bezahlt	Teilweise durch ArbeitgeberIn bezahlt	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	62%	6%	32%	100%
	Weiblich	75%	6%	19%	100%
	Gesamt	69%	6%	25%	100%
Türkei	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt				
Deutschland	Männlich	70%	14%	16%	100%
	Weiblich	47%	15%	38%	100%
	Gesamt	59%	15%	27%	100%
EU-NMS	Männlich	71%	4%	25%	100%
	Weiblich	53%	14%	32%	100%
	Gesamt	61%	10%	29%	100%
Sonst. Europa	Männlich	58%	8%	34%	100%
	Weiblich	48%	3%	50%	100%
	Gesamt	51%	4%	45%	100%
Iran	Männlich	62%	2%	36%	100%
	Weiblich	51%	9%	40%	100%
	Gesamt	57%	5%	38%	100%
China	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	58%	6%	36%	100%
Philippinen	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	57%	4%	39%	100%
Arabischer Raum	Männlich	58%	1%	41%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	61%	1%	38%	100%
Sonst. Asien	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	54%		46%	100%
Afrika	Männlich	44%	14%	42%	100%
	Weiblich	42%	7%	51%	100%
	Gesamt	43%	11%	46%	100%
Gesamt	Männlich	61%	6%	32%	100%
	Weiblich	61%	11%	28%	100%
	Gesamt	61%	9%	30%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 45; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 318: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) durch AG bezahlt, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Zur Gänze durch ArbeitgeberIn bezahlt	Teilweise durch ArbeitgeberIn bezahlt	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	78%	17%	5%	100%
	Weiblich	73%	15%	12%	100%
	Gesamt	75%	16%	9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=178; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse

Tabelle 319: Finanzierung durch andere Stellen, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Nein	78%	69%	73%
Ja, Arbeiterkammer	5%	6%	6%
Ja, WAFF	7%	15%	11%
Ja, sonstige Förderstelle	10%	10%	10%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=268, n miss =12; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse, deren Kosten nicht gänzlich von ArbeitgeberIn getragen wurden.

Tabelle 320: Finanzierung durch andere Stellen (Nicht-MigrantInnen)

	Anteil
Nein	83%
Ja, Arbeiterkammer	2%
Ja, WAFF	9%
Ja, sonstige Förderstelle	6%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=47; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse, deren Kosten nicht gänzlich von ArbeitgeberIn getragen wurden.

Tabelle 321: Teilnahme an Deutschkurs durch ArbeitgeberIn bezahlt, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Zur Gänze durch ArbeitgeberIn bezahlt	Teilweise durch ArbeitgeberIn bezahlt	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	23%	2%	76%	100%
Weiblich	19%	1%	80%	100%
Gesamt	21%	1%	78%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt= 131, n miss= 6; nur MigrantInnen der 1. Generation, ohne Deutschland, mit Teilnahme an Deutschkursen in den letzten fünf Jahren

Tabelle 322: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) durch AG bezahlt, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)

	Ja, zur Gänze	Teilweise durch den/die Arbeitge-ber/in bezahlt	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Max. Pflichtschulabschluss	53%	10%	37%	100%
Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	63%	11%	26%	100%
Matura	59%	8%	34%	100%
Universität, Fachhochschule, Akademie	64%	8%	28%	100%
Gesamt	61%	9%	30%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 51; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse

Tabelle 323: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) Teilnahme in Arbeitszeit und Bezahlung durch ArbeitgeberIn (MigrantInnen)

		Bezahlung der Aus-, Weiterbildung durch den/die Arbeitgeber/in							
		Zur Gänze durch ArbeitgeberIn bezahlt		Teilweise durch ArbeitgeberIn bezahlt		Nein		Gesamt	
		Zeilen%	Spalten%	Zeilen%	Spalten%	Zeilen%	Spalten%	Zeilen%	Spalten%
Aus-, Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit	Zur Gänze in der Arbeitszeit	83%	69%	4%	23%	13%	22%	100%	51%
	Im Wesentlichen während AZ	71%	17%	18%	29%	11%	6%	100%	15%
	Im Wesentlichen außerhalb AZ	39%	5%	19%	16%	42%	11%	100%	8%
	Zur Gänze außerhalb der Arbeitszeit	20%	9%	11%	32%	69%	62%	100%	27%
	Gesamt	61%	100%	9%	100%	30%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt= 656, n miss= 53; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren

Tabelle 324: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) - und Teilnahme in Arbeitszeit und Bezahlung durch ArbeitgeberIn (Tabellen%) (MigrantInnen)

		Bezahlung der Aus-, Weiterbildung durch den/die Arbeitgeber/in			
		Zur Gänze durch ArbeitgeberIn bezahlt	Teilweise durch ArbeitgeberIn bezahlt	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Aus-, Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit	Zur Gänze in der Arbeitszeit	39%	2%	5%	46%
	Im Wesentlichen während AZ	9%	2%	2%	14%
	Im Wesentlichen außerhalb AZ	3%	1%	4%	8%
	Zur Gänze außerhalb der Arbeitszeit	5%	2%	24%	32%
	Gesamt	56%	8%	36%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt= 656, n miss= 53; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren

Tabelle 325: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) - Teilnahme in Arbeitszeit und Bezahlung durch ArbeitgeberIn (Nicht-MigrantInnen)

		Bezahlung der Aus-, Weiterbildung durch den/die Arbeitgeber/in							
		Zur Gänze durch ArbeitgeberIn bezahlt		Teilweise durch ArbeitgeberIn bezahlt		Nein		Gesamt	
		Zeilen%	Spalten%	Zeilen%	Spalten%	Zeilen%	Spalten%	Zeilen%	Spalten%
Aus-, Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit	Zur Gänze in der Arbeitszeit	91%	81%	6%	26%	3%		100%	67%
	Im Wesentlichen während AZ	45%	9%	44%	42%	12%		100%	16%
	Im Wesentlichen außerhalb AZ		3%		7%				4%
	Zur Gänze außerhalb der Arbeitszeit	36%	6%	30%	25%	34%		100%	13%
	Gesamt	75%	100%	16%	100%	9%		100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt= 178, n miss= 1; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 326: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) - Teilnahme in Arbeitszeit und Bezahlung durch ArbeitgeberIn (Tabellen%) (Nicht-MigrantInnen)

		Bezahlung der Aus-, Weiterbildung durch den/die Arbeitgeber/in			
		Zur Gänze durch ArbeitgeberIn bezahlt	Teilweise durch ArbeitgeberIn bezahlt	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Aus-, Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit	Zur Gänze in der Arbeitszeit	59%	5%	2%	66%
	Im Wesentlichen während AZ	7%	7%	2%	15%
	Im Wesentlichen außerhalb AZ	3%	1%	1%	5%
	Zur Gänze außerhalb der Arbeitszeit	5%	4%	6%	15%
	Gesamt	73%	16%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt= 178, n miss= 1; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 327: Unterstützung der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Herkunft und Geschlecht

		Aus-/WB gänzlich von AG getragen	Aus-/WB teilweise durch AG unterstützt	Aus-/WB ohne Unterstützung des AG	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	44%	50%	6%	100%
	Weiblich	45%	44%	11%	100%
	Gesamt	45%	47%	9%	100%
Türkei	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt				
Deutschland	Männlich	53%	35%	12%	100%
	Weiblich	37%	31%	32%	100%
	Gesamt	45%	33%	22%	100%
EU-NMS	Männlich	52%	26%	23%	100%
	Weiblich	27%	51%	22%	100%
	Gesamt	38%	39%	23%	100%
Sonst. Europa	Männlich	46%	28%	26%	100%
	Weiblich	26%	43%	31%	100%
	Gesamt	32%	39%	30%	100%
Iran	Männlich	34%	42%	24%	100%
	Weiblich	26%	46%	27%	100%
	Gesamt	30%	44%	26%	100%
China	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	48%	25%	28%	100%
Philippinen	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	46%	32%	22%	100%
Arabischer Raum	Männlich	49%	39%	12%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	46%	36%	18%	100%
Sonst. Asien	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	34%	32%	34%	100%
Afrika	Männlich	33%	51%	17%	100%
	Weiblich	18%	41%	41%	100%
	Gesamt	26%	46%	28%	100%
Gesamt	Männlich	46%	37%	17%	100%
	Weiblich	38%	43%	19%	100%
	Gesamt	42%	40%	18%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 46; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt. *Als Unterstützung versteht sich eine (zumindest teilweise) Finanzierung der Aus-, Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder die (zumindest teilweise) Absolvierung während der Arbeitzeit

Tabelle 328: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Aus-/WB gänzlich von AG getragen	Aus-/WB teilweise durch AG unter-stützt	Aus-/WB ohne Unterstützung des AG	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	64%	33%	3%	100%
	Weiblich	58%	36%	6%	100%
	Gesamt	61%	35%	5%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 178, n miss =1; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse. * Als Unterstützung versteht sich eine (zumindest teilweise) Finanzierung der Aus-, Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder die (zumindest teilweise) Absolvierung während der Arbeitzeit.

Tabelle 329: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach verschiedenen Migrationsfaktoren (1.Generation) (MigrantInnen)

		Aus-/WB gänzlich von AG getragen	Aus-/WB teilweise durch AG unter-stützt	Aus-/WB ohne Unterstützung des AG	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gründe für Immigration - Typologie	arbeitsbezogene Gründe	50%	35%	14%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe	28%	36%	35%	100%
	Flucht/Asyl	40%	51%	9%	100%
	familiäre Gründe	39%	41%	19%	100%
	bessere Lebensqualität allg.	74%	25%	2%	100%
Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	37%	36%	26%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	43%	36%	21%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	37%	48%	15%	100%
	21 Jahre und länger	57%	30%	13%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 591; nach Gründen für Immigration n miss=40; nach Dauer des Aufenthalts n miss=41; nur MigrantInnen der 1. Generation und Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren (ohne Deutschkurse). *Als Unterstützung versteht sich eine (zumindest teilweise) Finanzierung der Aus-, Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder die (zumindest teilweise) Absolvierung während der Arbeitzeit.

Tabelle 330: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Art der Weiterbildung (MigrantInnen)

	Unterstützung der Aus-/WB durch ArbeitgeberIn			
	Aus-/WB gänzlich von AG getragen	Aus-/WB teilweise durch AG unter-stützt	Aus-/WB ohne Unterstützung des AG	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Nachholen Hauptschulabschluss				
Nachholen Lehrabschluss				
Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	3%	46%	51%	100%
Sprachkurse (außer Deutsch)	39%	23%	38%	100%
EDV-Kurs	47%	41%	13%	100%
Kurse um eine im Ausland erworbene Ausbildung anzuerkennen (Nostrifikation)				
Sonstiges	43%	36%	21%	100%
keine Angabe / weiß nicht				
berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	44%	42%	15%	100%
Gesamt	42%	40%	18%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss= 46; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt. *Als Unterstützung versteht sich eine (zumindest teilweise) Finanzierung der Aus-, Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder die (zumindest teilweise) Absolvierung während der Arbeitzeit

Tabelle 331: Unterstützung der Teilnahme an Deutschkursen, nach Geschlecht

	Aus-/WB gänzlich von AG getragen	Aus-/WB teilweise durch AG unter-stützt	Aus-/WB ohne Unterstützung des AG	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	14%	36%	50%	100%
Weiblich	3%	38%	59%	100%
Gesamt	8%	37%	55%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt= 131, n miss= 7; nur MigrantInnen der 1. Generation, ohne Deutschland, mit Teilnahme an Deutschkursen in den letzten fünf Jahren

Tabelle 332: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung (ohne Deutschkurse) während des Bezugs von KBG, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	3%	97%	100%
Weiblich	10%	90%	100%
Gesamt	7%	93%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =656, n miss = 49; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren.

Tabelle 333: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung während des Bezugs von KBG, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	4%	96%	100%
Weiblich	6%	94%	100%
Gesamt	5%	95%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =178, n miss = 6; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren.

Tabelle 334: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) während des Bezuges von KBG, nach Migrationshintergrund

	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	9%	91%	100%
Türkei	4%	96%	100%
Deutschland	3%	97%	100%
EU-NMS	7%	93%	100%
Sonst. Europa	9%	91%	100%
Iran	4%	96%	100%
China	4%	96%	100%
Philippinen	10%	90%	100%
Arabischer Raum	4%	96%	100%
Sonst. Asien	8%	92%	100%
Afrika	3%	97%	100%
Gesamt	7%	93%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =656, n miss = 49

Tabelle 335: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Herkunft und Geschlecht

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	43%	37%	20%	100%
	Weiblich	50%	41%	9%	100%
	Gesamt	47%	39%	14%	100%
Türkei	Männlich	52%	39%	9%	100%
	Weiblich	50%	41%	9%	100%
	Gesamt	51%	40%	9%	100%
Deutschland	Männlich	75%	20%	6%	100%
	Weiblich	74%	12%	14%	100%
	Gesamt	75%	16%	10%	100%
EU-NMS	Männlich	56%	33%	11%	100%
	Weiblich	70%	21%	9%	100%
	Gesamt	64%	26%	10%	100%
Sonst. Europa	Männlich	63%	31%	5%	100%
	Weiblich	72%	16%	11%	100%
	Gesamt	69%	22%	9%	100%
Iran	Männlich	72%	24%	3%	100%
	Weiblich	72%	20%	9%	100%
	Gesamt	72%	22%	6%	100%
China	Männlich	54%	35%	11%	100%
	Weiblich	65%	31%	4%	100%
	Gesamt	60%	33%	7%	100%
Philippinen	Männlich	59%	40%	1%	100%
	Weiblich	64%	24%	11%	100%
	Gesamt	62%	31%	6%	100%
Arabischer Raum	Männlich	64%	30%	6%	100%
	Weiblich	80%	11%	9%	100%
	Gesamt	69%	24%	7%	100%
Sonst. Asien	Männlich	59%	32%	8%	100%
	Weiblich	64%	26%	10%	100%
	Gesamt	61%	30%	9%	100%
Afrika	Männlich	80%	12%	8%	100%
	Weiblich	84%	10%	6%	100%
	Gesamt	82%	11%	7%	100%
Gesamt	Männlich	53%	34%	13%	100%
	Weiblich	58%	33%	9%	100%
	Gesamt	56%	33%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001

Tabelle 336: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	70%	24%	6%	100%
	Weiblich	74%	20%	6%	100%
	Gesamt	72%	22%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305

Tabelle 337: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen und Geschlecht (MigrantInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Geteilte Arbeitszeit	62%	28%	10%	100%
	Abend-, Nachtarbeit	53%	33%	14%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	48%	38%	14%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	53%	35%	12%	100%
	Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	55%	32%	14%	100%
	Gesamt	53%	34%	13%	100%
Weiblich	Geteilte Arbeitszeit	62%	36%	2%	100%
	Abend-, Nachtarbeit	73%	20%	7%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	56%	36%	8%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	63%	23%	14%	100%
	Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	59%	30%	11%	100%
	Gesamt	58%	33%	9%	100%
Gesamt	Geteilte Arbeitszeit	62%	33%	6%	100%
	Abend-, Nachtarbeit	62%	27%	11%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	53%	37%	11%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	58%	28%	13%	100%
	Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	56%	31%	12%	100%
	Gesamt	56%	33%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 338: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in der Zukunft, nach Überqualifikation und Beschäftigungsform (MigrantInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Entspricht/Entspra ch Tätigkeit der Ausbildung	Tätigkeit entspricht Ausbildungsniveau	59%	31%	10%	100%
	Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau	54%	35%	11%	100%
	Tätigkeit über dem Ausbildungsniveau	49%	37%	14%	100%
Beschäftigungsform	Standardbeschäftigung	55%	34%	11%	100%
	keine Standardbeschäftigung	68%	22%	9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; nach Überqualifizierung n miss=134; nach Bechäftigungsform n miss=81.

Tabelle 339: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in der Zukunft, nach Überqualifikation und Beschäftigungsform (Nicht-MigrantInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Entspricht/Entsprach Tätigkeit der Ausbildung	Tätigkeit entspricht Ausbildungsniveau	71%	22%	7%	100%
	Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau	71%	26%	3%	100%
	Tätigkeit über dem Ausbildungsniveau				
Beschäftigungsform	Standardbeschäftigung	72%	22%	6%	100%
	keine Standardbeschäftigung	71%	25%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305; nach Überqualifizierung n miss=10; nach Beschäftigungsform n miss=8; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 340: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (Nicht-MigrantInnen)

	Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
	ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geteilte Arbeitszeit	54%	44%	2%	100%
Abend-, Nachtarbeit	74%	22%	5%	100%
Wochenend-, Feiertagsarbeit	67%	27%	6%	100%
Schicht-, Turnusdienst				
Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	75%	19%	6%	100%
Gesamt	72%	22%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 341: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Migrationsfaktoren (1.Generation) (MigrantInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gründe für Immigration - Typologie	arbeitsbezogene Gründe	47%	43%	10%	100%
	ausbildungsbezogene Gründe	71%	24%	5%	100%
	Flucht/Asyl	55%	30%	15%	100%
	familiäre Gründe	58%	32%	11%	100%
	bessere Lebensqualität allg.	39%	49%	12%	100%
Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	66%	27%	7%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	57%	29%	13%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	53%	35%	12%	100%
	21 Jahre und länger	40%	51%	9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 1794; nach Gründen für Immigration n miss=68; nach Dauer des Aufenthalts n miss=3; nur MigrantInnen der 1. Generation.

Tabelle 342: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Herkunft und Alter

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	72%	18%	10%	100%
	25 bis 45 Jahre	54%	28%	18%	100%
	ab 46 Jahre	22%	70%	8%	100%
	Gesamt	47%	39%	14%	100%
Türkei	bis 24 Jahre	48%	40%	12%	100%
	25 bis 45 Jahre	60%	34%	6%	100%
	ab 46 Jahre	23%	63%	15%	100%
	Gesamt	51%	40%	9%	100%
Deutschland	bis 24 Jahre	83%	10%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	71%	17%	11%	100%
	ab 46 Jahre	80%	14%	6%	100%
	Gesamt	75%	16%	10%	100%
EU-NMS	bis 24 Jahre	84%	14%	2%	100%
	25 bis 45 Jahre	72%	15%	13%	100%
	ab 46 Jahre	41%	55%	4%	100%
	Gesamt	64%	26%	10%	100%
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	72%	12%	16%	100%
	25 bis 45 Jahre	76%	15%	9%	100%
	ab 46 Jahre	32%	63%	5%	100%
	Gesamt	69%	22%	9%	100%
Iran	bis 24 Jahre				
	25 bis 45 Jahre	77%	16%	7%	100%
	ab 46 Jahre	66%	34%		100%
	Gesamt	72%	22%	6%	100%
China	bis 24 Jahre				
	25 bis 45 Jahre	64%	32%	4%	100%
	ab 46 Jahre				
	Gesamt	60%	33%	7%	100%
Philippinen	bis 24 Jahre	80%	12%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	72%	21%	7%	100%
	ab 46 Jahre	39%	56%	5%	100%
	Gesamt	62%	31%	6%	100%
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	61%	18%	21%	100%
	25 bis 45 Jahre	77%	17%	6%	100%
	ab 46 Jahre	54%	41%	5%	100%
	Gesamt	69%	24%	7%	100%
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	79%	11%	10%	100%
	25 bis 45 Jahre	61%	32%	7%	100%
	ab 46 Jahre	43%	43%	15%	100%
	Gesamt	61%	30%	9%	100%
Afrika	bis 24 Jahre	80%	11%	9%	100%
	25 bis 45 Jahre	87%	8%	5%	100%
	ab 46 Jahre	66%	21%	13%	100%
	Gesamt	82%	11%	7%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	68%	23%	10%	100%
	25 bis 45 Jahre	62%	25%	13%	100%
	ab 46 Jahre	33%	59%	8%	100%
	Gesamt	56%	33%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 343: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Kinderbetreuung (Alter des Kindes/der Kinder)

			Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
			ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	Ja	Männlich	70%	19%	11%	100%
		Weiblich	71%	24%	5%	100%
		Gesamt	71%	20%	9%	100%
	Nein	Männlich	41%	42%	16%	100%
		Weiblich	53%	36%	11%	100%
		Gesamt	48%	39%	13%	100%
Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	Ja	Männlich	57%	24%	19%	100%
		Weiblich	76%	18%	6%	100%
		Gesamt	67%	21%	12%	100%
	Nein	Männlich	49%	38%	13%	100%
		Weiblich	48%	41%	12%	100%
		Gesamt	48%	39%	12%	100%
Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	Ja	Männlich	55%	29%	16%	100%
		Weiblich	59%	30%	12%	100%
		Gesamt	57%	29%	14%	100%
	Nein	Männlich	53%	37%	10%	100%
		Weiblich	53%	38%	9%	100%
		Gesamt	53%	37%	10%	100%
Kinder im Alter von 13 Jahren und mehr	Ja	Männlich	42%	47%	11%	100%
		Weiblich	45%	44%	11%	100%
		Gesamt	44%	45%	11%	100%
	Nein	Männlich	68%	19%	13%	100%
		Weiblich	68%	22%	10%	100%
		Gesamt	68%	21%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews jeweils n gesamt = 962, nur Personen mit Kind/ern im Haushalt

Tabelle 344: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Geschlecht und Alter (MigrantInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	bis 24 Jahre	62%	27%	11%	100%
	25 bis 45 Jahre	60%	25%	16%	100%
	ab 46 Jahre	35%	56%	9%	100%
	Gesamt	53%	34%	13%	100%
Weiblich	bis 24 Jahre	73%	19%	9%	100%
	25 bis 45 Jahre	65%	25%	10%	100%
	ab 46 Jahre	30%	63%	7%	100%
	Gesamt	58%	33%	9%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	68%	23%	10%	100%
	25 bis 45 Jahre	62%	25%	13%	100%
	ab 46 Jahre	33%	59%	8%	100%
	Gesamt	56%	33%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

Tabelle 345: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Geschlecht und Alter (Nicht-MigrantInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	bis 24 Jahre	66%	14%	20%	100%
	25 bis 45 Jahre	82%	17%	1%	100%
	ab 46 Jahre	53%	38%	9%	100%
	Gesamt	70%	24%	6%	100%
Weiblich	bis 24 Jahre	61%	36%	3%	100%
	25 bis 45 Jahre	77%	18%	5%	100%
	ab 46 Jahre	74%	19%	7%	100%
	Gesamt	74%	20%	6%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	63%	25%	12%	100%
	25 bis 45 Jahre	80%	17%	3%	100%
	ab 46 Jahre	63%	28%	8%	100%
	Gesamt	72%	22%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Tabelle 346: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Aufstiegschancen (MigrantInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position	sehr gut	80%	20%	100%
	eher gut	74%	26%	100%
	mittelmäßig	65%	35%	100%
	eher schlecht	64%	36%	100%
	sehr schlecht	47%	53%	100%
	Gesamt	63%	37%	100%
Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	sehr gut	79%	21%	100%
	eher gut	74%	26%	100%
	mittelmäßig	63%	37%	100%
	eher schlecht	56%	44%	100%
	sehr schlecht	45%	55%	100%
	Gesamt	63%	37%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, nach Aufstiegsmöglichkeiten n miss=308; nach Ausweitung der Kompetenzen n miss=315.

Tabelle 347: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Aufstiegschancen (Nicht-MigrantInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position	sehr gut	76%	24%	100%
	eher gut	91%	9%	100%
	mittelmäßig	77%	23%	100%
	eher schlecht	66%	34%	100%
	sehr schlecht	71%	29%	100%
	Gesamt	77%	23%	100%
Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	sehr gut	74%	26%	100%
	eher gut	89%	11%	100%
	mittelmäßig	73%	27%	100%
	eher schlecht	51%	49%	100%
	sehr schlecht	63%	37%	100%
	Gesamt	77%	23%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, nach Aufstiegsmöglichkeiten n miss=33; nach Ausweitung der Kompetenzen n miss=29.

Tabelle 348: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen, nach Herkunft und Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren (jeweils ohne Deutschkurse)

	Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren	Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	ja	76%	16%	8%	100%
	nein	37%	48%	15%	100%
	Gesamt	47%	39%	13%	100%
Türkei	ja				
	nein	45%	44%	10%	100%
	Gesamt	51%	40%	9%	100%
Deutschland	ja	80%	9%	12%	100%
	nein	69%	23%	8%	100%
	Gesamt	75%	15%	10%	100%
EU-NMS	ja	68%	25%	6%	100%
	nein	62%	26%	12%	100%
	Gesamt	64%	26%	10%	100%
Sonst. Europa	ja	81%	13%	5%	100%
	nein	61%	27%	12%	100%
	Gesamt	69%	22%	9%	100%
Iran	ja	82%	15%	3%	100%
	nein	62%	29%	9%	100%
	Gesamt	72%	22%	6%	100%
China	ja	81%	11%	8%	100%
	nein	52%	41%	7%	100%
	Gesamt	60%	32%	7%	100%
Philippinen	ja	61%	26%	13%	100%
	nein	62%	33%	5%	100%
	Gesamt	62%	32%	6%	100%
Arabischer Raum	ja	86%	7%	7%	100%
	nein	62%	31%	7%	100%
	Gesamt	69%	24%	7%	100%
Sonst. Asien	ja	71%	17%	12%	100%
	nein	58%	34%	8%	100%
	Gesamt	61%	30%	9%	100%
Afrika	ja	85%	8%	7%	100%
	nein	81%	12%	8%	100%
	Gesamt	82%	11%	7%	100%
Gesamt	ja	76%	16%	8%	100%
	nein	47%	40%	12%	100%
	Gesamt	56%	33%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss=7; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 349: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen, nach Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren	Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
			ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	ja	84%	13%	3%	100%
		nein	49%	40%	11%	100%
		Gesamt	70%	24%	6%	100%
	Weiblich	ja	91%	8%	1%	100%
		nein	53%	35%	12%	100%
		Gesamt	75%	20%	6%	100%
	Gesamt	ja	87%	11%	2%	100%
		nein	51%	38%	11%	100%
		Gesamt	72%	22%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss=1.

Tabelle 350: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen von nicht rezent weiterbildungsaktiven Personen, nach Gründen für keine Teilnahme in den letzten fünf Jahren (Mehrfachantworten möglich) und Geschlecht (MigrantInnen)

			Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
			ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	Zu hohe Kosten	53%	39%	8%	100%
		Kein inhaltlich passendes Angebot	44%	32%	24%	100%
		Kein zeitlich passendes Angebot	46%	39%	16%	100%
		Keine Info über Möglichkeiten der Aus- und WB	57%	31%	12%	100%
		Kein Interesse	36%	47%	17%	100%
		Fehlende Kinderbetreuung				
		Sonstige Gründe	51%	39%	10%	100%
		Keine Angabe / weiß nicht	43%	42%	15%	100%
		Andere Prioritäten, Zeitmangel	41%	46%	13%	100%
		kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	27%	69%	4%	100%
		aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung				
		AMS-Kurse	58%	25%	17%	100%
		Gesamt	43%	42%	15%	100%
	Weiblich	Zu hohe Kosten	46%	41%	13%	100%
		Kein inhaltlich passendes Angebot	53%	47%		100%
		Kein zeitlich passendes Angebot	50%	42%	8%	100%
		Keine Info über Möglichkeiten der Aus- und WB	52%	40%	9%	100%
		Kein Interesse	34%	60%	6%	100%
		Fehlende Kinderbetreuung	61%	19%	20%	100%
		Sonstige Gründe				
		Keine Angabe / weiß nicht	54%	27%	18%	100%
		Andere Prioritäten, Zeitmangel	37%	54%	10%	100%
		kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	63%	31%	7%	100%
		aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung				
		AMS-Kurse	53%	10%	37%	100%
		Gesamt	47%	42%	11%	100%
	Gesamt	Zu hohe Kosten	49%	40%	11%	100%
		Kein inhaltlich passendes Angebot	48%	39%	13%	100%
		Kein zeitlich passendes Angebot	48%	40%	12%	100%
		Keine Info über Möglichkeiten der Aus- und WB	54%	36%	10%	100%
		Kein Interesse	35%	54%	11%	100%
		Fehlende Kinderbetreuung	57%	17%	25%	100%
		Sonstige Gründe	56%	35%	9%	100%
		Keine Angabe / weiß nicht	48%	36%	16%	100%
		Andere Prioritäten, Zeitmangel	39%	50%	11%	100%
		kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	42%	54%	5%	100%
		aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung				
		AMS-Kurse	55%	16%	28%	100%
		Gesamt	45%	42%	13%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1088; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt

Tabelle 351: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Lehrabschluss	Kurse im Zuge einer Nostrifikation	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	45%	30%	9%	1%	12%	3%	3%	3%		100%
	Weiblich	46%	32%	12%	6%	11%		3%	2%		100%
	Gesamt	46%	31%	11%	4%	12%	1%	3%	3%		100%
Türkei	Männlich	22%	25%	26%	10%	15%	17%				100%
	Weiblich	29%	8%	30%	31%	10%	5%		3%	2%	100%
	Gesamt	25%	17%	28%	19%	13%	12%		1%	1%	100%
Deutschland	Männlich	60%	10%	2%	16%	14%			1%		100%
	Weiblich	49%	13%	7%	13%	20%	2%		4%		100%
	Gesamt	55%	12%	4%	14%	17%	1%		3%		100%
EU-NMS	Männlich	38%	17%	23%	16%	17%	1%	5%			100%
	Weiblich	39%	21%	21%	31%	14%		7%	2%		100%
	Gesamt	38%	20%	22%	25%	15%	0%	6%	1%		100%
Sonst. Europa	Männlich	47%	15%	4%	8%	4%	14%	4%	12%		100%
	Weiblich	55%	13%	18%	23%	5%	3%	4%	15%	1%	100%
	Gesamt	53%	14%	14%	18%	5%	6%	4%	14%	1%	100%
Iran	Männlich	62%	23%	1%	2%	4%	2%	2%	6%		100%
	Weiblich	67%	16%	8%	15%	5%					100%
	Gesamt	64%	20%	4%	8%	5%	1%	1%	3%		100%
China	Männlich										
	Weiblich	47%	12%	7%	19%	19%					100%
	Gesamt	42%	15%	20%	18%	13%					100%
Philippinen	Männlich	31%	38%	11%	9%	8%	3%	3%	6%		100%
	Weiblich	35%	31%	6%	10%	11%	1%	2%	9%		100%
	Gesamt	33%	34%	8%	10%	10%	2%	2%	8%		100%
Arabischer Raum	Männlich	43%	36%	11%	13%	6%	2%	2%	4%	4%	100%
	Weiblich	47%	25%	5%	7%	14%	2%	2%	6%		100%
	Gesamt	44%	32%	9%	11%	9%	2%	2%	4%	2%	100%
Sonst. Asien	Männlich	28%	37%	12%	1%	13%	4%	6%	9%		100%
	Weiblich	30%	43%	10%	4%	5%		2%	15%		100%
	Gesamt	28%	39%	12%	2%	10%	3%	5%	11%		100%
Afrika	Männlich	36%	35%	28%	12%	9%	1%	11%	2%		100%
	Weiblich	27%	38%	20%	13%	8%	1%	9%			100%
	Gesamt	32%	36%	25%	12%	9%	1%	10%	1%		100%
Gesamt	Männlich	40%	25%	15%	8%	13%	5%	3%	2%	0%	100%
	Weiblich	42%	23%	16%	16%	12%	1%	3%	3%	0%	100%
	Gesamt	41%	24%	15%	13%	13%	3%	3%	3%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290; nur Personen mit Weiterbildungswunsch; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 352: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbausemi-nare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Lehrabschluss	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	71%	13%	10%	7%	5%	2%	1%		100%
	Weiblich	70%	18%	8%	7%	2%	3%		1%	100%
	Gesamt	70%	15%	9%	7%	4%	3%	1%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =219; nur Personen mit Weiterbildungswunsch

Tabelle 353: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppen (MigrantInnen)

	berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Lehrabschluss	Kurse im Zuge einer Nostrifikation	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstw. Berufe										
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	25%	35%	19%	7%	11%	8%	7%	3%	0%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	32%	28%	18%	10%	13%	3%	0%	4%	0%	100%
Dienstleistungsberufe	24%	37%	16%	15%	18%	4%	6%	1%	1%	100%
Technische Berufe	61%	10%	12%	14%	15%		1%	0%		100%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	50%	17%	15%	21%	9%	1%	1%	3%		100%
Gesundheits-, Lehr-, Kulturberufe	63%	10%	9%	9%	11%	0%	0%	3%		100%
Gesamt	41%	24%	15%	13%	13%	3%	3%	3%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290, n miss=2; nur Personen mit Weiterbildungswunsch; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 354: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)

	berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Lehrabschluss	Kurse im Zuge einer Nostrifikation	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Max. Pflichtschulabschluss	20%	35%	18%	9%	14%	12%	0%	3%	1%	100%
Lehre / Mittlere Schule	42%	25%	12%	8%	11%	2%	2%	3%	0%	100%
Matura	36%	26%	19%	17%	16%	1%	6%	2%		100%
Universität, Fachhochschule, Akademie	60%	13%	12%	14%	10%	0%	2%	2%		100%
Gesamt	41%	24%	15%	13%	13%	3%	3%	3%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290, n miss=8; nur Personen mit Weiterbildungswunsch.

Tabelle 355: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (Nicht-MigrantInnen)

	berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Lehrabschluss	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Max. Pflichtschulabschluss	56%	30%	3%		3%	7%	7%		100%
Lehre / Mittlere Schule	71%	10%	9%	8%	3%	3%		1%	100%
Matura	66%	24%	10%	8%	5%	2%			100%
Universität, Fachhochschule, Akademie	79%	12%	8%	7%	3%	2%			100%
Gesamt	70%	15%	9%	7%	4%	3%	1%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =219; nur Personen mit Weiterbildungswunsch.

Tabelle 356: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

	berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Lehrabschluss	Kurse im Zuge einer Nostrifikation	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Hilfstätigkeit	19%	32%	25%	17%	12%	10%	8%	2%	1%	100%
Angelernte Tätigkeit	29%	31%	16%	10%	17%	3%	2%	3%	0%	100%
Mittlere Tätigkeit	56%	19%	12%	11%	8%	0%	2%	3%		100%
Höhere Tätigkeit	50%	16%	12%	16%	16%		1%	2%		100%
hochqualifizierte/führende Tätigkeit	70%	9%	5%	12%	9%			1%		100%
Gesamt	41%	24%	15%	13%	13%	3%	3%	3%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290, n miss=7; nur Personen mit Weiterbildungswunsch.

Tabelle 357: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen)

	berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Lehrabschluss	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Hilfstätigkeit									
Angelernte Tätigkeit	62%	12%	18%	4%	9%	4%	2%		100%
Mittlere Tätigkeit	69%	15%	8%	7%	3%	5%		1%	100%
Höhere Tätigkeit	73%	17%	9%	9%	2%				100%
hochqualifizierte/führende Tätigkeit	77%	20%	4%	4%	4%				100%
Gesamt	70%	16%	9%	7%	4%	3%	1%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =219, n miss=1; nur Personen mit Weiterbildungswunsch; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 358: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Überqualifizierung (MigrantInnen)

	berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Lehrabschluss	Kurse im Zuge einer Nostrifikation	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Tätigkeit entspricht Ausbildungsniveau	46%	22%	13%	12%	11%	3%	1%	3%	0%	100%
Tätigkeit unter Ausbildungsniveau	33%	26%	19%	14%	16%	2%	7%	1%		100%
Tätigkeit über Ausbildungsniveau	32%	30%	15%	2%	21%	6%		1%		100%
Gesamt	41%	24%	15%	12%	13%	3%	3%	3%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290, n miss=66; nur Personen mit Weiterbildungswunsch.

Tabelle 359: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiterbildung, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
(vollständige) Berufsausbildung	53%	63%	58%
Tertiäre Ausbildung, PostGraduate	13%	17%	15%
Sonstige Aus- und WB	16%	4%	10%
überfachl. Qualifikationen, Softskills, Coaching	9%	7%	8%
Kurse für Selbständigkeit	3%	4%	4%
betriebsbezogene Weiterbildungen	4%	3%	3%
Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung	1%	1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 322; nur Personen mit Weiterbildungswunsch und Nennung „Sonstige Art der gewünschten WB"

Tabelle 360: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiterbildung (Nicht-MigrantInnen)

	Anteil
überfachl. Qualifikationen, Softskills, Coaching	49%
betriebsbezogene Weiterbildungen	21%
(vollständige) Berufsausbildung	21%
Tertiäre Ausbildung, PostGraduate	9%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 33; nur Personen mit Weiterbildungswunsch und Nennung „Sonstige Art der gewünschten WB"

Tabelle 361: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiterbildung, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)

	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(vollständige) Berufsausbildung	84%	54%	55%	25%
Tertiäre Ausbildung, PostGraduate	3%	2%	31%	34%
Sonstige Aus- und WB	4%	26%	5%	1%
überfachl. Qualifikationen, Softskills, Coaching		4%	6%	35%
Kurse für Selbständigkeit	8%	4%	0%	4%
betriebsbezogene Weiterbildungen		5%	2%	2%
Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung		4%		
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 322, n miss = 4; nur Personen mit Weiterbildungswunsch und Nennung „Sonstige Art der gewünschten WB"; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 362: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiterbildung, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

	Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(vollständige) Berufsausbildung	80%	72%	35%	7%	
Tertiäre Ausbildung, PostGraduate	13%	8%	17%	41%	
Sonstige Aus- und WB		12%	24%	1%	
überfachl. Qualifikationen, Softskills, Coaching	0%	1%	11%	46%	
Kurse für Selbständigkeit	7%	5%			
betriebsbezogene Weiterbildungen		0%	11%	5%	
Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung		2%	2%		
Gesamt	100%	100%	100%	100%	

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 322, n miss = 2; nur Personen mit Weiterbildungswunsch und Nennung „Sonstige Art der gewünschten WB"; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 363: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiterbildung, nach Passung Qualifikations-/Tätigkeitsniveau (Überqualifizierung) (MigrantInnen)

	Ja	Nein, Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau	Nein, Tätigkeit über dem Ausbildungsniveau
	Anteil	Anteil	Anteil
(vollständige) Berufsausbildung	51%	67%	
Tertiäre Ausbildung, PostGraduate	14%	18%	
Sonstige Aus- und WB	14%	4%	
überfachl. Qualifikationen, Softskills, Coaching	11%	5%	
Kurse für Selbständigkeit	2%	4%	
betriebsbezogene Weiterbildungen	6%		
Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung	1%	2%	
Gesamt	100%	100%	

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 322, n miss = 20; nur Personen mit Weiterbildungswunsch und Nennung „Sonstige Art der gewünschten WB"; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 364: "Sonstiger Bildungsabschluss" nachholen gewünscht, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
höhere Schule, Matura	62%	65%	64%
tertiäre Ausbildung, PostGraduate	21%	21%	21%
Sonstige Ausbildungen	17%	14%	15%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 59; nur Personen mit Weiterbildungswunsch und Nennung „Nachholen sonstiger Bildungsabschluss"

Tabelle 365: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE, Weiterbildungsinteressierte), nach Herkunft und Geschlecht

		Interesse an Deutschkurs		
		Nein	Ja	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	86%	14%	100%
	Weiblich	89%	11%	100%
	Gesamt	88%	12%	100%
Türkei	Männlich	59%	41%	100%
	Weiblich	50%	50%	100%
	Gesamt	55%	45%	100%
EU-NMS	Männlich	77%	23%	100%
	Weiblich	78%	22%	100%
	Gesamt	77%	23%	100%
Sonst. Europa	Männlich	82%	18%	100%
	Weiblich	79%	21%	100%
	Gesamt	80%	20%	100%
Iran	Männlich	98%	2%	100%
	Weiblich	97%	3%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
China	Männlich			
	Weiblich	67%	33%	100%
	Gesamt	68%	32%	100%
Philippinen	Männlich	79%	21%	100%
	Weiblich	86%	14%	100%
	Gesamt	83%	17%	100%
Arabischer Raum	Männlich	86%	14%	100%
	Weiblich	93%	7%	100%
	Gesamt	88%	12%	100%
Sonst. Asien	Männlich	81%	19%	100%
	Weiblich	77%	23%	100%
	Gesamt	80%	20%	100%
Afrika	Männlich	77%	23%	100%
	Weiblich	82%	18%	100%
	Gesamt	79%	21%	100%
Gesamt	Männlich	77%	23%	100%
	Weiblich	78%	22%	100%
	Gesamt	78%	22%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1109; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland, mit Weiterbildungsinteresse; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 366: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Herkunft und Geschlecht

		Interesse an Deutschkurs		
		Nein	Ja	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	94%	6%	100%
	Weiblich	94%	6%	100%
	Gesamt	94%	6%	100%
Türkei	Männlich	75%	25%	100%
	Weiblich	64%	36%	100%
	Gesamt	70%	30%	100%
EU-NMS	Männlich	86%	14%	100%
	Weiblich	84%	16%	100%
	Gesamt	85%	15%	100%
Sonst. Europa	Männlich	87%	13%	100%
	Weiblich	84%	16%	100%
	Gesamt	85%	15%	100%
Iran	Männlich	98%	2%	100%
	Weiblich	98%	2%	100%
	Gesamt	98%	2%	100%
China	Männlich	84%	16%	100%
	Weiblich	75%	25%	100%
	Gesamt	79%	21%	100%
Philippinen	Männlich	85%	15%	100%
	Weiblich	91%	9%	100%
	Gesamt	89%	11%	100%
Arabischer Raum	Männlich	91%	9%	100%
	Weiblich	94%	6%	100%
	Gesamt	92%	8%	100%
Sonst. Asien	Männlich	87%	13%	100%
	Weiblich	84%	16%	100%
	Gesamt	86%	14%	100%
Afrika	Männlich	81%	19%	100%
	Weiblich	84%	16%	100%
	Gesamt	82%	18%	100%
Gesamt	Männlich	87%	13%	100%
	Weiblich	86%	14%	100%
	Gesamt	87%	13%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1615; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland.

Tabelle 367: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach verschiedenen beschäftigungsbezogenen Faktoren (MigrantInnen)

		Interesse an Deutschkurs		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	21%	79%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	10%	90%	100%
	Matura	13%	87%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	9%	91%	100%
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	24%	76%	100%
	Angelernte Tätigkeit	11%	89%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	5%	95%	100%
	Höhere Tätigkeit	6%	94%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	0%	100%	100%
Berufsgruppe	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	15%	85%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	9%	91%	100%
	Dienstleistungsberufe	20%	80%	100%
	Technische Berufe	8%	92%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	8%	92%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	4%	96%	100%
Höhe des pers. Erwerbseinkommenseinkommens (Vollzeitbeschäftigte)	geringes Einkommen	17%	83%	100%
	mittleres Einkommen	9%	91%	100%
	hohes Einkommen	9%	91%	100%
Deutschkenntnisse	Mündlich und schriftlich fließend	4%	96%	100%
	Mündlich fließend	17%	83%	100%
	Schriftlich fließend	27%	73%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	28%	72%	100%
Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes	Ja, völlig/eher ausreichend	10%	90%	100%
	Nein, eher/gar nicht ausreichend	52%	48%	100%
Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	31%	69%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	15%	85%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	10%	90%	100%
	21 Jahre und länger	5%	95%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1615; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 15; nach Tätigkeitsniveau n miss = 7; nach Berufsgruppe n miss = 8; nach Höhe des Erwerbseinkommens n = 1136 (nur Vollzeitbeschäftigte), n miss = 89; nach Deutschkenntnissen n miss = 3; nach ausreichenden Deutschkenntnissen für Beruf n miss = 63; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 368: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Betroffenheit von Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen)

		Interesse an Deutschkurs		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen	Geteilte Arbeitszeit	16%	84%	100%
	Abend-, Nachtarbeit	12%	88%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	13%	87%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	10%	90%	100%
	Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	12%	88%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	12%	88%	100%
	Vollzeit	14%	86%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1615; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland; nach Arbeitszeit n miss = 9.

Tabelle 369: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Kinderbetreuung (Kinder im Haushalt) (MigrantInnen)

			Interesse an Deutschkurs		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Haushalt	Ja	Männlich	14%	86%	100%
		Weiblich	17%	83%	100%
		Gesamt	16%	84%	100%
	Nein	Männlich	11%	89%	100%
		Weiblich	9%	91%	100%
		Gesamt	10%	90%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1615, n miss = 5; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland.

Tabelle 370: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Kinderbetreuung (Alter des Kindes/der Kinder) (MigrantInnen)

			Interesse an Deutschkurs		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	Ja	Männlich	21%	79%	100%
		Weiblich	18%	82%	100%
		Gesamt	20%	80%	100%
	Nein	Männlich	12%	88%	100%
		Weiblich	20%	80%	100%
		Gesamt	16%	84%	100%
Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	Ja	Männlich	22%	78%	100%
		Weiblich	14%	86%	100%
		Gesamt	18%	82%	100%
	Nein	Männlich	14%	86%	100%
		Weiblich	21%	79%	100%
		Gesamt	17%	83%	100%
Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	Ja	Männlich	9%	91%	100%
		Weiblich	16%	84%	100%
		Gesamt	13%	87%	100%
	Nein	Männlich	19%	81%	100%
		Weiblich	20%	80%	100%
		Gesamt	20%	80%	100%
Kinder im Alter von 13 Jahren und mehr	Ja	Männlich	11%	89%	100%
		Weiblich	20%	80%	100%
		Gesamt	16%	84%	100%
	Nein	Männlich	19%	81%	100%
		Weiblich	13%	87%	100%
		Gesamt	16%	84%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 878; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland, mit Kindern im Haushalt.

Tabelle 371: Interesse an Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Alter und Geschlecht (MigrantInnen)

		Interesse an Deutschkurs		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
bis 24 Jahre	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	10%	90%	100%
25 bis 45 Jahre	Männlich	16%	84%	100%
	Weiblich	17%	83%	100%
	Gesamt	16%	84%	100%
ab 46 Jahre	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Gesamt	Männlich	13%	87%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1615; nur Personen der 1. Generation, ohne Deutschland.

Tabelle 372: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, nach Geschlecht und nach Deutschkurs gewünscht (MigrantInnen)

			Deutschkurs gewünscht		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	74%	67%	68%
		Bessere Einkommensmöglichkeiten	69%	71%	70%
		Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	83%	66%	70%
		Arbeitsplatzsicherheit	70%	60%	62%
		Sonstige Erwartungen	17%	16%	16%
		Keine speziellen Erwartungen	3%	6%	5%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Weiblich	Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	69%	68%	68%
		Bessere Einkommensmöglichkeiten	71%	61%	63%
		Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	74%	57%	61%
		Arbeitsplatzsicherheit	67%	59%	61%
		Sonstige Erwartungen	29%	17%	20%
		Keine speziellen Erwartungen	5%	9%	8%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Gesamt	Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	71%	67%	68%
		Bessere Einkommensmöglichkeiten	70%	65%	66%
		Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	78%	61%	65%
		Arbeitsplatzsicherheit	68%	60%	61%
		Sonstige Erwartungen	23%	17%	18%
		Keine speziellen Erwartungen	4%	8%	7%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1109; nur Personen der 1. Generation, ohne DE.

Tabelle 373: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Erwartungen an künftige Teilnahme						
		mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	Bessere Einkommensmöglichkeiten	Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	Arbeitsplatzsicherheit	Sonstige Erwartungen	Keine speziellen Erwartungen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	63%	68%	68%	63%	14%	9%	100%
	Weiblich	64%	65%	59%	54%	19%	6%	100%
	Gesamt	64%	66%	63%	58%	17%	7%	100%
Türkei	Männlich	81%	89%	89%	79%	8%		100%
	Weiblich	68%	64%	64%	62%	25%	10%	100%
	Gesamt	76%	78%	78%	72%	15%	4%	100%
Deutschland	Männlich	70%	46%	42%	37%	14%	8%	100%
	Weiblich	75%	42%	44%	44%	18%	8%	100%
	Gesamt	72%	44%	43%	40%	16%	8%	100%
EU-NMS	Männlich	65%	68%	67%	47%	13%	8%	100%
	Weiblich	68%	62%	60%	64%	12%	7%	100%
	Gesamt	67%	64%	63%	58%	13%	7%	100%
Sonst. Europa	Männlich	76%	55%	43%	31%	8%	14%	100%
	Weiblich	77%	65%	65%	45%	17%	8%	100%
	Gesamt	77%	62%	58%	40%	14%	10%	100%
Iran	Männlich	73%	51%	58%	51%	11%	9%	100%
	Weiblich	74%	55%	57%	60%	11%	8%	100%
	Gesamt	74%	53%	57%	55%	11%	8%	100%
China	Männlich							
	Weiblich	48%	49%	38%	37%	28%	16%	100%
	Gesamt	55%	60%	45%	38%	19%	14%	100%
Philippinen	Männlich	56%	70%	55%	58%	19%	7%	100%
	Weiblich	61%	76%	71%	64%	17%	4%	100%
	Gesamt	59%	74%	65%	61%	18%	5%	100%
Arabischer Raum	Männlich	62%	63%	67%	56%	31%	7%	100%
	Weiblich	51%	40%	46%	38%	16%	22%	100%
	Gesamt	58%	55%	59%	49%	26%	12%	100%
Sonst. Asien	Männlich	61%	59%	55%	51%	25%	5%	100%
	Weiblich	60%	47%	45%	47%	25%	13%	100%
	Gesamt	61%	54%	52%	49%	25%	8%	100%
Afrika	Männlich	72%	71%	70%	67%	16%	5%	100%
	Weiblich	76%	69%	76%	61%	21%	5%	100%
	Gesamt	74%	70%	72%	65%	18%	5%	100%
Gesamt	Männlich	68%	68%	67%	59%	14%	7%	100%
	Weiblich	67%	61%	58%	55%	18%	8%	100%
	Gesamt	68%	64%	62%	57%	16%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n>=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 374: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Erwartungen an künftige Teilnahme						
		Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	Bessere Einkommensmöglichkeiten	Arbeitsplatzsicherheit	Sonstiges	Keine speziellen Erwartungen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	70%	48%	46%	44%	13%	5%	100%
	Weiblich	73%	38%	40%	37%	16%	8%	100%
	Gesamt	72%	43%	43%	40%	14%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =219; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse).

Tabelle 375: "Sonstige Erwartungen" an künftige Teilnahme, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Neuorientierung, Chance auf bessere Arbeit	53%	59%	57%
Teil der Professionalität	28%	22%	25%
Alltagsnutzen, Lebensqualität	9%	12%	11%
Verbesserung des Arbeitsklimas, Respekt	5%	2%	3%
Zugang zu erlernten Beruf / Nostrifikation	1%	4%	3%
Soziale Kontakte, Netzwerken	3%	0%	1%
Voraussetzung für weitere Ausbildungen	0%	0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =213; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse) und Nennung „Sonstige Erwartungen an künftige WB-Teilnahme".

Tabelle 376: "Sonstige Erwartungen" an künftige Teilnahme (Nicht-MigrantInnen)

	Anteil
Teil der Professionalität	35%
Alltagsnutzen, Lebensqualität	29%
Neuorientierung, Chance auf bessere Arbeit	26%
Verbesserung des Arbeitsklimas, Respekt	10%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =30; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse) und Nennung „Sonstige Erwartungen an künftige WB-Teilnahme".

Tabelle 377: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen)

	Alter			
	bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	67%	68%	68%	68%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	75%	64%	51%	64%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	72%	63%	47%	62%
Arbeitsplatzsicherheit	57%	59%	50%	57%
Sonstige Erwartungen	10%	16%	23%	16%
Keine speziellen Erwartungen	8%	6%	11%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse).

Tabelle 378: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (Nicht-MigrantInnen)

	Altersgruppe			
	bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	80%	75%	62%	72%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	69%	47%	27%	43%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	63%	49%	25%	43%
Arbeitsplatzsicherheit	59%	36%	44%	40%
Sonstige Erwartungen	8%	17%	11%	14%
Keine speziellen Erwartungen	3%	4%	12%	6%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =219; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse).

Tabelle 379: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	71%	63%	65%	73%	67%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	79%	65%	64%	54%	64%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	71%	58%	65%	57%	62%
Arbeitsplatzsicherheit	73%	55%	54%	50%	56%
Sonstige Erwartungen	22%	15%	14%	17%	16%
Keine speziellen Erwartungen	4%	8%	10%	5%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290, n miss=8; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse).

Tabelle 380: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (Nicht-MigrantInnen)

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit		65%	74%	77%	72%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit		45%	44%	37%	43%
Bessere Einkommensmöglichkeiten		50%	40%	35%	43%
Arbeitsplatzsicherheit		43%	45%	34%	40%
Sonstige Erwartungen		20%	5%	17%	14%
Keine speziellen Erwartungen		7%	6%	7%	6%
Gesamt		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =219; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 381: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

	Tätigkeitsniveau					
	Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterlnnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	72%	62%	70%	73%	60%	68%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	81%	70%	58%	58%	40%	64%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	73%	62%	62%	60%	46%	62%
Arbeitsplatzsicherheit	70%	64%	53%	44%	36%	57%
Sonstige Erwartungen	15%	14%	20%	9%	22%	16%
Keine speziellen Erwartungen	5%	11%	6%	5%	7%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290, n miss=7; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse).

Tabelle 382: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen)

	Tätigkeitsniveau					
	Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit		80%	67%	70%	81%	71%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit		66%	41%	45%	27%	43%
Bessere Einkommensmöglichkeiten		73%	46%	39%	11%	43%
Arbeitsplatzsicherheit		59%	40%	37%	35%	40%
Sonstige Erwartungen		16%	15%	13%	15%	14%
Keine speziellen Erwartungen			8%	9%		6%
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =219; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 383: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppe (MigrantInnen)

	Berufsgruppe							
	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit		66%	68%	64%	70%	71%	67%	67%
Bessere Einkommensmöglichkeiten		74%	69%	67%	66%	66%	44%	64%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit		71%	68%	56%	60%	67%	52%	62%
Arbeitsplatzsicherheit		65%	57%	59%	54%	59%	44%	57%
Sonstige Erwartungen		14%	12%	21%	13%	15%	20%	16%
Keine speziellen Erwartungen		5%	10%	8%	6%	6%	8%	7%
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290, n miss=2; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 384: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Berufsgruppe (Nicht-MigrantInnen)

	Berufsgruppe							
	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit		77%	60%		74%	70%	76%	72%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit		55%	30%		50%	38%	44%	43%
Bessere Einkommensmöglichkeiten		57%	44%		50%	35%	35%	43%
Arbeitsplatzsicherheit		46%	39%		35%	42%	39%	40%
Sonstige Erwartungen		20%	17%		8%	12%	18%	14%
Keine speziellen Erwartungen		7%				9%	10%	6%
Gesamt		100%	100%		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =219; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 385: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, nach Art der gewünschten Aus-/Weiterbildung, jeweils Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

	Art der gewünschten Aus-/Weiterbildung									
	Nachholen Hauptschulabschluss	Nachholen Lehrabschluss	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Sprachkurse (außer Deutsch)	EDV-Kurs	Kurse im Zuge einer Nostrifikation	Sonstiges	keine Angabe / weiß nicht	berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbauseminare	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit		74%	50%	71%	71%	71%	62%	68%	70%	68%
Bessere Einkommensmöglichkeiten		88%	83%	63%	73%	84%	68%	63%	61%	64%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit		96%	76%	61%	73%	77%	60%	70%	57%	62%
Arbeitsplatzsicherheit		89%	55%	57%	69%	90%	63%	53%	51%	57%
Sonstige Erwartungen		6%	17%	9%	8%	9%	22%	8%	20%	16%
Keine speziellen Erwartungen		1%	4%	12%	9%	0%	8%	10%	5%	7%
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse); Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 386: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Unterstützung früherer Weiterbildung durch ArbeitgeberIn (MigrantInnen)

	Unterstützung der Aus-/WB durch ArbeitgeberIn			
	Aus-/WB gänzlich von AG getragen	Aus-/WB teilweise durch AG unterstützt	Aus-/WB ohne Unterstützung des AG	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	76%	59%	82%	71%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	47%	53%	65%	53%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	52%	49%	64%	53%
Arbeitsplatzsicherheit	47%	47%	67%	51%
Sonstiges	20%	16%	18%	18%
Keine speziellen Erwartungen	8%	10%	4%	8%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 515; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse) und Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren.

Tabelle 387: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, nach Geschlecht und nach Deutschkurs gewünscht (MigrantInnen)

			Deutschkurs gewünscht		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	74%	67%	68%
		Bessere Einkommensmöglichkeiten	69%	71%	70%
		Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	83%	66%	70%
		Arbeitsplatzsicherheit	70%	60%	62%
		Sonstige Erwartungen	17%	16%	16%
		Keine speziellen Erwartungen	3%	6%	5%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Weiblich	Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	69%	68%	68%
		Bessere Einkommensmöglichkeiten	71%	61%	63%
		Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	74%	57%	61%
		Arbeitsplatzsicherheit	67%	59%	61%
		Sonstige Erwartungen	29%	17%	20%
		Keine speziellen Erwartungen	5%	9%	8%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Gesamt	Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	71%	67%	68%
		Bessere Einkommensmöglichkeiten	70%	65%	66%
		Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	78%	61%	65%
		Arbeitsplatzsicherheit	68%	60%	61%
		Sonstige Erwartungen	23%	17%	18%
		Keine speziellen Erwartungen	4%	8%	7%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1109; nur Personen der 1. Generation, ohne DE.

Sprachen

Tabelle 388: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Herkunft und Geschlecht

		Mittelwert
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	2,9
	Weiblich	2,8
	Gesamt	2,8
Türkei	Männlich	2,5
	Weiblich	2,7
	Gesamt	2,6
Deutschland	Männlich	2,7
	Weiblich	2,9
	Gesamt	2,8
EU-NMS	Männlich	3,1
	Weiblich	2,9
	Gesamt	3,0
Sonst. Europa	Männlich	3,4
	Weiblich	3,5
	Gesamt	3,5
Iran	Männlich	3,2
	Weiblich	3,4
	Gesamt	3,3
China	Männlich	2,8
	Weiblich	2,9
	Gesamt	2,9
Philippinen	Männlich	3,3
	Weiblich	3,2
	Gesamt	3,2
Arabischer Raum	Männlich	3,3
	Weiblich	3,2
	Gesamt	3,3
Sonst. Asien	Männlich	3,4
	Weiblich	3,4
	Gesamt	3,4
Afrika	Männlich	3,4
	Weiblich	3,3
	Gesamt	3,3
Gesamt	Männlich	2,9
	Weiblich	2,9
	Gesamt	2,9

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 389: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Mittelwert
Österreich	Männlich	2,3
	Weiblich	2,4
	Gesamt	2,4

L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011; Interviews n gesamt = 305

Tabelle 390: Sprachenkenntnisse insgesamt (außer Deutsch), Mehrfachnennungen möglich, nach Herkunft

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Englisch	43%	34%	38%
	Türkisch	2%	1%	2%
	Serbokroatisch	43%	42%	42%
	Serbisch	32%	29%	30%
	Russisch	11%	9%	10%
	Französisch	4%	9%	7%
	Polnisch		1%	0%
	Rumänisch	4%	12%	8%
	Kroatisch	12%	14%	13%
	Bosnisch	8%	8%	8%
	Slowakisch	2%	2%	2%
	Ungarisch	2%		1%
	Albanisch	10%	6%	8%
	Spanisch	1%	2%	2%
	Italienisch	4%	3%	3%
	Persisch		1%	0%
	Tschechisch/Slowakisch		1%	0%
	Mazedonisch	5%	2%	3%
	Bulgarisch	1%		0%
	Romanes	4%		2%
	Griechisch		1%	0%
	Slowenisch		2%	1%
	Walachisch	1%	1%	1%
	Tschechisch	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Türkei	Englisch	27%	39%	32%
	Türkisch	100%	98%	99%
	Serbisch	1%		1%
	Russisch	1%		1%
	Französisch	1%	13%	7%
	Polnisch		1%	1%
	Bosnisch	1%		1%
	Slowakisch	1%		1%
	Ungarisch	1%		1%
	Arabisch		3%	1%
	Italienisch		4%	2%
	Kurdisch	14%	6%	11%
	Persisch		1%	1%
	Niederländisch	1%		1%
	Griechisch		1%	1%
	Portugiesisch		1%	1%
	Armenisch		1%	1%
	Kasachisch		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Deutschland	Englisch	96%	96%	96%
	Türkisch		1%	0%
	Russisch	7%	13%	10%
	Französisch	36%	37%	36%
	Polnisch		1%	1%
	Rumänisch		1%	1%
	Ungarisch		2%	1%
	Albanisch		1%	1%
	Arabisch	2%	2%	2%
	Spanisch	17%	14%	16%
	Italienisch	1%	10%	6%
	Persisch	1%	1%	1%
	Niederländisch	5%	6%	5%
	Griechisch	2%		1%
	Bengalisch	1%		1%
	Portugiesisch	2%	1%	2%
	Tschechisch	1%	1%	1%
	Paschtu		1%	1%
	Schwedisch	1%	3%	2%
	Hebräisch	1%		1%
	Latein		1%	1%
	Norwegisch		1%	1%
	Dänisch		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
EU-NMS	Englisch	52%	38%	44%
	Serbokroatisch	4%	5%	5%
	Serbisch	1%	2%	2%
	Russisch	22%	36%	30%
	Französisch	8%	5%	6%
	Polnisch	43%	38%	40%
	Rumänisch	20%	18%	19%

	Kroatisch		1%	1%
	Slowakisch	16%	17%	16%
	Ungarisch	17%	18%	18%
	Spanisch	3%	3%	3%
	Italienisch	3%	3%	3%
	Tschechisch/Slowakisch	11%	10%	11%
	Bulgarisch	5%	6%	6%
	Griechisch	0%		0%
	Portugiesisch		1%	1%
	Latein	0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Europa	Englisch	67%	71%	70%
	Türkisch	1%	2%	2%
	Serbokroatisch	1%	2%	1%
	Serbisch	4%	1%	2%
	Russisch	91%	97%	95%
	Französisch	3%	9%	7%
	Polnisch	12%	10%	11%
	Rumänisch	2%	1%	1%
	Kroatisch	3%	1%	1%
	Slowakisch	2%		1%
	Ungarisch		1%	1%
	Spanisch	1%	6%	4%
	Italienisch	4%	2%	3%
	Persisch	1%		0%
	Bulgarisch	3%	2%	2%
	Niederländisch	1%		0%
	Urkainisch	30%	33%	32%
	Tschechisch	2%	1%	1%
	Schwedisch	1%		0%
	Japanisch		2%	1%
	Hebräisch	3%		1%
	Tschetschenisch	10%	8%	9%
	Lettisch		2%	1%
	Plattdeutsch		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Iran	Englisch	81%	92%	86%
	Türkisch	13%	6%	10%
	Russisch	1%	1%	1%
	Französisch	9%	22%	15%
	Arabisch	5%	2%	4%
	Spanisch	2%	7%	5%
	Italienisch	2%	3%	2%
	Kurdisch	3%	1%	2%
	Persisch	89%	96%	92%
	Chinesisch	1%		1%
	Niederländisch		1%	0%
	Griechisch	1%		0%
	Paschtu	1%		0%
	Armenisch	1%	3%	2%
	Japanisch	1%		0%
	Hebräisch	1%		0%
	Latein	2%		1%
	Assyrisch	1%		0%
	Aserbaidschanisch	4%	1%	2%
	Farsi	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
China	Englisch	57%	66%	62%
	Französisch	10%	9%	10%
	Slowakisch		1%	1%
	Spanisch		2%	1%
	Italienisch	4%	2%	3%
	Chinesisch	96%	98%	97%
	Japanisch	11%	7%	9%
	Latein		3%	1%
	Taiwanesisch	2%	5%	4%
	Mongolisch	2%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Philippinen	Englisch	95%	93%	94%
	Russisch		1%	0%
	Französisch	5%	5%	5%
	Slowakisch		1%	1%
	Arabisch		3%	2%
	Spanisch	18%	11%	14%
	Italienisch	2%	1%	1%
	Tagalog	78%	81%	79%
	Chinesisch	1%		0%
	Filipino	13%	13%	13%
	Japanisch	1%		0%
	Latein		1%	1%
	Cebuano	3%	7%	5%
	Ilokano	6%	2%	4%
	Hiligaynon	1%	1%	1%

	Chabacano	2%		1%
	Bikolano	2%		1%
	Surigaonon		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Arabischer Raum	Englisch	76%	77%	76%
	Türkisch	2%	2%	2%
	Russisch	2%		1%
	Französisch	19%	24%	21%
	Kroatisch		2%	1%
	Arabisch	96%	88%	94%
	Spanisch	3%	3%	3%
	Italienisch	6%	5%	6%
	Kurdisch	7%	9%	8%
	Persisch	0%	3%	1%
	Niederländisch	2%		1%
	Griechisch	4%		3%
	Armenisch	0%		0%
	Hebräisch	2%		2%
	Latein		1%	0%
	Somali	2%	3%	2%
	Assyrisch	3%		2%
	Koptisch	2%		2%
	Aramäisch	2%	0%	1%
	Tunesisch-Arabisch		0%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Asien	Englisch	70%	79%	73%
	Türkisch	1%	1%	1%
	Russisch	8%	4%	7%
	Französisch	2%	6%	3%
	Rumänisch	2%		2%
	Arabisch	4%		3%
	Spanisch	1%	4%	2%
	Italienisch	2%	1%	2%
	Persisch	16%	13%	15%
	Tagalog	1%		1%
	Chinesisch	2%	9%	4%
	Hindi	45%	44%	45%
	Niederländisch	1%		1%
	Panjabi	25%	15%	22%
	Bengalisch	14%	14%	14%
	Urdu	17%	9%	14%
	Malayalam	10%	15%	12%
	Ibo	1%		1%
	Paschtu	7%	7%	7%
	Armenisch	1%		1%
	Dari	6%	4%	5%
	Vietnamesisch		3%	1%
	Marathi		1%	0%
	Thai		1%	0%
	Telugu		1%	0%
	Nepali		1%	0%
	Laotisch		1%	0%
	Koreanisch		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Afrika	Englisch	94%	93%	93%
	Serbisch	1%		1%
	Französisch	30%	33%	31%
	Slowakisch	1%	1%	1%
	Ungarisch	3%		2%
	Albanisch		1%	1%
	Arabisch	1%		1%
	Spanisch		8%	3%
	Italienisch	1%		1%
	Hindi		1%	0%
	Niederländisch		3%	1%
	Portugiesisch		3%	1%
	Ibo	19%	11%	16%
	Yoruba	8%	13%	10%
	Hebräisch	1%	3%	2%
	Edo/Bini	13%	1%	8%
	Twi	8%	8%	8%
	Norwegisch	1%		1%
	Afrikans	5%	3%	4%
	Lingala	6%	1%	4%
	Oromo	6%	1%	4%
	Suaheli	3%	5%	4%
	Hausa	4%	3%	4%
	Mandinka	6%		4%
	Amharisch	1%	7%	3%
	Fulfulde	3%	3%	3%
	Ga	2%	2%	2%
	Wolof	2%	1%	2%
	Malagasy		2%	1%

	Tigrina	2%		1%
	Fante	1%	1%	1%
	Douala	1%		1%
	Moree	1%		1%
	Bayangi	1%		1%
	Urhobo		1%	1%
	Mina		1%	1%
	Kikuyu		1%	1%
	Kikamba		1%	1%
	Bemba		1%	1%
	Bassa		1%	1%
	Bambara	1%		1%
	Kinyaruanda	1%		0%
	Chichewa	1%		0%
	Efik		1%	0%
	Ghomálá		1%	0%
	isiZulu		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Englisch	51%	46%	48%
	Türkisch	22%	16%	19%
	Serbokroatisch	18%	20%	19%
	Serbisch	14%	14%	14%
	Russisch	10%	13%	12%
	Französisch	8%	12%	10%
	Polnisch	6%	8%	7%
	Rumänisch	5%	9%	7%
	Kroatisch	5%	7%	6%
	Bosnisch	4%	4%	4%
	Slowakisch	3%	4%	4%
	Ungarisch	4%	3%	4%
	Albanisch	4%	3%	3%
	Arabisch	4%	2%	3%
	Spanisch	3%	3%	3%
	Italienisch	3%	4%	3%
	Kurdisch	3%	1%	2%
	Persisch	2%	2%	2%
	Tschechisch/Slowakisch	2%	2%	2%
	Tagalog	1%	2%	1%
	Mazedonisch	2%	1%	1%
	Chinesisch	1%	2%	1%
	Hindi	2%	1%	1%
	Bulgarisch	1%	1%	1%
	Romanes	2%		1%
	Niederländisch	1%	1%	1%
	Panjabi	1%	0%	1%
	Griechisch	0%	1%	0%
	Urkainisch	0%	1%	0%
	Bengalisch	1%	0%	0%
	Portugiesisch	0%	1%	0%
	Slowenisch		1%	0%
	Urdu	1%	0%	0%
	Walachisch	0%	0%	0%
	Malayalam	0%	0%	0%
	Tschechisch	0%	0%	0%
	Ibo	0%	0%	0%
	Paschtu	0%	0%	0%
	Filipino	0%	0%	0%
	Schwedisch	0%	0%	0%
	Yoruba	0%	0%	0%
	Armenisch	0%	0%	0%
	Dari	0%	0%	0%
	Japanisch	0%	0%	0%
	Hebräisch	0%	0%	0%
	Latein	0%	0%	0%
	Edo/Bini	0%	0%	0%
	Tschetschenisch	0%	0%	0%
	Twi	0%	0%	0%
	Cebuano	0%	0%	0%
	Ilokano	0%	0%	0%
	Somali	0%	0%	0%
	Assyrisch	0%		0%
	Norwegisch	0%	0%	0%
	Afrikans	0%	0%	0%
	Lingala	0%	0%	0%
	Oromo	0%	0%	0%
	Suaheli	0%	0%	0%
	Dänisch		0%	0%
	Hausa	0%	0%	0%
	Mandinka	0%		0%
	Taiwanesisch	0%	0%	0%
	Amharisch	0%	0%	0%
	Koptisch	0%		0%
	Fulfulde	0%	0%	0%

	Kasachisch		0%	0%
	Aramäisch	0%	0%	0%
	Ga	0%	0%	0%
	Aserbaidschanisch	0%	0%	0%
	Wolof	0%	0%	0%
	Vietnamesisch		0%	0%
	Hiligaynon	0%	0%	0%
	Chabacano	0%		0%
	Malagasy		0%	0%
	Tigrina	0%		0%
	Lettisch		0%	0%
	Plattdeutsch		0%	0%
	Marathi		0%	0%
	Thai		0%	0%
	Telugu		0%	0%
	Nepali		0%	0%
	Laotisch		0%	0%
	Koreanisch		0%	0%
	Bikolano	0%		0%
	Surigaonon		0%	0%
	Mongolisch	0%		0%
	Fante	0%	0%	0%
	Douala	0%		0%
	Moree	0%		0%
	Bayangi	0%		0%
	Urhobo		0%	0%
	Mina		0%	0%
	Kikuyu		0%	0%
	Kikamba		0%	0%
	Bemba		0%	0%
	Bassa		0%	0%
	Bambara	0%		0%
	Kinyaruanda	0%		0%
	Chichewa	0%		0%
	Efik		0%	0%
	Ghomálá		0%	0%
	isiZulu		0%	0%
	Farsi	0%		0%
	Tunesisch-Arabisch		0%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1993

Tabelle 391: Sprachen, Mehrfachnennungen möglich, Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
	Österreich	Englisch	98%	100%	99%
		Französisch	20%	29%	24%
		Spanisch	9%	9%	9%
		Italienisch	10%	5%	8%
		Russisch	3%	3%	3%
		Ungarisch	1%	2%	1%
		Portugiesisch	2%		1%
		Tschechisch	1%	1%	1%
		Kroatisch	1%		1%
		Griechisch		1%	0%
		Rumänisch	1%		0%
		Polnisch	1%		0%
		Schweizerdeutsch	1%		0%
		Türkisch		1%	0%
		Niederländisch		1%	0%
		Finnisch		1%	0%
		Serbisch	0%		0%
		Gesamt	100%	100%	100%

L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011; Interviews n gesamt = 282

Tabelle 392: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Herkunft und Geschlecht

		Mittelwert
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis 24 Jahre	3,0
	25 bis 45 Jahre	2,8
	ab 46 Jahre	2,7
	Gesamt	2,8
Türkei	bis 24 Jahre	3,0
	25 bis 45 Jahre	2,6
	ab 46 Jahre	2,1
	Gesamt	2,6
Deutschland	bis 24 Jahre	2,7
	25 bis 45 Jahre	2,8
	ab 46 Jahre	3,0
	Gesamt	2,8
EU-NMS	bis 24 Jahre	3,2
	25 bis 45 Jahre	3,1
	ab 46 Jahre	2,8
	Gesamt	3,0
Sonst. Europa	bis 24 Jahre	3,6
	25 bis 45 Jahre	3,5
	ab 46 Jahre	3,1
	Gesamt	3,5
Iran	bis 24 Jahre	3,3
	25 bis 45 Jahre	3,3
	ab 46 Jahre	3,1
	Gesamt	3,3
China	bis 24 Jahre	2,9
	25 bis 45 Jahre	2,9
	ab 46 Jahre	2,7
	Gesamt	2,9
Philippinen	bis 24 Jahre	3,2
	25 bis 45 Jahre	3,3
	ab 46 Jahre	3,2
	Gesamt	3,2
Arabischer Raum	bis 24 Jahre	3,4
	25 bis 45 Jahre	3,2
	ab 46 Jahre	3,3
	Gesamt	3,3
Sonst. Asien	bis 24 Jahre	3,5
	25 bis 45 Jahre	3,3
	ab 46 Jahre	3,6
	Gesamt	3,4
Afrika	bis 24 Jahre	3,2
	25 bis 45 Jahre	3,4
	ab 46 Jahre	3,2
	Gesamt	3,3
Gesamt	bis 24 Jahre	3,0
	25 bis 45 Jahre	2,9
	ab 46 Jahre	2,7
	Gesamt	2,9
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Max. Pflichtschulabschluss	2,6
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	2,7
	Matura	3,2
	Universität, Fachhochschule, Akademie	
	Gesamt	2,8
Türkei	Max. Pflichtschulabschluss	2,3
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	2,6
	Matura	2,9
	Universität, Fachhochschule, Akademie	
	Gesamt	2,6
Deutschland	Max. Pflichtschulabschluss	
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	2,4
	Matura	2,8
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,0
	Gesamt	2,8
EU-NMS	Max. Pflichtschulabschluss	
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	2,8
	Matura	2,9
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,3
	Gesamt	3,0
Sonst. Europa	Max. Pflichtschulabschluss	
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	
	Matura	
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,5
	Gesamt	3,5
Iran	Max. Pflichtschulabschluss	
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	
	Matura	3,2
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,3

	Gesamt	3,3
China	Max. Pflichtschulabschluss	
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	
	Matura	3,3
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,1
	Gesamt	2,9
Philippinen	Max. Pflichtschulabschluss	
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	3,2
	Matura	3,3
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,3
	Gesamt	3,2
Arabischer Raum	Max. Pflichtschulabschluss	3,2
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	
	Matura	3,1
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,4
	Gesamt	3,3
Sonst. Asien	Max. Pflichtschulabschluss	3,1
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	3,4
	Matura	3,4
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,6
	Gesamt	3,4
Afrika	Max. Pflichtschulabschluss	3,1
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	3,2
	Matura	3,4
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,5
	Gesamt	3,3
Gesamt	Max. Pflichtschulabschluss	2,5
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	2,7
	Matura	3,1
	Universität, Fachhochschule, Akademie	3,2
	Gesamt	2,9
Ehem. Jugos-lawien, Alba-nien	Hilfstätigkeit	2,6
	Angelernte Tätigkeit	2,8
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	3,0
	Höhere Tätigkeit	
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	
	Gesamt	2,8
Türkei	Hilfstätigkeit	2,4
	Angelernte Tätigkeit	2,6
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	2,7
	Höhere Tätigkeit	
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	
	Gesamt	2,6
Deutschland	Hilfstätigkeit	2,8
	Angelernte Tätigkeit	2,8
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	2,7
	Höhere Tätigkeit	2,8
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	3,0
	Gesamt	2,8
EU-NMS	Hilfstätigkeit	
	Angelernte Tätigkeit	2,9
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	3,1
	Höhere Tätigkeit	3,4
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	
	Gesamt	3,0
Sonst. Europa	Hilfstätigkeit	3,4
	Angelernte Tätigkeit	3,3
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	3,5
	Höhere Tätigkeit	3,6
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	
	Gesamt	3,5
Iran	Hilfstätigkeit	
	Angelernte Tätigkeit	3,3
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	3,1
	Höhere Tätigkeit	3,4
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	3,3
	Gesamt	3,3
China	Hilfstätigkeit	2,6
	Angelernte Tätigkeit	2,9
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	
	Höhere Tätigkeit	
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	
	Gesamt	2,9
Philippinen	Hilfstätigkeit	3,3
	Angelernte Tätigkeit	3,1
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	3,2
	Höhere Tätigkeit	
	Gesamt	3,2
Arabischer Raum	Hilfstätigkeit	3,3
	Angelernte Tätigkeit	3,2
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	2,9
	Höhere Tätigkeit	
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	

	Gesamt	3,3
Sonst. Asien	Hilfstätigkeit	3,2
	Angelernte Tätigkeit	3,4
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	3,4
	Höhere Tätigkeit	
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	
	Gesamt	3,4
Afrika	Hilfstätigkeit	3,2
	Angelernte Tätigkeit	3,3
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	3,5
	Höhere Tätigkeit	
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	
	Gesamt	3,3
Gesamt	Hilfstätigkeit	2,6
	Angelernte Tätigkeit	2,8
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	3,0
	Höhere Tätigkeit	3,2
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	3,2
	Gesamt	2,9

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 393: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Mittelwert
Österreich	bis 24 Jahre	2,4
	25 bis 45 Jahre	2,3
	ab 46 Jahre	2,4
	Gesamt	2,4
Österreich	Max. Pflichtschulabschluss	2,0
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	2,1
	Matura	2,5
	Universität, Fachhochschule, Akademie	2,8
	Gesamt	2,4
Österreich	Hilfstätigkeit	
	Angelernte Tätigkeit	2,0
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	2,2
	Höhere Tätigkeit	2,6
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	2,8
	Gesamt	2,4

L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305

Tabelle 394: Ausprägung der Sprachkenntnisse Deutsch, nach Herkunft (exkl. Deutschland) und Geschlecht

		Deutschkenntnisse				
		Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	55%	15%	1%	29%	100%
	Weiblich	68%	12%	1%	19%	100%
	Gesamt	62%	14%	1%	24%	100%
Türkei	Männlich	50%	16%	3%	31%	100%
	Weiblich	58%	9%	1%	33%	100%
	Gesamt	53%	13%	2%	32%	100%
EU-NMS	Männlich	53%	22%		26%	100%
	Weiblich	64%	20%	4%	12%	100%
	Gesamt	59%	20%	3%	18%	100%
Sonst. Europa	Männlich	70%	5%	2%	22%	100%
	Weiblich	77%	8%	1%	13%	100%
	Gesamt	75%	7%	2%	16%	100%
Iran	Männlich	85%	7%	2%	7%	100%
	Weiblich	85%	5%		9%	100%
	Gesamt	85%	6%	1%	8%	100%
China	Männlich	64%	4%		32%	100%
	Weiblich	63%	6%	1%	30%	100%
	Gesamt	64%	5%	1%	31%	100%
Philippinen	Männlich	26%		2%	72%	100%
	Weiblich	32%	9%	9%	50%	100%
	Gesamt	30%	5%	6%	60%	100%
Arabischer Raum	Männlich	59%	21%	2%	17%	100%
	Weiblich	76%	5%	4%	16%	100%
	Gesamt	64%	16%	3%	17%	100%
Sonst. Asien	Männlich	42%	19%	3%	36%	100%
	Weiblich	60%	13%	4%	23%	100%
	Gesamt	48%	17%	3%	32%	100%
Afrika	Männlich	45%	16%	6%	33%	100%
	Weiblich	58%	7%	1%	34%	100%
	Gesamt	50%	12%	4%	34%	100%
Gesamt	Männlich	53%	16%	2%	30%	100%
	Weiblich	65%	13%	2%	21%	100%
	Gesamt	59%	14%	2%	25%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 3

Tabelle 395: Ausprägung der Sprachkenntnisse Deutsch, nach Herkunft und 1./2. Generation

		Deutschkenntnisse				
		Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	1. Generation	57%	15%	0%	27%	100%
	2. Generation	91%	2%	3%	4%	100%
	Gesamt	62%	14%	1%	24%	100%
Türkei	1. Generation	43%	15%	3%	39%	100%
	2. Generation	97%	3%			100%
	Gesamt	53%	13%	2%	32%	100%
EU-NMS	1. Generation	58%	21%	3%	18%	100%
	2. Generation					100%
	Gesamt	59%	20%	3%	18%	100%
Sonst. Europa	1. Generation	75%	7%	2%	16%	100%
	2. Generation					100%
	Gesamt	75%	7%	2%	16%	100%
Iran	1. Generation	84%	7%	1%	8%	100%
	2. Generation					100%
	Gesamt	85%	6%	1%	8%	100%
China	1. Generation	59%	6%	1%	35%	100%
	2. Generation					100%
	Gesamt	64%	5%	1%	31%	100%
Philippinen	1. Generation	23%	5%	6%	65%	100%
	2. Generation	100%				100%
	Gesamt	30%	5%	6%	60%	100%
Arabischer Raum	1. Generation	60%	19%	2%	18%	100%
	2. Generation	87%		5%	7%	100%
	Gesamt	64%	16%	3%	17%	100%
Sonst. Asien	1. Generation	43%	18%	4%	35%	100%
	2. Generation					100%
	Gesamt	48%	17%	3%	32%	100%
Afrika	1. Generation	48%	13%	4%	35%	100%
	2. Generation					100%
	Gesamt	50%	12%	4%	34%	100%
Gesamt	1. Generation	54%	16%	2%	28%	100%
	2. Generation	94%	2%	2%	3%	100%
	Gesamt	59%	14%	2%	25%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 3; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 396: Sprachkenntnisse Deutsch, nach Herkunft und Dauer Aufenthalt in Österreich

		Deutschkenntnisse				
		Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	46%	11%	2%	40%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	63%	16%		21%	100%
	21 Jahre und länger	63%	18%		19%	100%
	Gesamt	57%	15%	0%	27%	100%
Türkei	bis zu 5 Jahre	25%	15%	8%	52%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	47%	13%	3%	36%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	48%	11%	2%	39%	100%
	21 Jahre und länger	45%	22%		33%	100%
	Gesamt	42%	15%	3%	40%	100%
EU-NMS	bis zu 5 Jahre	54%	23%		23%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	49%	17%	7%	27%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	63%	25%	2%	11%	100%
	21 Jahre und länger					
	Gesamt	58%	21%	3%	18%	100%
Sonst. Europa	bis zu 5 Jahre	71%	7%	2%	20%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	69%	12%	1%	18%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	92%		2%	6%	100%
	21 Jahre und länger					
	Gesamt	75%	7%	2%	16%	100%
Iran	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre					
	seit 11 bis 20 Jahre	85%	6%	2%	7%	100%
	21 Jahre und länger	91%	4%		5%	100%
	Gesamt	84%	7%	1%	8%	100%
China	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	54%	7%	3%	36%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	59%	3%		38%	100%
	21 Jahre und länger					
	Gesamt	60%	6%	1%	34%	100%
Philippinen	bis zu 5 Jahre	12%		3%	85%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	8%	8%	7%	77%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	38%	6%	6%	49%	100%
	21 Jahre und länger					
	Gesamt	23%	5%	6%	65%	100%
Arabischer Raum	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	57%	30%	3%	10%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	59%	18%	3%	20%	100%
	21 Jahre und länger	80%	17%		4%	100%
	Gesamt	60%	19%	2%	18%	100%
Sonst. Asien	bis zu 5 Jahre					
	seit 6 bis 10 Jahre	39%	19%	4%	38%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	57%	19%	3%	22%	100%
	21 Jahre und länger	49%	21%	4%	26%	100%
	Gesamt	43%	18%	4%	35%	100%
Afrika	bis zu 5 Jahre	28%	17%	10%	45%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	37%	13%	2%	48%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	58%	14%	4%	24%	100%
	21 Jahre und länger	70%	10%	3%	17%	100%
	Gesamt	48%	13%	4%	35%	100%
Gesamt	bis zu 5 Jahre	40%	16%	2%	41%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	46%	14%	4%	36%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	60%	16%	1%	23%	100%
	21 Jahre und länger	62%	18%	0%	20%	100%
	Gesamt	54%	16%	2%	28%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1598 (ohne Deutschland), n miss = 8; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 397: Selbst- und Fremdeinschätzung der Sprachkenntnisse Deutsch (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland), nach Geschlecht (MigrantInnen)

		RespondentIn spricht fließend deutsch.	RespondentIn spricht deutsch mit wenigen Feh-lern/geringem Akzent	RespondentIn spricht deutsch mit vielen Feh-lern/starkem Akzent	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Mündlich und schriftlich fließend	65%	28%	7%	100%
	Mündlich fließend	27%	37%	36%	100%
	Schriftlich fließend	23%	39%	38%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	15%	17%	68%	100%
	Gesamt	46%	27%	28%	100%
Weiblich	Mündlich und schriftlich fließend	66%	30%	4%	100%
	Mündlich fließend	22%	48%	29%	100%
	Schriftlich fließend	51%	28%	22%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	9%	22%	69%	100%
	Gesamt	51%	31%	17%	100%
Gesamt	Mündlich und schriftlich fließend	65%	29%	6%	100%
	Mündlich fließend	25%	42%	33%	100%
	Schriftlich fließend	39%	33%	28%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	13%	19%	68%	100%
	Gesamt	49%	29%	22%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1441

Tabelle 398: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht

		Deutsch - Nutzung in der Arbeit		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	94%	6%	100%
	Weiblich	98%	2%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
Türkei	Männlich	97%	3%	100%
	Weiblich	96%	4%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
EU-NMS	Männlich	93%	7%	100%
	Weiblich	99%	1%	100%
	Gesamt	96%	4%	100%
Sonst. Europa	Männlich	91%	9%	100%
	Weiblich	93%	7%	100%
	Gesamt	92%	8%	100%
Iran	Männlich	97%	3%	100%
	Weiblich	99%	1%	100%
	Gesamt	98%	2%	100%
China	Männlich	90%	10%	100%
	Weiblich	94%	6%	100%
	Gesamt	92%	8%	100%
Philippinen	Männlich	89%	11%	100%
	Weiblich	99%	1%	100%
	Gesamt	94%	6%	100%
Arabischer Raum	Männlich	98%	2%	100%
	Weiblich	97%	3%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
Sonst. Asien	Männlich	92%	8%	100%
	Weiblich	95%	5%	100%
	Gesamt	93%	7%	100%
Afrika	Männlich	97%	3%	100%
	Weiblich	92%	8%	100%
	Gesamt	95%	5%	100%
Gesamt	Männlich	95%	5%	100%
	Weiblich	98%	2%	100%
	Gesamt	96%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 27

Tabelle 399: Nutzung Deutsch in der Arbeit (exkl. Deutschland) mit verschiedenen KommunikationspartnerInnen, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	mit KollegInnen	54%	30%	14%	2%	1%	100%
	mit KollegInnen und geschäftlich	26%	37%	25%	7%	5%	100%
	geschäftlich	33%	55%	9%	4%		100%
	Gesamt	30%	37%	23%	6%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1688 (ohne Deutschland), n miss = 9; In den meisten Subgruppen nach Herkunftsländern n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 400: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht

		Nutzung Deutschkenntnisse in Arbeit			
		mit KollegInnen	mit KollegInnen und geschäftlich	geschäftlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	20%	79%	1%	100%
	Weiblich	6%	90%	4%	100%
	Gesamt	12%	85%	3%	100%
Türkei	Männlich	23%	70%	6%	100%
	Weiblich	34%	66%		100%
	Gesamt	28%	69%	4%	100%
EU-NMS	Männlich	5%	93%	2%	100%
	Weiblich	5%	92%	2%	100%
	Gesamt	5%	93%	2%	100%
Sonst. Europa	Männlich	11%	89%		100%
	Weiblich	6%	90%	3%	100%
	Gesamt	8%	90%	2%	100%
Iran	Männlich	1%	99%		100%
	Weiblich		100%		100%
	Gesamt	0%	100%		100%
China	Männlich	6%	83%	11%	100%
	Weiblich	4%	84%	13%	100%
	Gesamt	5%	83%	12%	100%
Philippinen	Männlich	14%	85%	1%	100%
	Weiblich	13%	81%	6%	100%
	Gesamt	14%	82%	4%	100%
Arabischer Raum	Männlich	5%	95%		100%
	Weiblich	5%	92%	3%	100%
	Gesamt	5%	94%	1%	100%
Sonst. Asien	Männlich	7%	93%	1%	100%
	Weiblich	11%	88%	1%	100%
	Gesamt	8%	91%	1%	100%
Afrika	Männlich	7%	92%	1%	100%
	Weiblich	12%	87%	2%	100%
	Gesamt	9%	90%	1%	100%
Gesamt	Männlich	16%	81%	3%	100%
	Weiblich	11%	86%	3%	100%
	Gesamt	14%	84%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1688 (ohne Deutschland), n miss = 9

Tabelle 401: Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen für die Ausübung des Berufes, nach Herkunft (exkl. Deutschland) und Geschlecht

		Ja, völlig/eher ausreichend	Nein, eher/gar nicht ausreichend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	90%	10%	100%
	Weiblich	99%	1%	100%
	Gesamt	95%	5%	100%
Türkei	Männlich	89%	11%	100%
	Weiblich	91%	9%	100%
	Gesamt	90%	10%	100%
EU-NMS	Männlich	91%	9%	100%
	Weiblich	95%	5%	100%
	Gesamt	94%	6%	100%
Sonst. Europa	Männlich	77%	23%	100%
	Weiblich	90%	10%	100%
	Gesamt	85%	15%	100%
Iran	Männlich	94%	6%	100%
	Weiblich	99%	1%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
China	Männlich	79%	21%	100%
	Weiblich	91%	9%	100%
	Gesamt	86%	14%	100%
Philippinen	Männlich	70%	30%	100%
	Weiblich	83%	17%	100%
	Gesamt	77%	23%	100%
Arabischer Raum	Männlich	96%	4%	100%
	Weiblich	94%	6%	100%
	Gesamt	96%	4%	100%
Sonst. Asien	Männlich	84%	16%	100%
	Weiblich	88%	12%	100%
	Gesamt	85%	15%	100%
Afrika	Männlich	86%	14%	100%
	Weiblich	88%	12%	100%
	Gesamt	87%	13%	100%
Gesamt	Männlich	89%	11%	100%
	Weiblich	96%	4%	100%
	Gesamt	93%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 77

Tabelle 402: Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen für die Ausübung des Berufes, nach Herkunft (exkl. Deutschland) und Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse

		Ja, völlig/eher ausreichend	Nein, eher/gar nicht ausreichend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Mündlich und schriftlich fließend	99%	1%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	82%	18%	100%
	Gesamt	94%	6%	100%
Türkei	Mündlich und schriftlich fließend	100%		100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	76%	24%	100%
	Gesamt	91%	9%	100%
EU-NMS	Mündlich und schriftlich fließend	99%	1%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	78%	22%	100%
	Gesamt	94%	6%	100%
Sonst. Europa	Mündlich und schriftlich fließend	94%	6%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	53%	47%	100%
	Gesamt	88%	12%	100%
Iran	Mündlich und schriftlich fließend	98%	2%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend			
	Gesamt	97%	3%	100%
China	Mündlich und schriftlich fließend	95%	5%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	63%	37%	100%
	Gesamt	85%	15%	100%
Philippinen	Mündlich und schriftlich fließend	98%	2%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	64%	36%	100%
	Gesamt	75%	25%	100%
Arabischer Raum	Mündlich und schriftlich fließend	100%	0%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	85%	15%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
Sonst. Asien	Mündlich und schriftlich fließend	96%	4%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	71%	29%	100%
	Gesamt	86%	14%	100%
Afrika	Mündlich und schriftlich fließend	97%	3%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	67%	33%	100%
	Gesamt	85%	15%	100%
Gesamt	Mündlich und schriftlich fließend	99%	1%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	78%	22%	100%
	Gesamt	93%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 77; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 403: Nutzung Deutsch als Alltagssprache (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht

		Alltagssprache Deutsch		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	24%	76%	100%
	Weiblich	25%	75%	100%
	Gesamt	25%	75%	100%
Türkei	Männlich	17%	83%	100%
	Weiblich	21%	79%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
EU-NMS	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	39%	61%	100%
	Gesamt	30%	70%	100%
Sonst. Europa	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich	28%	72%	100%
	Gesamt	23%	77%	100%
Iran	Männlich	29%	71%	100%
	Weiblich	23%	77%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%
China	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich	25%	75%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Philippinen	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	22%	78%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Arabischer Raum	Männlich	26%	74%	100%
	Weiblich	32%	68%	100%
	Gesamt	28%	72%	100%
Sonst. Asien	Männlich	16%	84%	100%
	Weiblich	17%	83%	100%
	Gesamt	16%	84%	100%
Afrika	Männlich	29%	71%	100%
	Weiblich	31%	69%	100%
	Gesamt	30%	70%	100%
Gesamt	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	27%	73%	100%
	Gesamt	24%	76%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 404: Alltagssprache Deutsch (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland), nach Herkunft und Migrationsgeneration

		Alltagssprache Deutsch		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	1. Generation	19%	81%	100%
	2. Generation	58%	42%	100%
	Gesamt	25%	75%	100%
Türkei	1. Generation	13%	87%	100%
	2. Generation	45%	55%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
EU-NMS	1. Generation	28%	72%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	30%	70%	100%
Sonst. Europa	1. Generation	23%	77%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	23%	77%	100%
Iran	1. Generation	23%	77%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	26%	74%	100%
China	1. Generation	20%	80%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	20%	80%	100%
Philippinen	1. Generation	14%	86%	100%
	2. Generation	81%	19%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Arabischer Raum	1. Generation	22%	78%	100%
	2. Generation	63%	37%	100%
	Gesamt	28%	72%	100%
Sonst. Asien	1. Generation	9%	91%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	16%	84%	100%
Afrika	1. Generation	28%	72%	100%
	2. Generation			
	Gesamt	30%	70%	100%
Gesamt	1. Generation	20%	80%	100%
	2. Generation	56%	44%	100%
	Gesamt	24%	76%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 405: Alltagssprache (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Serbokroatisch	32%	36%	34%
	Serbisch	32%	29%	30%
	Kroatisch	14%	16%	15%
	Bosnisch	8%	8%	8%
	Rumänisch		2%	1%
	Albanisch	8%	6%	7%
	Englisch	1%		0%
	Ungarisch	1%		1%
	Mazedonisch	5%	2%	3%
	Walachisch		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Türkei	Türkisch	96%	98%	97%
	Englisch		2%	1%
	Kurdisch	4%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Deutschland	Türkisch			
	Englisch			
	Persisch			
	Russisch			
	Portugiesisch			
	Schwedisch			
	Gesamt			
EU-NMS	Polnisch	40%	41%	41%
	Rumänisch	18%	20%	19%
	Englisch	2%		1%
	Ungarisch	15%	11%	13%
	Slowakisch	11%	16%	14%
	Russisch	2%		1%
	Bulgarisch	5%	6%	6%
	Tschechisch/Slowakisch	6%	4%	5%
	Spanisch		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Europa	Rumänisch	3%	1%	2%
	Englisch	6%	7%	6%
	Russisch	68%	71%	70%
	Bulgarisch	2%	1%	1%
	Französisch		1%	0%
	Urkainisch	16%	14%	15%
	Tschetschenisch	6%	4%	4%
	Plattdeutsch		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Iran	Englisch		1%	1%
	Arabisch	2%		1%
	Persisch	96%	94%	95%
	Französisch		1%	1%
	Armenisch	2%	3%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
China	Englisch		3%	1%
	Chinesisch	100%	94%	97%
	Italienisch		3%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Philippinen	Englisch	8%	25%	17%
	Tagalog	74%	61%	67%
	Filipino	13%	9%	11%
	Cebuano	2%	3%	3%
	Chabacano	3%		1%
	Ilokano		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Arabischer Raum	Englisch	10%	5%	8%
	Arabisch	76%	67%	73%
	Kurdisch	8%	10%	8%
	Französisch	2%	11%	4%
	Somali	3%	5%	3%
	Armenisch	0%		0%
	Assyrisch	2%		2%
	Tunesisch-Arabisch		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Asien	Englisch	10%	7%	9%
	Arabisch	1%		1%
	Chinesisch	2%	8%	4%
	Persisch	11%	10%	11%
	Russisch	1%		1%
	Panjabi	18%	9%	15%
	Hindi	11%	17%	13%
	Malayalam	10%	18%	12%

	Bengalisch	11%	10%	11%
	Paschtu	8%	5%	7%
	Urdu	8%	5%	7%
	Dari	6%	5%	6%
	Armenisch	1%		1%
	Marathi		2%	1%
	Vietnamesisch		2%	1%
	Telugu		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Afrika	Englisch	62%	55%	59%
	Französisch	7%	16%	11%
	Portugiesisch		2%	1%
	Twi	5%	5%	5%
	Yoruba	3%	6%	4%
	Lingala	5%		3%
	Amharisch		6%	3%
	Oromo	3%		2%
	Fulfulde	2%	2%	2%
	Edo/Bini	3%		2%
	Afrikans	3%		2%
	Tigrina	2%		1%
	Suaheli	2%		1%
	Mandinka	2%		1%
	Urhobo		2%	1%
	Mina		2%	1%
	Hebräisch		2%	1%
	Bambara	1%		1%
	Kinyaruanda	1%		1%
	Ibo		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Türkisch	23%	19%	21%
	Serbokroatisch	14%	19%	16%
	Serbisch	14%	15%	15%
	Kroatisch	6%	8%	7%
	Polnisch	6%	7%	7%
	Bosnisch	3%	4%	4%
	Rumänisch	3%	4%	4%
	Albanisch	3%	3%	3%
	Englisch	3%	2%	3%
	Ungarisch	3%	2%	2%
	Arabisch	3%	1%	2%
	Slowakisch	2%	3%	2%
	Chinesisch	2%	2%	2%
	Persisch	2%	1%	2%
	Mazedonisch	2%	1%	1%
	Tagalog	1%	1%	1%
	Russisch	1%	2%	1%
	Bulgarisch	1%	1%	1%
	Tschechisch/Slowakisch	1%	1%	1%
	Kurdisch	1%	0%	1%
	Panjabi	1%	0%	0%
	Hindi	0%	0%	0%
	Malayalam	0%	0%	0%
	Bengalisch	0%	0%	0%
	Französisch	0%	0%	0%
	Walachisch		1%	0%
	Paschtu	0%	0%	0%
	Urkainisch	0%	0%	0%
	Filipino	0%	0%	0%
	Urdu	0%	0%	0%
	Dari	0%	0%	0%
	Spanisch		0%	0%
	Somali	0%	0%	0%
	Portugiesisch	0%	0%	0%
	Schwedisch		0%	0%
	Twi	0%	0%	0%
	Tschetschenisch	0%	0%	0%
	Armenisch	0%	0%	0%
	Yoruba	0%	0%	0%
	Cebuano	0%	0%	0%
	Assyrisch	0%		0%
	Lingala	0%		0%
	Amharisch		0%	0%
	Oromo	0%		0%
	Fulfulde	0%	0%	0%
	Edo/Bini	0%		0%
	Afrikans	0%		0%
	Chabacano	0%		0%
	Italienisch		0%	0%
	Tigrina	0%		0%
	Plattdeutsch		0%	0%
	Marathi		0%	0%
	Vietnamesisch		0%	0%

	Telugu		0%	0%
	Ilokano		0%	0%
	Suaheli	0%		0%
	Mandinka	0%		0%
	Urhobo		0%	0%
	Mina		0%	0%
	Hebräisch		0%	0%
	Bambara	0%		0%
	Kinyaruanda	0%		0%
	Ibo		0%	0%
	Tunesisch-Arabisch		0%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1376, n miss = 3

Tabelle 406: Ausprägung der Sprachkenntnisse in der Alltagssprache, nach Herkunft und Geschlecht

		Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	95%	2%		3%	100%
	Weiblich	93%	4%		3%	100%
	Gesamt	94%	3%		3%	100%
Türkei	Männlich	93%	6%		1%	100%
	Weiblich	94%	5%		1%	100%
	Gesamt	93%	6%		1%	100%
Deutschland	Männlich					
	Weiblich					
	Gesamt					
EU-NMS	Männlich	98%			2%	100%
	Weiblich	97%	1%		2%	100%
	Gesamt	97%	1%		2%	100%
Sonst. Europa	Männlich	93%	3%	1%	3%	100%
	Weiblich	96%	2%		2%	100%
	Gesamt	95%	2%	1%	2%	100%
Iran	Männlich	93%			7%	100%
	Weiblich	89%	10%		1%	100%
	Gesamt	91%	5%		4%	100%
China	Männlich	87%	11%		2%	100%
	Weiblich	95%	5%			100%
	Gesamt	91%	8%		1%	100%
Philippinen	Männlich	96%			4%	100%
	Weiblich	91%			9%	100%
	Gesamt	93%			7%	100%
Arabischer Raum	Männlich	96%	3%		2%	100%
	Weiblich	79%	13%		7%	100%
	Gesamt	91%	6%		3%	100%
Sonst. Asien	Männlich	92%	7%		1%	100%
	Weiblich	90%	9%		2%	100%
	Gesamt	91%	8%		1%	100%
Afrika	Männlich	83%	7%		10%	100%
	Weiblich	89%			11%	100%
	Gesamt	85%	5%		10%	100%
Gesamt	Männlich	94%	3%	0%	3%	100%
	Weiblich	93%	4%		3%	100%
	Gesamt	94%	4%	0%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1376; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 407: Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	82%	18%	100%
	Weiblich	66%	34%	100%
	Gesamt	74%	26%	100%
Türkei	Männlich	84%	16%	100%
	Weiblich	76%	24%	100%
	Gesamt	80%	20%	100%
Deutschland	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt			
EU-NMS	Männlich	71%	29%	100%
	Weiblich	38%	62%	100%
	Gesamt	54%	46%	100%
Sonst. Europa	Männlich	57%	43%	100%
	Weiblich	63%	37%	100%
	Gesamt	61%	39%	100%
Iran	Männlich	40%	60%	100%
	Weiblich	39%	61%	100%
	Gesamt	40%	60%	100%
China	Männlich	74%	26%	100%
	Weiblich	62%	38%	100%
	Gesamt	68%	32%	100%
Philippinen	Männlich	69%	31%	100%
	Weiblich	65%	35%	100%
	Gesamt	67%	33%	100%
Arabischer Raum	Männlich	64%	36%	100%
	Weiblich	69%	31%	100%
	Gesamt	65%	35%	100%
Sonst. Asien	Männlich	49%	51%	100%
	Weiblich	45%	55%	100%
	Gesamt	48%	52%	100%
Afrika	Männlich	46%	54%	100%
	Weiblich	54%	46%	100%
	Gesamt	49%	51%	100%
Gesamt	Männlich	77%	23%	100%
	Weiblich	63%	37%	100%
	Gesamt	70%	30%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1376, n miss = 35; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 408: Alltagssprache Detail, nach Nutzung in der Arbeit (MigrantInnen)

	Alltagssprache - Nutzung in der Arbeit	
	Ja	Nein
	Anteil	Anteil
Englisch	82%	18%
Türkisch	80%	20%
Serbisch	79%	21%
Serbokroatisch	77%	23%
Kroatisch	74%	26%
Russisch	73%	27%
Chinesisch	68%	32%
Arabisch	67%	33%
Tagalog	64%	36%
Polnisch	59%	41%
Rumänisch	52%	48%
Persisch	42%	58%
Gesamt	70%	30%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1376, n miss = 3, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 409: Personen, die ihre Alltagssprache in der Arbeit nutzen: Nutzung der Alltagssprache mit verschiedenen Kommunikationspartnerlnnen, nach Herkunft und Geschlecht

		mit KollegInnen	mit KollegInnen und geschäftlich	geschäftlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	45%	47%	8%	100%
	Weiblich	48%	34%	18%	100%
	Gesamt	47%	41%	13%	100%
Türkei	Männlich	70%	28%	2%	100%
	Weiblich	60%	17%	23%	100%
	Gesamt	66%	24%	10%	100%
Deutschland	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt				
EU-NMS	Männlich	55%	25%	20%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	47%	25%	28%	100%
Sonst. Europa	Männlich	21%	54%	25%	100%
	Weiblich	15%	54%	30%	100%
	Gesamt	18%	54%	28%	100%
Iran	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	29%	29%	42%	100%
China	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	27%	52%	21%	100%
Philippinen	Männlich	90%	9%	1%	100%
	Weiblich	64%	15%	21%	100%
	Gesamt	76%	12%	12%	100%
Arabischer Raum	Männlich	32%	36%	32%	100%
	Weiblich	8%	46%	46%	100%
	Gesamt	25%	39%	36%	100%
Sonst. Asien	Männlich	59%	18%	23%	100%
	Weiblich	47%	33%	20%	100%
	Gesamt	55%	23%	22%	100%
Afrika	Männlich	40%	42%	17%	100%
	Weiblich	16%	60%	24%	100%
	Gesamt	29%	50%	20%	100%
Gesamt	Männlich	54%	37%	9%	100%
	Weiblich	47%	30%	22%	100%
	Gesamt	51%	34%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 822, n miss = 60

Tabelle 410: Alltagssprache - Nutzung in der Arbeit, nach Anzahl weiterer MitarbeiterInnen an der Arbeitsstätte und Herkunft

		Nutzung Alltagsprache in Arbeit			
		mit KollegInnen	mit KollegInnen und geschäftlich	geschäftlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	keine weiteren Personen	20%	51%	29%	100%
	einige wenige Personen	38%	30%	33%	100%
	mehrere Personen	50%	41%	10%	100%
	(nahezu) alle Personen	49%	49%	2%	100%
	Gesamt	45%	42%	13%	100%
Türkei	keine weiteren Personen				
	einige wenige Personen	39%	33%	29%	100%
	mehrere Personen	80%	14%	6%	100%
	(nahezu) alle Personen	64%	33%	3%	100%
	Gesamt	67%	24%	9%	100%
Deutschland	keine weiteren Personen				
	einige wenige Personen				
	mehrere Personen				
	(nahezu) alle Personen				
	Gesamt				
EU-NMS	keine weiteren Personen				
	einige wenige Personen	40%	18%	43%	100%
	mehrere Personen	42%	45%	12%	100%
	(nahezu) alle Personen	71%	15%	14%	100%
	Gesamt	48%	23%	29%	100%
Sonst. Europa	keine weiteren Personen				
	einige wenige Personen	9%	50%	41%	100%
	mehrere Personen	8%	73%	19%	100%
	(nahezu) alle Personen	36%	52%	13%	100%
	Gesamt	18%	57%	25%	100%
Iran	keine weiteren Personen	28%		72%	100%
	einige wenige Personen	43%	25%	32%	100%
	mehrere Personen	27%	33%	40%	100%
	(nahezu) alle Personen				
	Gesamt	29%	31%	41%	100%
China	einige wenige Personen				
	mehrere Personen				
	(nahezu) alle Personen	38%	62%		100%
	Gesamt	26%	52%	23%	100%
Philippinen	keine weiteren Personen				
	einige wenige Personen	82%	18%		100%
	mehrere Personen	77%	17%	6%	100%
	(nahezu) alle Personen	78%	6%	15%	100%
	Gesamt	77%	11%	12%	100%
Arabischer Raum	keine weiteren Personen				
	einige wenige Personen	9%	42%	49%	100%
	mehrere Personen	40%	41%	19%	100%
	(nahezu) alle Personen	30%	44%	26%	100%
	Gesamt	23%	38%	38%	100%
Sonst. Asien	keine weiteren Personen				
	einige wenige Personen	34%	31%	35%	100%
	mehrere Personen	60%	27%	13%	100%
	(nahezu) alle Personen	71%	13%	16%	100%
	Gesamt	56%	24%	20%	100%
Afrika	keine weiteren Personen				
	einige wenige Personen				
	mehrere Personen	41%	45%	14%	100%
	(nahezu) alle Personen	41%	45%	13%	100%
	Gesamt	32%	51%	17%	100%
Gesamt	keine weiteren Personen	22%	42%	36%	100%
	einige wenige Personen	37%	28%	35%	100%
	mehrere Personen	58%	33%	9%	100%
	(nahezu) alle Personen	55%	40%	5%	100%
	Gesamt	50%	35%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 822, n miss = 115; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 411: Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Herkunft und Geschlecht

		Weitere Sprache		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	70%	30%	100%
	Weiblich	64%	36%	100%
	Gesamt	67%	33%	100%
Türkei	Männlich	51%	49%	100%
	Weiblich	49%	51%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%
Deutschland	Männlich	99%	1%	100%
	Weiblich	95%	5%	100%
	Gesamt	97%	3%	100%
EU-NMS	Männlich	78%	22%	100%
	Weiblich	78%	22%	100%
	Gesamt	78%	22%	100%
Sonst. Europa	Männlich	96%	4%	100%
	Weiblich	94%	6%	100%
	Gesamt	95%	5%	100%
Iran	Männlich	88%	12%	100%
	Weiblich	95%	5%	100%
	Gesamt	91%	9%	100%
China	Männlich	64%	36%	100%
	Weiblich	80%	20%	100%
	Gesamt	72%	28%	100%
Philippinen	Männlich	97%	3%	100%
	Weiblich	95%	5%	100%
	Gesamt	96%	4%	100%
Arabischer Raum	Männlich	90%	10%	100%
	Weiblich	89%	11%	100%
	Gesamt	90%	10%	100%
Sonst. Asien	Männlich	84%	16%	100%
	Weiblich	93%	7%	100%
	Gesamt	87%	13%	100%
Afrika	Männlich	97%	3%	100%
	Weiblich	92%	8%	100%
	Gesamt	95%	5%	100%
Gesamt	Männlich	72%	28%	100%
	Weiblich	70%	30%	100%
	Gesamt	71%	29%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 412: Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch), nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Weitere Sprache		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	90%	10%	100%
	Weiblich	93%	7%	100%
	Gesamt	92%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011; Interviews n gesamt = 305

Tabelle 413: Weitere Sprachkenntnisse im Detail (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Herkunft und Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Englisch	39%	32%	35%
	Serbokroatisch	16%	21%	19%
	Russisch	6%	10%	8%
	Türkisch	1%	1%	1%
	Rumänisch	5%	12%	8%
	Serbisch	7%	9%	8%
	Französisch	1%	1%	1%
	Ungarisch	1%		1%
	Slowakisch	3%	1%	2%
	Albanisch	5%	3%	4%
	Italienisch	3%	1%	2%
	Bosnisch	2%	3%	3%
	Tschechisch/Slowakisch		1%	1%
	Kroatisch	2%	1%	2%
	Mazedonisch	2%	1%	1%
	Slowenisch		3%	1%
	Romanes	2%		1%
	Tschechisch	1%		1%
	Walachisch	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Türkei	Englisch	31%	43%	36%
	Türkisch	43%	37%	41%
	Französisch	3%		2%
	Kurdisch	19%	13%	16%
	Ungarisch	2%		1%
	Italienisch		3%	1%
	Bosnisch	2%		1%
	Arabisch		1%	0%
	Armenisch		3%	1%
	Kasachisch		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Deutschland	Englisch	89%	92%	91%
	Russisch	1%	1%	1%
	Französisch	4%	2%	3%
	Ungarisch		1%	0%
	Italienisch		1%	0%
	Spanisch	1%	3%	2%
	Tschechisch	1%		1%
	Bengalisch	1%		1%
	Griechisch	1%		1%
	Schwedisch	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
EU-NMS	Englisch	47%	23%	33%
	Serbokroatisch	4%	5%	4%
	Russisch	19%	24%	22%
	Rumänisch	6%	4%	5%
	Serbisch	2%	3%	2%
	Französisch	5%	2%	4%
	Ungarisch	2%	12%	8%
	Slowakisch	3%	6%	5%
	Polnisch	6%	12%	9%
	Italienisch		1%	1%
	Tschechisch/Slowakisch	5%	4%	5%
	Kroatisch		1%	1%
	Bulgarisch	0%	3%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Europa	Englisch	49%	34%	40%
	Russisch	28%	41%	36%
	Türkisch		1%	0%
	Serbisch	1%		0%
	Französisch		2%	1%
	Ungarisch		1%	0%
	Polnisch	4%	2%	3%
	Italienisch	1%	1%	1%
	Kroatisch		1%	0%
	Spanisch		1%	0%
	Ukrainisch	10%	12%	11%
	Tschetschenisch	4%	6%	5%
	Hebräisch	1%		0%
	Niederländisch	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
Iran	Englisch	66%	82%	73%
	Russisch	1%		0%
	Türkisch	11%		6%
	Französisch		1%	1%

	Kurdisch		1%	0%
	Arabisch	1%		0%
	Spanisch		1%	1%
	Persisch	17%	14%	16%
	Assyrisch	1%		0%
	Hebräisch	1%		0%
	Aserbaidschanisch	1%	1%	1%
	Farsi	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%
China	Englisch	65%	59%	61%
	Französisch	6%		2%
	Slowakisch		2%	1%
	Italienisch	3%		1%
	Chinesisch	14%	34%	26%
	Japanisch	9%	3%	5%
	Taiwanesisch	3%	2%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Philippinen	Englisch	82%	61%	70%
	Russisch		1%	0%
	Französisch	1%	1%	1%
	Arabisch		2%	1%
	Tagalog	11%	29%	21%
	Spanisch	3%		1%
	Filipino	2%	6%	4%
	Ilokano	2%		1%
	Surigaonon		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Arabischer Raum	Englisch	49%	64%	54%
	Türkisch		2%	1%
	Französisch	6%	4%	5%
	Kurdisch	2%		1%
	Italienisch	3%	2%	2%
	Arabisch	33%	26%	31%
	Spanisch	1%	1%	1%
	Persisch	0%		0%
	Griechisch	2%		1%
	Assyrisch	2%		1%
	Aramäisch	2%	1%	1%
	Koptisch	1%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Asien	Englisch	46%	60%	51%
	Russisch	7%	2%	5%
	Türkisch	1%		1%
	Rumänisch	1%		1%
	Französisch		2%	1%
	Arabisch	1%		1%
	Hindi	26%	17%	23%
	Persisch	3%	3%	3%
	Panjabi	6%	4%	5%
	Bengalisch	3%	1%	2%
	Urdu	3%	3%	3%
	Paschtu		3%	1%
	Niederländisch	1%		1%
	Malayalam	1%		1%
	Thai		2%	1%
	Koreanisch		2%	1%
	Vietnamesisch		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Afrika	Englisch	44%	41%	43%
	Französisch	15%	10%	13%
	Spanisch		4%	2%
	Ibo	9%	6%	8%
	Edo/Bini	9%	1%	6%
	Yoruba	5%	6%	6%
	Twi	4%	4%	4%
	Afrikans	2%	3%	3%
	Hausa	2%	3%	3%
	Hebräisch	1%	2%	1%
	Lingala	1%	2%	1%
	Ga	1%	3%	1%
	Mandinka	2%		1%
	Wolof	1%	1%	1%
	Amharisch		3%	1%
	Fante	1%	1%	1%
	Norwegisch	1%		1%
	Malagasy		2%	1%
	Kikuyu		2%	1%
	Bemba		2%	1%
	Bassa		2%	1%
	Suaheli		1%	0%
	Oromo		1%	0%
	Chichewa	1%		0%
	Ghomálá		1%	0%

	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Englisch	48%	42%	45%
	Serbokroatisch	7%	10%	8%
	Russisch	6%	10%	8%
	Türkisch	7%	5%	6%
	Rumänisch	3%	6%	4%
	Serbisch	3%	5%	4%
	Französisch	3%	2%	2%
	Kurdisch	3%	1%	2%
	Ungarisch	1%	3%	2%
	Slowakisch	2%	2%	2%
	Albanisch	2%	1%	2%
	Polnisch	1%	2%	2%
	Italienisch	1%	1%	1%
	Bosnisch	1%	1%	1%
	Arabisch	2%	1%	1%
	Tschechisch/Slowakisch	1%	1%	1%
	Kroatisch	1%	1%	1%
	Hindi	1%	0%	1%
	Mazedonisch	1%	0%	1%
	Slowenisch		1%	1%
	Tagalog	0%	1%	1%
	Romanes	1%		0%
	Chinesisch	0%	1%	0%
	Spanisch	0%	0%	0%
	Persisch	0%	0%	0%
	Bulgarisch	0%	1%	0%
	Tschechisch	1%		0%
	Walachisch	0%		0%
	Urkainisch	0%	0%	0%
	Panjabi	0%	0%	0%
	Bengalisch	0%	0%	0%
	Ibo	0%	0%	0%
	Armenisch		0%	0%
	Griechisch	0%		0%
	Edo/Bini	0%	0%	0%
	Urdu	0%	0%	0%
	Yoruba	0%	0%	0%
	Tschetschenisch	0%	0%	0%
	Filipino	0%	0%	0%
	Twi	0%	0%	0%
	Japanisch	0%	0%	0%
	Schwedisch	0%		0%
	Kasachisch		0%	0%
	Assyrisch	0%		0%
	Aramäisch	0%	0%	0%
	Afrikans	0%	0%	0%
	Hausa	0%	0%	0%
	Hebräisch	0%	0%	0%
	Paschtu		0%	0%
	Niederländisch	0%		0%
	Taiwanesisch	0%	0%	0%
	Koptisch	0%		0%
	Lingala	0%	0%	0%
	Ga	0%	0%	0%
	Mandinka	0%		0%
	Ilokano	0%		0%
	Wolof	0%	0%	0%
	Malayalam	0%		0%
	Amharisch		0%	0%
	Thai		0%	0%
	Koreanisch		0%	0%
	Vietnamesisch		0%	0%
	Surigaonon		0%	0%
	Fante	0%	0%	0%
	Norwegisch	0%		0%
	Aserbaidschanisch	0%	0%	0%
	Malagasy		0%	0%
	Kikuyu		0%	0%
	Bemba		0%	0%
	Bassa		0%	0%
	Suaheli		0%	0%
	Oromo		0%	0%
	Chichewa	0%		0%
	Ghomálá		0%	0%
	Farsi	0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1664, n miss = 11

Tabelle 414: Weitere Sprachkenntnisse im Detail (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Englisch	97%	97%	97%
	Spanisch	1%	1%	1%
	Französisch	1%	1%	1%
	Ungarisch		1%	0%
	Griechisch		1%	0%
	Tschechisch	1%		0%
	Kroatisch	1%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 282

Tabelle 415: Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache): Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Herkunft und Geschlecht

		Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	50%	20%	1%	29%	100%
	Weiblich	61%	14%	1%	24%	100%
	Gesamt	56%	17%	1%	27%	100%
Türkei	Männlich	48%	18%	4%	30%	100%
	Weiblich	54%	17%	6%	23%	100%
	Gesamt	51%	17%	5%	27%	100%
Deutschland	Männlich	80%	5%		15%	100%
	Weiblich	73%	2%	3%	22%	100%
	Gesamt	77%	4%	1%	18%	100%
EU-NMS	Männlich	50%	17%	2%	32%	100%
	Weiblich	65%	12%		23%	100%
	Gesamt	58%	14%	1%	27%	100%
Sonst. Europa	Männlich	76%	16%		8%	100%
	Weiblich	82%	7%	2%	9%	100%
	Gesamt	80%	10%	1%	9%	100%
Iran	Männlich	68%	9%	1%	21%	100%
	Weiblich	64%	7%	1%	29%	100%
	Gesamt	66%	8%	1%	25%	100%
China	Männlich	64%	15%	2%	18%	100%
	Weiblich	72%	9%		19%	100%
	Gesamt	69%	11%	1%	19%	100%
Philippinen	Männlich	72%	6%	2%	20%	100%
	Weiblich	71%	8%	6%	15%	100%
	Gesamt	71%	7%	4%	17%	100%
Arabischer Raum	Männlich	62%	15%	1%	22%	100%
	Weiblich	66%	10%		24%	100%
	Gesamt	63%	13%	1%	23%	100%
Sonst. Asien	Männlich	60%	12%		28%	100%
	Weiblich	67%	6%	5%	22%	100%
	Gesamt	63%	10%	2%	25%	100%
Afrika	Männlich	82%	9%		9%	100%
	Weiblich	68%	15%	2%	15%	100%
	Gesamt	77%	11%	1%	11%	100%
Gesamt	Männlich	56%	16%	1%	26%	100%
	Weiblich	64%	12%	2%	23%	100%
	Gesamt	60%	14%	1%	25%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1664, n miss = 4

Tabelle 416: Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache): Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	51%	14%	4%	31%	100%
	Weiblich	57%	11%	2%	30%	100%
	Gesamt	54%	12%	3%	31%	100%

L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 282, n miss = 2

Tabelle 417: Nutzung der ersten weiteren Sprache (neben Deutsch/Alltagssprache) in der Arbeit mit verschiedenen KommunikationspartnerInnen, nach Herkunft und Geschlecht

		Nutzung weitere Sprache in Arbeit			
		mit KollegInnen	mit KollegInnen und geschäftlich	geschäftlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	41%	23%	35%	100%
	Weiblich	15%	34%	51%	100%
	Gesamt	30%	28%	42%	100%
Türkei	Männlich	35%	31%	35%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	22%	26%	52%	100%
Deutschland	Männlich	14%	54%	32%	100%
	Weiblich	9%	44%	48%	100%
	Gesamt	11%	49%	39%	100%
EU-NMS	Männlich	18%	43%	39%	100%
	Weiblich	6%	13%	81%	100%
	Gesamt	11%	26%	62%	100%
Sonst. Europa	Männlich	11%	61%	28%	100%
	Weiblich	13%	41%	46%	100%
	Gesamt	12%	48%	40%	100%
Iran	Männlich	15%	41%	44%	100%
	Weiblich	16%	21%	64%	100%
	Gesamt	15%	32%	53%	100%
China	Männlich				
	Weiblich	14%	23%	63%	100%
	Gesamt	16%	19%	66%	100%
Philippinen	Männlich	36%	37%	28%	100%
	Weiblich	38%	36%	26%	100%
	Gesamt	37%	36%	27%	100%
Arabischer Raum	Männlich	19%	35%	46%	100%
	Weiblich	10%	51%	39%	100%
	Gesamt	16%	40%	44%	100%
Sonst. Asien	Männlich	11%	41%	48%	100%
	Weiblich	14%	29%	57%	100%
	Gesamt	12%	36%	51%	100%
Afrika	Männlich	19%	43%	38%	100%
	Weiblich	15%	37%	48%	100%
	Gesamt	18%	40%	42%	100%
Gesamt	Männlich	29%	34%	36%	100%
	Weiblich	12%	31%	57%	100%
	Gesamt	21%	33%	46%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1009, n miss = 46, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 418: Nutzung der ersten weiteren Sprache (neben Deutsch/Alltagssprache) (Details) in der Arbeit mit verschiedenen KommunikationspartnerInnen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Nutzung weitere Sprache in Arbeit			
		mit KollegInnen	mit KollegInnen und geschäftlich	geschäftlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	8%	34%	58%	100%
	Weiblich	9%	23%	68%	100%
	Gesamt	8%	28%	63%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 204, n miss =1

Tabelle 419: Nutzung der ersten weiteren Sprache (neben Deutsch/Alltagssprache) in der Arbeit, nach Sprachen im Detail (MigrantInnen)

	Weitere Sprache - Nutzung in der Arbeit		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Arabisch	41%	59%	100%
Englisch	69%	31%	100%
Französisch	43%	57%	100%
Hindi	51%	49%	100%
Persisch	39%	61%	100%
Rumänisch	41%	59%	100%
Russisch	32%	68%	100%
Serbisch	64%	36%	100%
Serbokroatisch	61%	39%	100%
Tagalog	49%	51%	100%
Türkisch	64%	36%	100%
Gesamt	59%	41%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1664, n miss = 11; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 420: Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	38%	62%	100%
	Weiblich	31%	69%	100%
	Gesamt	34%	66%	100%
Türkei	Männlich	14%	86%	100%
	Weiblich	29%	71%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Deutschland	Männlich	58%	42%	100%
	Weiblich	66%	34%	100%
	Gesamt	62%	38%	100%
EU-NMS	Männlich	36%	64%	100%
	Weiblich	44%	56%	100%
	Gesamt	41%	59%	100%
Sonst. Europa	Männlich	50%	50%	100%
	Weiblich	59%	41%	100%
	Gesamt	56%	44%	100%
Iran	Männlich	46%	54%	100%
	Weiblich	49%	51%	100%
	Gesamt	47%	53%	100%
China	Männlich	28%	72%	100%
	Weiblich	26%	74%	100%
	Gesamt	27%	73%	100%
Philippinen	Männlich	38%	62%	100%
	Weiblich	37%	63%	100%
	Gesamt	38%	62%	100%
Arabischer Raum	Männlich	49%	51%	100%
	Weiblich	49%	51%	100%
	Gesamt	49%	51%	100%
Sonst. Asien	Männlich	52%	48%	100%
	Weiblich	48%	52%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%
Afrika	Männlich	55%	45%	100%
	Weiblich	50%	50%	100%
	Gesamt	53%	47%	100%
Gesamt	Männlich	36%	64%	100%
	Weiblich	38%	62%	100%
	Gesamt	37%	63%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 421: Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	33%	67%	100%
	Weiblich	41%	59%	100%
	Gesamt	37%	63%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305

Tabelle 422: Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse, Mehrfachnennungen möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Italienisch	4%	6%	5%
	Bosnisch	1%	2%	1%
	Bulgarisch	2%		1%
	Englisch	38%	42%	40%
	Französisch	9%	27%	18%
	Griechisch		2%	1%
	Kroatisch		5%	2%
	Persisch		2%	1%
	Polnisch		3%	1%
	Romanes	6%		3%
	Rumänisch	2%	9%	6%
	Russisch	18%	8%	13%
	Serbisch	6%	4%	5%
	Serbokroatisch	17%	3%	11%
	Slowakisch		5%	2%
	Spanisch	3%	6%	5%
	Türkisch	4%	2%	3%
	Ungarisch	2%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Türkei	Arabisch		9%	5%
	Italienisch		10%	6%
	Englisch	81%	58%	67%
	Französisch		47%	29%
	Griechisch		4%	3%
	Niederländisch	8%		3%
	Kurdisch	11%		4%
	Persisch		5%	3%
	Polnisch		4%	3%
	Portugiesisch		5%	3%
	Russisch	8%		3%
	Serbisch	7%		3%
	Slowakisch	7%		3%
	Türkisch		4%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Deutschland	Arabisch	3%	3%	3%
	Dänisch		2%	1%
	Italienisch	2%	14%	8%
	Paschtu		2%	1%
	Albanisch		2%	1%
	Englisch	10%	7%	8%
	Französisch	55%	52%	53%
	Griechisch	2%		1%
	Hebräisch	2%		1%
	Niederländisch	8%	9%	8%
	Latein		2%	1%
	Norwegisch		2%	1%
	Persisch	1%		1%
	Polnisch		2%	1%
	Portugiesisch	2%	2%	2%
	Rumänisch		2%	1%
	Russisch	10%	15%	13%
	Schwedisch		2%	1%
	Spanisch	28%	17%	22%
	Tschechisch		2%	1%
	Ungarisch		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
EU-NMS	Italienisch	9%	4%	6%
	Englisch	38%	43%	41%
	Französisch	6%	7%	7%
	Griechisch	1%		0%
	Latein	1%		0%
	Polnisch	15%	5%	9%
	Portugiesisch		2%	2%
	Rumänisch		5%	3%
	Russisch	18%	36%	29%
	Serbokroatisch	4%	2%	3%
	Slowakisch	11%	4%	7%
	Spanisch	7%	3%	5%
	Tschechisch/Slowakisch	4%	10%	8%
	Ungarisch	11%	2%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Europa	Italienisch	5%	3%	3%
	Bulgarisch	3%	3%	3%
	Englisch	31%	58%	49%
	Französisch	5%	11%	9%

	Hebräisch	3%		1%
	Japanisch		3%	2%
	Kroatisch	5%		2%
	Lettisch		3%	2%
	Persisch	3%		1%
	Polnisch	17%	14%	15%
	Russisch	15%	13%	14%
	Schwedisch	3%		1%
	Serbisch	5%	1%	2%
	Serbokroatisch	3%	3%	3%
	Slowakisch	5%		1%
	Spanisch	3%	9%	7%
	Tschechisch	5%	1%	2%
	Tschetschenisch	3%		1%
	Türkisch	3%	3%	3%
	Ukrainisch	12%	21%	18%
	Ungarisch		1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Iran	Arabisch	6%	4%	5%
	Italienisch	4%	7%	5%
	Paschtu	2%		1%
	Armenisch		2%	1%
	Aserbaidschanisch	6%		3%
	Chinesisch	3%		1%
	Englisch	49%	27%	39%
	Französisch	19%	41%	30%
	Griechisch	2%		1%
	Niederländisch		2%	1%
	Japanisch	2%		1%
	Kurdisch	6%		3%
	Latein	4%		2%
	Persisch	13%	21%	17%
	Russisch		2%	1%
	Spanisch	5%	13%	9%
	Türkisch	7%	13%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%
China	Italienisch	5%		3%
	Chinesisch	7%		3%
	Englisch	54%	67%	60%
	Französisch	21%	36%	29%
	Japanisch	20%	18%	19%
	Latein		10%	5%
	Mongolisch	7%		3%
	Spanisch		9%	5%
	Taiwanesisch		12%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%
Philippinen	Arabisch		4%	2%
	Cebuano	3%	14%	9%
	Italienisch	5%	1%	3%
	Bikolano	4%		2%
	Chinesisch	3%		1%
	Englisch	23%	43%	34%
	Filipino	3%		1%
	Französisch	10%	10%	10%
	Hiligaynon	2%	3%	3%
	Ilokano	11%	3%	7%
	Japanisch	3%		1%
	Latein		3%	2%
	Slowakisch		3%	2%
	Spanisch	41%	31%	35%
	Tagalog	18%	14%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%
Arabischer Raum	Arabisch	22%	41%	28%
	Italienisch	7%	7%	7%
	Englisch	49%	35%	45%
	Französisch	26%	28%	27%
	Griechisch	5%		3%
	Hebräisch	5%		3%
	Niederländisch	3%		2%
	Koptisch	2%		2%
	Kroatisch		3%	1%
	Kurdisch		4%	1%
	Latein		3%	1%
	Persisch		7%	2%
	Russisch	3%		2%
	Spanisch	5%	6%	5%
	Türkisch	4%		3%
	Gesamt	100%	100%	100%
Sonst. Asien	Arabisch	4%		3%
	Italienisch	4%	3%	4%
	Bengalisch	4%	9%	6%
	Chinesisch		3%	1%
	Englisch	46%	36%	42%

	Französisch	4%	9%	6%
	Hindi	28%	29%	28%
	Ibo	2%		1%
	Laotisch		3%	1%
	Malayalam	2%		2%
	Nepali		3%	1%
	Persisch	8%	3%	6%
	Panjabi	9%	8%	9%
	Rumänisch	2%		2%
	Russisch	2%	6%	3%
	Spanisch	2%	9%	4%
	Tagalog	2%		1%
	Türkisch		3%	1%
	Urdu	14%	3%	11%
	Dari	2%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Afrika	Arabisch	2%		1%
	Italienisch	2%		1%
	Afrikans	2%		1%
	Albanisch		3%	1%
	Amharisch	1%		1%
	Bayangi	2%		1%
	Edo/Bini	6%		4%
	Englisch	17%	39%	25%
	Französisch	21%	28%	23%
	Fulfulde	3%	3%	3%
	Ga	3%		2%
	Hausa	4%		3%
	Hindi		2%	1%
	Niederländisch		6%	2%
	Ibo	21%	10%	17%
	Yoruba	2%	7%	4%
	Kikamba		3%	1%
	Lingala	2%		1%
	Malagasy		2%	1%
	Mandinka	5%		3%
	Wolof	2%		1%
	Oromo	8%		5%
	Portugiesisch		3%	1%
	Serbisch	2%		1%
	Slowakisch	1%	3%	2%
	Spanisch		10%	4%
	Suaheli	3%	8%	5%
	Twi	2%	2%	2%
	Ungarisch	5%		3%
	isiZulu		2%	1%
	Efik		2%	1%
	Moree	2%		1%
	Douala	2%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Arabisch	2%	3%	2%
	Cebuano	0%	0%	0%
	Dänisch		0%	0%
	Italienisch	4%	7%	6%
	Paschtu	0%	0%	0%
	Afrikans	0%		0%
	Albanisch		0%	0%
	Amharisch	0%		0%
	Armenisch		0%	0%
	Aserbaidschanisch	0%		0%
	Bengalisch	0%	0%	0%
	Bayangi	0%		0%
	Bikolano	0%		0%
	Edo/Bini	0%		0%
	Bosnisch	1%	1%	1%
	Bulgarisch	1%	0%	0%
	Chinesisch	0%	0%	0%
	Englisch	38%	39%	38%
	Filipino	0%		0%
	Französisch	16%	28%	22%
	Fulfulde	0%	0%	0%
	Ga	0%		0%
	Griechisch	1%	1%	1%
	Hausa	0%		0%
	Hebräisch	1%		0%
	Hiligaynon	0%	0%	0%
	Hindi	1%	1%	1%
	Niederländisch	2%	1%	2%
	Ibo	1%	0%	0%
	Ilokano	0%	0%	0%
	Japanisch	0%	0%	0%
	Yoruba	0%	0%	0%
	Kikamba		0%	0%

	Koptisch	0%		0%
	Kroatisch	0%	2%	1%
	Kurdisch	1%	0%	1%
	Laotisch		0%	0%
	Latein	0%	1%	0%
	Lettisch		0%	0%
	Lingala	0%		0%
	Malagasy		0%	0%
	Malayalam	0%		0%
	Mandinka	0%		0%
	Mongolisch	0%		0%
	Nepali		0%	0%
	Norwegisch		0%	0%
	Wolof	0%		0%
	Oromo	0%		0%
	Persisch	1%	2%	1%
	Polnisch	2%	3%	3%
	Portugiesisch	0%	1%	1%
	Panjabi	0%	0%	0%
	Romanes	3%		1%
	Rumänisch	1%	5%	3%
	Russisch	13%	13%	13%
	Schwedisch	0%	0%	0%
	Serbisch	3%	2%	2%
	Serbokroatisch	8%	2%	5%
	Slowakisch	2%	3%	2%
	Spanisch	8%	7%	8%
	Suaheli	0%	0%	0%
	Tagalog	0%	0%	0%
	Taiwanesisch		0%	0%
	Tschechisch/Slowakisch	1%	2%	1%
	Tschechisch	0%	0%	0%
	Tschetschenisch	0%		0%
	Türkisch	2%	1%	2%
	Twi	0%	0%	0%
	Urkainisch	0%	1%	0%
	Ungarisch	2%	1%	2%
	Urdu	1%	0%	0%
	isiZulu		0%	0%
	Dari	0%		0%
	Efik		0%	0%
	Moree	0%		0%
	Douala	0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 876

Tabelle 423: Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Italienisch	27%	12%	19%
	Englisch	2%	7%	5%
	Französisch	52%	64%	58%
	Niederländisch		2%	1%
	Kroatisch	1%		0%
	Polnisch	2%		1%
	Portugiesisch	6%		3%
	Rumänisch	2%		1%
	Russisch	8%	7%	7%
	Serbisch	1%		0%
	Spanisch	21%	18%	19%
	Tschechisch		3%	2%
	Türkisch		2%	1%
	Ungarisch	2%	2%	2%
	Schweizerdeutsch	2%		1%
	Finnisch		2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011; Interviews n gesamt = 115

Tabelle 424: Haushaltsform, nach Herkunft und Geschlecht

		alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	17%	2%	47%	22%	11%	100%
	Weiblich	11%	11%	49%	22%	7%	100%
	Gesamt	14%	7%	48%	22%	9%	100%
Türkei	Männlich	8%	1%	54%	14%	23%	100%
	Weiblich	8%	3%	48%	13%	28%	100%
	Gesamt	8%	2%	51%	14%	26%	100%
Deutschland	Männlich	26%		28%	36%	9%	100%
	Weiblich	26%	7%	21%	36%	10%	100%
	Gesamt	26%	3%	25%	36%	10%	100%
EU-NMS	Männlich	30%	1%	34%	29%	6%	100%
	Weiblich	26%	10%	35%	26%	4%	100%
	Gesamt	27%	6%	34%	27%	5%	100%
Sonst. Europa	Männlich	22%		41%	23%	14%	100%
	Weiblich	22%	10%	29%	33%	6%	100%
	Gesamt	22%	6%	34%	29%	9%	100%
Iran	Männlich	32%	2%	37%	26%	2%	100%
	Weiblich	14%	9%	38%	32%	7%	100%
	Gesamt	24%	5%	38%	29%	4%	100%
China	Männlich	12%		51%	22%	15%	100%
	Weiblich	9%	11%	50%	20%	9%	100%
	Gesamt	10%	6%	51%	21%	12%	100%
Philippinen	Männlich	6%	1%	57%	19%	17%	100%
	Weiblich	6%	3%	66%	14%	11%	100%
	Gesamt	6%	2%	62%	16%	14%	100%
Arabischer Raum	Männlich	14%	2%	65%	12%	7%	100%
	Weiblich	12%	5%	53%	13%	18%	100%
	Gesamt	13%	3%	61%	12%	11%	100%
Sonst. Asien	Männlich	18%		48%	15%	20%	100%
	Weiblich	10%	4%	53%	14%	18%	100%
	Gesamt	15%	1%	50%	14%	19%	100%
Afrika	Männlich	18%	1%	56%	16%	9%	100%
	Weiblich	19%	15%	43%	16%	8%	100%
	Gesamt	18%	6%	50%	16%	9%	100%
Gesamt	Männlich	18%	2%	46%	22%	13%	100%
	Weiblich	15%	9%	44%	22%	10%	100%
	Gesamt	16%	5%	45%	22%	12%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 9

Tabelle 425: Haushaltsform, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	23%	1%	40%	30%	6%	100%
	Weiblich	21%	6%	43%	22%	8%	100%
	Gesamt	22%	3%	41%	26%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile Nicht-'MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Tabelle 426: Haushaltsform, nach Wirtschaftsabschnitten (MigrantInnen)

	alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	14%	1%	51%	21%	13%	100%
Energieversorgung						
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung						
Bau	15%	1%	59%	21%	4%	100%
Handel	17%	6%	38%	23%	17%	100%
Verkehr und Lagerei	14%	1%	57%	20%	8%	100%
Beherbergung, Gastronomie	25%	9%	32%	21%	14%	100%

Information, Kommunikation	12%	5%	50%	22%	11%	100%
Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	24%	2%	30%	21%	22%	100%
Grundstücks-, Wohnungswesen						
Erbringung von freiberufli., wissensch., techn.DL	23%	4%	29%	31%	14%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	7%	7%	50%	24%	12%	100%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	15%	24%	37%	10%	14%	100%
Erziehung und Unterricht	24%	0%	41%	30%	4%	100%
Gesundheits-, Sozialwesen	15%	12%	46%	19%	8%	100%
Kunst, Unterhaltung, Erholung	26%	0%	36%	21%	17%	100%
Erbringung von sonst. DL	2%	7%	42%	34%	15%	100%
Private Haushalte						
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften						

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 427: Haushaltsform, nach Wirtschaftsabschnitten (Nicht-MigrantInnen)

	alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei						
Herstellung von Waren	24%		50%	24%	2%	100%
Energieversorgung						
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung						
Bau						
Handel	21%	11%	28%	28%	13%	100%
Verkehr und Lagerei						
Beherbergung und Gastronomie						
Information und Kommunikation						
Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	18%	2%	49%	31%		100%
Grundstücks-, Wohnungswesen						
Erbringung von freiberufli., wissensch., techn.DL	30%	3%	26%	19%	22%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL						
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung						
Erziehung und Unterricht						
Gesundheits- und Sozialwesen	24%		49%	15%	12%	100%
Kunst, Unterhaltung und Erholung						
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen						

Quelle: L&R Datafile Nicht-'MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt..

Tabelle 428: Haushaltsform, nach Geschlecht für österreichische Wohnbevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund

		alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund	Männlich	12,2%	(1,0%)	31,4%	19,1%	37,2%	100%
	Weiblich	12,9%	5,5%	34,1%	20,2%	27,3%	100%
	Gesamt	12,6%	3,3%	32,8%	19,7%	31,6%	100%
Wohnbevölkerung ohne Migrationshintergrund	Männlich	13,5%	1,1%	27,4%	23,0%	34,9%	100%
	Weiblich	18,0%	6,1%	25,3%	21,5%	30,1%	100%
	Gesamt	15,8%	3,6%	26,3%	22,2%	32,0%	100%

Quelle: Mikrozensus 2008.

Tabelle 429: Bezug KBG in letzten 5 Jahren abgeschlossen, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	16%	84%	100%
	Gesamt	9%	91%	100%
Türkei	Männlich	3%	97%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Deutschland	Männlich	1%	99%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	5%	95%	100%
EU-NMS	Männlich		100%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Sonst. Europa	Männlich	1%	99%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	7%	93%	100%
Iran	Männlich	1%	99%	100%
	Weiblich	6%	94%	100%
	Gesamt	3%	97%	100%
China	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%
Philippinen	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	19%	81%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%
Arabischer Raum	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Sonst. Asien	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	23%	77%	100%
	Gesamt	9%	91%	100%
Afrika	Männlich	5%	95%	100%
	Weiblich	11%	89%	100%
	Gesamt	7%	93%	100%
Gesamt	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	15%	85%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss =30

Tabelle 430: Bezug KBG in letzten fünf Jahren abgeschlossen, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305, n miss =3

Tabelle 431: Bei Ihrer Arbeitsstelle nach dem Bezug des KBG sind Sie …, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	zum/zur früheren Arbeitgeber/in zurückgekehrt	eine neue Arbeitstelle angetreten	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	84%	16%	100%
Weiblich	46%	54%	100%
Gesamt	50%	50%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =151, n miss =20; nur Personen mit abgeschlossenem KBG-Bezug in den letzten fünf Jahren.

Tabelle 432: Tätigkeitsniveau nach der Beschäftigungsrückkehr dasselbe wie vor der Geburt des Kindes, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Gleiches Tätig-keitsniveau	Hhöheres Tätig-keitsniveau	Niedrigeres Tätig-keitsniveau	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	98%	2%		100%
Weiblich	59%	28%	13%	100%
Gesamt	65%	24%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=151, n miss =53; nur Personen mit abgeschlossenem KBG-Bezug in den letzten fünf Jahren.

Tabelle 433: Arbeitszeit nach der Beschäftigungsrückkehr dieselbe wie vor der Geburt des Kindes, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Gleiches Arbeits-zeitausmaß	Geringere Arbeitszeit	Längere Arbeits-zeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	93%	4%	3%	100%
Weiblich	49%	37%	15%	100%
Gesamt	54%	32%	13%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=151, n miss =55; nur Personen mit abgeschlossenem KBG-Bezug in den letzten fünf Jahren.

Tabelle 434: Gründe für Wechsel ArbeitgeberIn nach KBG, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Erwerbstätigkeit vor KBG		46%	46%
(absehbare) Kündigung durch ehemalige/n ArbeitgeberIn		21%	20%
Wunsch nach besserem Gehalt		18%	18%
Wunsch nach einer besseren beruflichen Position		15%	14%
Wunsch nach anderem Inhalt der Tätigkeit		12%	12%
Passende Arbeitszeit		11%	11%
Arbeitsplatz / Firma nicht mehr existent		9%	9%
Rückkehr zu AG aus anderen Gründen nicht gewünscht		3%	4%
Schlechtes Arbeitsklima am ehemaligen Arbeitsplatz		2%	2%
nach KBG arbeitslos		1%	1%
Vorhandensein eines Betriebskindergartens			1%
keine Angabe / weiß nicht		0%	0%
Gesamt		100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 65; nur Personen mit abgeschlossenem KBG-Bezug in den letzten fünf Jahren, die danach nicht zum/zur selben ArbeitgeberIn zurückkehrten; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 435: Gründe für "klassischen Wechsel" ArbeitgeberIn nach KBG, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Geschlecht		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
(absehbare) Kündigung durch ehemalige/n ArbeitgeberIn		39%	37%
Wunsch nach besserem Gehalt		29%	28%
Wunsch nach einer besseren beruflichen Position		27%	26%
Wunsch nach anderem Inhalt der Tätigkeit		22%	22%
Arbeitsplatz / Firma nicht mehr existent		16%	16%
Rückkehr zu AG aus anderen Gründen nicht gewünscht		6%	8%
Passende Arbeitszeit		7%	7%
Schlechtes Arbeitsklima am ehemaligen Arbeitsplatz		4%	4%
nach KBG arbeitslos		1%	2%
Vorhandensein eines Betriebskindergartens			1%
keine Angabe / weiß nicht		1%	1%
Gesamt		100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 38; nur Personen mit abgeschlossenem KBG-Bezug in den letzten fünf Jahren, die danach nicht zum/zur selben ArbeitgeberIn zurückkehrten, aber vorher bereits in Österreich erwerbstätig waren; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 436: Kinder im Haushalt, nach Migrationshintergrund und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	51%	49%	100%
	Weiblich	60%	40%	100%
	Gesamt	56%	44%	100%
Türkei	Männlich	56%	44%	100%
	Weiblich	52%	48%	100%
	Gesamt	54%	46%	100%
Deutschland	Männlich	28%	72%	100%
	Weiblich	28%	72%	100%
	Gesamt	28%	72%	100%
EU-NMS	Männlich	35%	65%	100%
	Weiblich	45%	55%	100%
	Gesamt	41%	59%	100%
Sonst. Europa	Männlich	41%	59%	100%
	Weiblich	39%	61%	100%
	Gesamt	40%	60%	100%
Iran	Männlich	40%	60%	100%
	Weiblich	47%	53%	100%
	Gesamt	43%	57%	100%
China	Männlich	51%	49%	100%
	Weiblich	61%	39%	100%
	Gesamt	57%	43%	100%
Philippinen	Männlich	58%	42%	100%
	Weiblich	69%	31%	100%
	Gesamt	64%	36%	100%
Arabischer Raum	Männlich	66%	34%	100%
	Weiblich	58%	42%	100%
	Gesamt	64%	36%	100%
Sonst. Asien	Männlich	48%	52%	100%
	Weiblich	57%	43%	100%
	Gesamt	51%	49%	100%
Afrika	Männlich	56%	44%	100%
	Weiblich	59%	41%	100%
	Gesamt	57%	43%	100%
Gesamt	Männlich	48%	52%	100%
	Weiblich	53%	47%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 6

Tabelle 437: Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Herkunft und Geschlecht

		ein Kind	zwei Kinder	drei Kinder	vier und mehr Kinder	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	46%	40%	10%	5%	100%
	Weiblich	43%	43%	14%		100%
	Gesamt	44%	42%	12%	2%	100%
Türkei	Männlich	23%	33%	37%	7%	100%
	Weiblich	23%	34%	30%	13%	100%
	Gesamt	23%	34%	34%	9%	100%
Deutschland	Männlich					
	Weiblich	56%	40%	3%		100%
	Gesamt	46%	50%	4%		100%
EU-NMS	Männlich	49%	34%	13%	4%	100%
	Weiblich	45%	39%	13%	3%	100%
	Gesamt	46%	37%	13%	3%	100%
Sonst. Europa	Männlich	44%	44%	3%	9%	100%
	Weiblich	63%	21%	14%	1%	100%
	Gesamt	56%	30%	10%	4%	100%
Iran	Männlich	41%	44%	13%	2%	100%
	Weiblich	37%	52%	11%		100%
	Gesamt	39%	48%	12%	1%	100%
China	Männlich					
	Weiblich	39%	53%	4%	4%	100%
	Gesamt	32%	57%	9%	2%	100%
Philippinen	Männlich	38%	36%	21%	5%	100%
	Weiblich	44%	43%	9%	4%	100%
	Gesamt	41%	40%	14%	4%	100%
Arabischer Raum	Männlich	17%	44%	24%	15%	100%
	Weiblich	28%	50%	13%	9%	100%
	Gesamt	20%	45%	21%	14%	100%
Sonst. Asien	Männlich	18%	44%	26%	12%	100%
	Weiblich	18%	59%	18%	6%	100%
	Gesamt	18%	50%	23%	9%	100%
Afrika	Männlich	31%	43%	12%	15%	100%
	Weiblich	34%	38%	17%	11%	100%

	Gesamt	32%	41%	14%	13%	100%
Gesamt	Männlich	36%	39%	18%	6%	100%
	Weiblich	40%	41%	16%	3%	100%
	Gesamt	38%	40%	17%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 962, n miss = 40; nur Personen mit Kind(ern); Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 438: Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		ein Kind	zwei Kinder	drei Kinder	vier und mehr Kinder	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	26%	59%	12%	2%	100%
	Weiblich	44%	48%	3%	5%	100%
	Gesamt	36%	53%	7%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 124; nur Personen mit Kind(ern)

Tabelle 439: Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Geschlecht und Alter (MigrantInnen)

		ein Kind	zwei Kinder	drei Kinder	vier und mehr Kinder	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	bis 24 Jahre	45%	54%	1%	1%	100%
	25 bis 45 Jahre	37%	38%	19%	6%	100%
	ab 46 Jahre	34%	41%	19%	6%	100%
	Gesamt	36%	39%	18%	6%	100%
Weiblich	bis 24 Jahre	55%	43%	2%		100%
	25 bis 45 Jahre	41%	41%	16%	2%	100%
	ab 46 Jahre	34%	42%	18%	6%	100%
	Gesamt	40%	41%	16%	3%	100%
Gesamt	bis 24 Jahre	49%	49%	1%	0%	100%
	25 bis 45 Jahre	40%	40%	17%	4%	100%
	ab 46 Jahre	34%	41%	19%	6%	100%
	Gesamt	38%	40%	17%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 962, n miss = 40; nur Personen mit Kind(ern); Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 440: Mittlere Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Herkunft und Geschlecht

		Anzahl der Kinder insgesamt	
		Mittelwert	Median
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	1,75	2
	Weiblich	1,71	2
	Gesamt	1,73	2
Türkei	Männlich	2,27	2
	Weiblich	2,39	2
	Gesamt	2,32	2
Deutschland	Männlich		
	Weiblich		
	Gesamt	1,58	2
EU-NMS	Männlich		
	Weiblich	1,73	2
	Gesamt	1,74	2
Sonst. Europa	Männlich	1,79	2
	Weiblich	1,53	1
	Gesamt	1,63	1
Iran	Männlich	1,79	2
	Weiblich	1,74	2
	Gesamt	1,77	2
China	Männlich		
	Weiblich	1,73	2
	Gesamt	1,82	2
Philippinen	Männlich	1,96	2
	Weiblich	1,75	2
	Gesamt	1,83	2
Arabischer Raum	Männlich	2,42	2
	Weiblich	2,05	2
	Gesamt	2,32	2
Sonst. Asien	Männlich	2,37	2
	Weiblich	2,18	2
	Gesamt	2,30	2
Afrika	Männlich	2,25	2
	Weiblich	2,14	2
	Gesamt	2,20	2
Gesamt	Männlich	1,96	2
	Weiblich	1,83	2
	Gesamt	1,89	2

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 962, n miss = 40; nur Personen mit Kind(ern); Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 441: Mittlere Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Anzahl der Kinder insgesamt	
		Mittelwert	Median
Österreich	Männlich	1,90	2
	Weiblich	1,70	2
	Gesamt	1,79	2

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 124, n miss = 2; nur Personen mit Kind(ern).

Tabelle 442: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen (3) im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahre	Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	Kinder im Alter von 13 Jahren und mehr	Keine Angaben zum Alter des/der Kind(er) im Haushalt	keine Kinder im Haushalt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	20%	17%	29%	1%	49%	100%
	Weiblich	17%	26%	32%	1%	40%	100%
	Gesamt	18%	22%	31%	1%	44%	100%
Türkei	Männlich	31%	27%	26%	1%	45%	100%
	Weiblich	15%	15%	37%		48%	100%
	Gesamt	24%	22%	31%	1%	46%	100%
Deutschland	Männlich	18%	8%	9%		72%	100%
	Weiblich	18%	7%	7%	1%	72%	100%
	Gesamt	18%	8%	8%	0%	72%	100%
EU-NMS	Männlich	16%	7%	17%		65%	100%
	Weiblich	16%	19%	24%		55%	100%
	Gesamt	16%	14%	21%		59%	100%
Sonst. Europa	Männlich	25%	14%	15%		59%	100%
	Weiblich	16%	12%	22%	1%	61%	100%
	Gesamt	20%	13%	19%	1%	60%	100%
Iran	Männlich	10%	21%	24%		60%	100%
	Weiblich	8%	20%	29%	1%	53%	100%
	Gesamt	9%	20%	26%	0%	57%	100%
China	Männlich	23%	15%	30%		49%	100%
	Weiblich	25%	23%	33%	1%	39%	100%
	Gesamt	24%	19%	32%	0%	44%	100%
Philippinen	Männlich	26%	21%	31%		42%	100%
	Weiblich	31%	22%	29%	1%	31%	100%
	Gesamt	28%	22%	30%	1%	36%	100%
Arabischer Raum	Männlich	44%	29%	28%		34%	100%
	Weiblich	19%	24%	29%		43%	100%
	Gesamt	36%	28%	28%		37%	100%
Sonst. Asien	Männlich	20%	25%	29%		53%	100%
	Weiblich	21%	26%	28%	4%	43%	100%
	Gesamt	20%	25%	29%	1%	49%	100%
Afrika	Männlich	32%	26%	23%	2%	44%	100%
	Weiblich	13%	28%	38%		41%	100%
	Gesamt	24%	27%	29%	1%	43%	100%
Gesamt	Männlich	23%	18%	25%	1%	52%	100%
	Weiblich	17%	21%	29%	1%	47%	100%
	Gesamt	20%	19%	27%	1%	50%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

Tabelle 443: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen (3) im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahre	Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	Kinder im Alter von 13 Jahren und mehr	Keine Angaben zum Alter des/der Kind(er) im Haushalt	keine Kinder im Haushalt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	13%	11%	24%	1%	60%	100%
	Weiblich	12%	14%	30%		51%	100%
	Gesamt	12%	13%	27%	0%	55%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Tabelle 444: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen (4) im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	Kinder im Alter von 13 Jahren und mehr	Keine Angaben zum Alter des/der Kind(er) im Haushalt	keine Kinder im Haushalt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	15%	8%	17%	29%	1%	49%	100%
	Weiblich	5%	12%	26%	32%	1%	40%	100%
	Gesamt	10%	10%	22%	31%	1%	44%	100%
Türkei	Männlich	20%	18%	27%	26%	1%	45%	100%
	Weiblich	9%	10%	15%	37%		48%	100%
	Gesamt	15%	15%	22%	31%	1%	46%	100%
Deutschland	Männlich	14%	5%	8%	9%		72%	100%
	Weiblich	7%	11%	7%	7%	1%	72%	100%
	Gesamt	10%	8%	8%	8%	0%	72%	100%
EU-NMS	Männlich	12%	7%	7%	17%		65%	100%
	Weiblich	5%	11%	19%	24%		55%	100%
	Gesamt	8%	9%	14%	21%		59%	100%
Sonst. Europa	Männlich	16%	15%	14%	15%		59%	100%
	Weiblich	9%	8%	12%	22%	1%	61%	100%
	Gesamt	12%	10%	13%	19%	1%	60%	100%
Iran	Männlich	5%	7%	21%	24%		60%	100%
	Weiblich	3%	5%	20%	29%	1%	53%	100%
	Gesamt	4%	6%	20%	26%	0%	57%	100%
China	Männlich	14%	15%	15%	30%		49%	100%
	Weiblich	13%	15%	23%	33%	1%	39%	100%
	Gesamt	13%	15%	19%	32%	0%	44%	100%
Philippinen	Männlich	21%	12%	21%	31%		42%	100%
	Weiblich	20%	15%	22%	29%	1%	31%	100%
	Gesamt	20%	14%	22%	30%	1%	36%	100%
Arabischer Raum	Männlich	35%	22%	29%	28%		34%	100%
	Weiblich	13%	7%	24%	29%		43%	100%
	Gesamt	28%	17%	28%	28%		37%	100%
Sonst. Asien	Männlich	13%	13%	25%	29%		53%	100%
	Weiblich	7%	18%	26%	28%	4%	43%	100%
	Gesamt	11%	14%	25%	29%	1%	49%	100%
Afrika	Männlich	22%	16%	26%	23%	2%	44%	100%
	Weiblich	4%	10%	28%	38%		41%	100%
	Gesamt	15%	14%	27%	29%	1%	43%	100%
Gesamt	Männlich	16%	11%	18%	25%	1%	52%	100%
	Weiblich	7%	11%	21%	29%	1%	47%	100%
	Gesamt	12%	11%	19%	27%	1%	50%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

Tabelle 445: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen (4) im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	Kinder im Alter von 13 Jahren und mehr	Keine Angaben zum Alter des/der Kind(er) im Haushalt	keine Kinder im Haushalt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	8%	10%	11%	24%	1%	60%	100%
	Weiblich	4%	8%	14%	30%		51%	100%
	Gesamt	6%	9%	13%	27%	0%	55%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Tabelle 446: Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht

		Kinder im Alter bis zu 3 Jahre		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	14%	86%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	10%	90%	100%
Türkei	Männlich	20%	80%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	15%	85%	100%
Deutschland	Männlich	14%	86%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	10%	90%	100%
EU-NMS	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Sonst. Europa	Männlich	16%	84%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	12%	88%	100%
Iran	Männlich	5%	95%	100%
	Weiblich	3%	97%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
China	Männlich	14%	86%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%
Philippinen	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	20%	80%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
Arabischer Raum	Männlich	35%	65%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	28%	72%	100%
Sonst. Asien	Männlich	13%	87%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	11%	89%	100%
Afrika	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	4%	96%	100%
	Gesamt	15%	85%	100%
Gesamt	Männlich	16%	84%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	11%	89%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

Tabelle 447: Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Kinder im Alter bis zu 3 Jahre		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	8%	92%	100%
	Weiblich	4%	96%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Tabelle 448: Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren, nach Haushaltsform und Geschlecht (MigrantInnen)

			alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	ja	Männlich		2%	97%		1%	100%
		Weiblich		7%	93%			100%
		Gesamt		3%	96%		1%	100%
	nein	Männlich	21%	2%	36%	26%	15%	100%
		Weiblich	16%	9%	40%	24%	11%	100%
		Gesamt	18%	6%	38%	25%	13%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss=9.

Tabelle 449: Anzahl der Kind(er) im Alter von 0-3 Jahren, nach Geschlecht (MigrantInnen)

			Anzahl Kinder im Alter bis zu 3 Jahre			
			1	2	3	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	ja	Männlich	84%	16%	1%	100%
		Weiblich	97%	3%		100%
		Gesamt	88%	12%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 243, n miss = 7; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren.

Tabelle 450: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Mutter des Kindes/der Kinder	88%		62%
Institutionelle Angebote	17%	35%	23%
Privat organisierte Betreuung	8%	23%	12%
derzeit selbst in Karenz	1%	26%	8%
keine Angabe / weiß nicht	4%	14%	7%
Vater des Kindes/der Kinder		24%	7%
Sonstiges		4%	1%
Keine Betreuung vorhanden		2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 243; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren.

Tabelle 451: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Arbeitszeitausmaß (MigrantInnen)

		Mutter des Kindes/der Kinder	Institutionelle Angebote	Privat organisierte Betreuung	derzeit selbst in Karenz	keine Angabe / weiß nicht	Vater des Kindes/der Kinder	Sonstiges	Keine Betreuung vorhanden	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Teilzeit									
	Vollzeit	91%	17%	5%	0%	2%				100%
Weiblich	Teilzeit		34%	15%	28%	10%	14%	6%	4%	100%
	Vollzeit		37%	32%	24%	18%	35%	1%		100%
Gesamt	Teilzeit	22%	29%	20%	20%	13%	9%	4%	2%	100%
	Vollzeit	75%	21%	10%	4%	5%	6%	0%		100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 243; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 452: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen)

		Mutter des Kindes/der Kinder	Institutionelle Angebote	Privat organisierte Betreuung	derzeit selbst in Karenz	keine Angabe / weiß nicht	Vater des Kindes/der Kinder	Sonstiges	Keine Betreuung vorhanden	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Geteilte Arbeitszeit									
	Abend-, Nachtarbeit	93%	26%	10%	2%	1%				100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	94%	23%	7%	2%	1%				100%
	Schicht-, Turnusdienst	93%	16%	1%	1%					100%
	Keine spez. AZregelungen	82%	14%	9%	0%	7%				100%
Weiblich	Geteilte Arbeitszeit									
	Abend-, Nachtarbeit									
	Wochenend-, Feiertagsarbeit		21%	45%	28%	11%	29%		5%	100%
	Schicht-, Turnusdienst									
	Keine spez. AZregelungen		38%	13%	33%	14%	21%	2%		100%
Gesamt	Geteilte Arbeitszeit									
	Abend-, Nachtarbeit	74%	27%	9%	4%	8%	6%			100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	65%	22%	19%	10%	4%	9%		2%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	65%	27%	1%	1%	2%	14%	6%		100%
	Keine spez. AZregelungen	61%	20%	10%	9%	9%	5%	0%		100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 243; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 453: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-3 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)

		sehr gut	eher gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	41%	32%	13%	7%	6%	100%
	Weiblich	40%	32%	9%	16%	3%	100%
	gesamt	41%	32%	12%	10%	6%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	50%	22%	17%	10%	1%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	32%	47%	7%	6%	8%	100%
	Matura	45%	31%	12%	11%	2%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	42%	21%	14%	13%	10%	100%
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	26%	18%	25%	28%	3%	100%
	Angelernte Tätigkeit	37%	43%	10%	4%	5%	100%
	Mittlere Tätigkeit	54%	31%	9%	3%	3%	100%
	Höhere Tätigkeit	46%	25%	3%	17%	8%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	50%	25%	8%	4%	13%	100%
Berufsbereich	Land- und forstw. Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	49%	29%	16%	5%	1%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	32%	57%	1%	8%	2%	100%
	Dienstleistungsberufe	26%	18%	21%	17%	18%	100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	34%	35%	13%	13%	4%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	55%	9%	5%	18%	13%	100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit/Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	29%	41%	20%	9%	1%	100%
	Vollzeit	44%	30%	10%	10%	7%	100%
Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen	Geteilte Arbeitszeit						
	Abend-, Nachtarbeit	40%	30%	5%	10%	14%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	42%	23%	14%	14%	8%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	55%	30%	3%	11%	2%	100%
	Keine spez. AZregelungen	38%	38%	12%	9%	4%	100%
Persönliches Erwerbseinkommen (Vollzeit)	geringes Einkommen	41%	41%	6%	7%	4%	100%
	mittleres Einkommen	46%	22%	13%	13%	7%	100%
	hohes Einkommen						
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	37%	56%	4%	0%	3%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	37%	31%	12%	13%	6%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	50%	15%	20%	7%	9%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	39%	34%	12%	12%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 243; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren; nach Geschlecht n miss = 37; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 40; nach Tätigkeitsniveau n miss = 39; nach Berufsbereich n miss = 37; nach Arbeitszeit n miss = 37; nach Einkommen n = 176 (nur Vollzeitbeschäftigte) n miss = 14; nach Arbeitsstättengröße n miss = 48; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 454: Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht

		Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	8%	92%	100%
	Weiblich	12%	88%	100%
	Gesamt	10%	90%	100%
Türkei	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	15%	85%	100%
Deutschland	Männlich	5%	95%	100%
	Weiblich	11%	89%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
EU-NMS	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	11%	89%	100%
	Gesamt	9%	91%	100%
Sonst. Europa	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	10%	90%	100%
Iran	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
China	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich	15%	85%	100%
	Gesamt	15%	85%	100%
Philippinen	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	15%	85%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
Arabischer Raum	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Sonst. Asien	Männlich	13%	87%	100%
	Weiblich	18%	82%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
Afrika	Männlich	16%	84%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
Gesamt	Männlich	11%	89%	100%
	Weiblich	11%	89%	100%
	Gesamt	11%	89%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

Tabelle 455: Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	10%	90%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	9%	91%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Tabelle 456: Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, nach Haushaltsform und Geschlecht (MigrantInnen)

			alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	ja	Männlich		6%	94%		0%	100%
		Weiblich		15%	85%			100%
		Gesamt		10%	90%		0%	100%
	nein	Männlich	20%	1%	40%	24%	15%	100%
		Weiblich	16%	8%	39%	25%	12%	100%
		Gesamt	18%	5%	39%	25%	13%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

Tabelle 457: Anzahl der Kind(er) im Alter von 4-6 Jahren, nach Geschlecht (MigrantInnen)

			Anzahl Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre		
			1	2	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	ja	Männlich	92%	8%	100%
		Weiblich	88%	12%	100%
		Gesamt	90%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 216, n miss = 4; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren.

Tabelle 458: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Institutionelle Angebote	62%	89%	76%
Mutter des Kindes/der Kinder	70%		34%
Privat organisierte Betreuung	7%	23%	15%
Vater des Kindes/der Kinder		16%	8%
keine Angabe / weiß nicht	5%	3%	4%
Sonstiges		2%	1%
derzeit selbst in Karenz		0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 216; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren.

Tabelle 459: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Arbeitszeitausmaß (MigrantInnen)

		Institutionelle Angebote	Mutter des Kindes/der Kinder	Privat organi-sierte Betreu-ung	Vater des Kindes/der Kinder	keine Angabe / weiß nicht	Sonstiges	derzeit selbst in Karenz	Ge-samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Teilzeit								
	Vollzeit	61%	72%	7%		5%			100%
Weiblich	Teilzeit	84%		23%	13%	3%	3%	0%	100%
	Vollzeit	97%		22%	23%	1%		1%	100%
Gesamt	Teilzeit	83%	5%	22%	11%	3%	3%	0%	100%
	Vollzeit	72%	50%	11%	7%	4%		0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 216; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 460: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen)

		Institutionelle Angebote	Mutter des Kindes/der Kinder	Privat organisierte Betreuung	Vater des Kindes/der Kinder	keine Angabe / weiß nicht	Sonstiges	derzeit selbst in Karenz	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Geteilte Arbeitszeit								
	Abend-, Nachtarbeit	81%	68%	9%		9%			100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	77%	75%	5%					100%
	Schicht-, Turnusdienst								
	Keine spez. AZregelungen	51%	69%	8%		4%			100%
Weiblich	Geteilte Arbeitszeit								
	Abend-, Nachtarbeit								
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	96%		33%	19%	1%		1%	100%
	Schicht-, Turnusdienst								
	Keine spez. AZregelungen	87%		18%	14%	4%			100%
Gesamt	Geteilte Arbeitszeit	96%	44%	18%	2%				100%
	Abend-, Nachtarbeit	86%	48%	10%	4%	7%		1%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	85%	42%	18%	8%	1%		1%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	66%	56%	2%	14%		7%		100%
	Keine spez. AZregelungen	70%	31%	13%	7%	4%			100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 216; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren, Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 461: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 4-6 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)

		sehr gut	eher gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	48%	24%	10%	14%	4%	100%
	Weiblich	38%	40%	8%	10%	5%	100%
	Gesamt	43%	33%	9%	12%	4%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	61%	33%	1%	5%	1%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	37%	39%	3%	14%	7%	100%
	Matura	39%	21%	22%	13%	4%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	23%	40%	13%	17%	7%	100%
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	53%	23%	2%	17%	5%	100%
	Angelernte Tätigkeit	50%	33%	8%	4%	4%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	28%	42%	11%	19%	0%	100%
	Höhere Tätigkeit						
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit						
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	48%	27%	8%	12%	5%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	62%	28%	2%	6%	2%	100%
	Dienstleistungsberufe	51%	29%	2%	12%	6%	100%
	Technische Berufe						
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	11%	50%	19%	19%		100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	27%	40%	10%	17%	6%	100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	36%	52%	3%	5%	4%	100%
	Vollzeit	46%	22%	12%	15%	4%	100%
Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelgungen	Geteilte Arbeitszeit						
	Abend-, Nachtarbeit	27%	35%	13%	21%	4%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	36%	32%	13%	19%	1%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	59%	23%	1%	15%	1%	100%
	Keine spez. AZregelungen	47%	36%	6%	5%	6%	100%
Persönliches Erwerbseinkommen (Vollzeit)	geringes Einkommen	45%	20%	11%	18%	7%	100%
	mittleres Einkommen	48%	27%	7%	18%		100%
	hohes Einkommen						
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	42%	45%	9%	4%	0%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	36%	32%	11%	20%	1%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	21%	40%	6%	15%	20%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	50%	21%	11%	9%	9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 216; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren; nach Geschlecht n miss = 11; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 11; nach Tätigkeitsniveau n miss = 13; nach Berufsbereich n miss = 11; nach Arbeitszeit n miss = 11; nach Einkommen n = 143 (nur Vollzeitbeschäftigte) n miss = 15; nach Arbeitsstättengröße n miss = 24; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 462: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht

		Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	17%	83%	100%
	Weiblich	26%	74%	100%
	Gesamt	22%	78%	100%
Türkei	Männlich	27%	73%	100%
	Weiblich	15%	85%	100%
	Gesamt	22%	78%	100%
Deutschland	Männlich	8%	92%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
EU-NMS	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	19%	81%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
Sonst. Europa	Männlich	14%	86%	100%
	Weiblich	12%	88%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%
Iran	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	20%	80%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%
China	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich	23%	77%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Philippinen	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	22%	78%	100%
	Gesamt	22%	78%	100%
Arabischer Raum	Männlich	29%	71%	100%
	Weiblich	24%	76%	100%
	Gesamt	28%	72%	100%
Sonst. Asien	Männlich	25%	75%	100%
	Weiblich	26%	74%	100%
	Gesamt	25%	75%	100%
Afrika	Männlich	26%	74%	100%
	Weiblich	28%	72%	100%
	Gesamt	27%	73%	100%
Gesamt	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	21%	79%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

Tabelle 463: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	11%	89%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305.

Tabelle 464: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren, nach Haushaltsform und Geschlecht (MigrantInnen)

			alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	ja	Männlich		0%	100%			100%
		Weiblich		20%	80%			100%
		Gesamt		11%	89%			100%
	nein	Männlich	22%	2%	34%	27%	16%	100%
		Weiblich	18%	6%	34%	28%	13%	100%
		Gesamt	20%	4%	34%	27%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001.

Tabelle 465: Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren: Haushaltsform, nach Herkunft

	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	14%	86%	100%
Türkei		100%	100%
Deutschland	13%	87%	100%
EU-NMS	18%	82%	100%
Sonst. Europa	11%	89%	100%
Iran	9%	91%	100%
China	15%	85%	100%
Philippinen	5%	95%	100%
Arabischer Raum	2%	98%	100%
Sonst. Asien	4%	96%	100%
Afrika	10%	90%	100%
Gesamt	11%	89%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368, n miss = 1; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Tabelle 466: Anzahl der Kind(er) im Alter von 7-12 Jahren im Haushalt, nach Geschlecht (MigrantInnen)

			Anzahl Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre				
			1	2	3	4	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	ja	Männlich	71%	28%	0%	1%	100%
		Weiblich	71%	23%	7%		100%
		Gesamt	71%	25%	4%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368, n miss = 6; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Tabelle 467: Anzahl der Kind(er) im Alter von 7-12 Jahren im Haushalt (Nicht-MigrantInnen)

		Anzahl Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre		
		1	2	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	ja	75%	25%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 35; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Tabelle 468: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Institutionelle Angebote	52%	75%	64%
Mutter des Kindes/der Kinder	66%		30%
Privat organisierte Betreuung	18%	30%	25%
Vater des Kindes/der Kinder		21%	11%
Keine Betreuung vorhanden	3%	6%	4%
keine Angabe / weiß nicht	4%	2%	3%
Sonstiges		1%	1%
derzeit selbst in Karenz		0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Tabelle 469: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich (Nicht-MigrantInnen)

	Anteil
Institutionelle Angebote	60%
Privat organisierte Betreuung	32%
Mutter des Kindes/der Kinder	22%
Vater des Kindes/der Kinder	18%
Keine Betreuung vorhanden	8%
keine Angabe / weiß nicht	3%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 35; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Tabelle 470: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Arbeitszeitausmaß (MigrantInnen)

		Institutionelle Angebote	Mutter des Kindes/der Kinder	Privat organisierte Betreuung	Vater des Kindes/der Kinder	Keine Betreuung vorhanden	keine Angabe / weiß nicht	Sonstiges	derzeit selbst in Karenz	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Teilzeit									
	Vollzeit	50%	65%	19%		3%	4%			100%
Weiblich	Teilzeit	89%		23%	16%	3%	3%	3%		100%
	Vollzeit	65%		36%	25%	8%	2%		0%	100%
Gesamt	Teilzeit	88%	8%	21%	14%	2%	2%	3%		100%
	Vollzeit	56%	38%	26%	10%	5%	3%		0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 471: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht und Betroffenheit von speziellen Arbeitszeitregelungen (MigrantInnen)

		Institutionelle Angebote	Mutter des Kindes/der Kinder	Privat organisierte Betreuung	Vater des Kindes/der Kinder	Keine Betreuung vorhanden	keine Angabe / weiß nicht	Sonstiges	derzeit selbst in Karenz	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	Geteilte Arbeitszeit									
	Abend-, Nachtarbeit	63%	62%	11%		1%	7%			100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	62%	73%	18%		0%	1%			100%
	Schicht-, Turnusdienst									
	Keine spez. AZregelungen	46%	66%	20%		4%	3%			100%
Weiblich	Geteilte Arbeitszeit									
	Abend-, Nachtarbeit	55%		41%	38%	3%	11%	1%		100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	73%		44%	24%	9%	0%		0%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	60%		65%	34%	24%	1%			100%
	Keine spez. AZregelungen	77%		22%	21%	3%	2%	2%		100%
Gesamt	Geteilte Arbeitszeit	52%	40%	33%	0%	2%	1%	1%		100%
	Abend-, Nachtarbeit	61%	41%	21%	13%	1%	8%	0%		100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	69%	29%	34%	14%	5%	0%		0%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	50%	35%	43%	21%	15%	1%			100%
	Keine spez. AZregelungen	62%	31%	21%	11%	4%	3%	1%		100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 472: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 7-12 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)

		sehr gut	eher gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	52%	26%	7%	9%	6%	100%
	Weiblich	45%	25%	16%	11%	4%	100%
	Gesamt	48%	25%	12%	10%	5%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	62%	17%	4%	14%	2%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	48%	28%	12%	3%	10%	100%
	Matura	51%	18%	13%	14%	3%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	25%	37%	23%	11%	3%	100%
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	52%	22%	9%	11%	6%	100%
	Angelernte Tätigkeit	50%	25%	10%	11%	4%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	51%	17%	20%	9%	4%	100%
	Höhere Tätigkeit	51%	24%	9%	12%	3%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	16%	66%	12%	0%	5%	100%
Berufsbereich	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	55%	26%	9%	5%	6%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	42%	34%	7%	17%	0%	100%
	Dienstleistungsberufe	51%	20%	10%	12%	6%	100%
	Technische Berufe	40%	40%	8%	10%	2%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	30%	37%	16%	10%	7%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	56%	9%	29%	3%	3%	100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	47%	22%	22%	5%	4%	100%
	Vollzeit	49%	26%	8%	12%	5%	100%
Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen	Geteilte Arbeitszeit	69%	26%	5%	1%		100%
	Abend-, Nachtarbeit	38%	22%	23%	12%	4%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	43%	26%	15%	14%	2%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	54%	19%	24%	3%	1%	100%
	Keine spez. AZregelungen	52%	25%	9%	7%	7%	100%
Persönliches Erwerbseinkommen (Vollzeit)	geringes Einkommen	44%	28%	4%	16%	8%	100%
	mittleres Einkommen	56%	24%	11%	7%	2%	100%
	hohes Einkommen	33%	35%	15%	11%	6%	100%
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	46%	30%	14%	8%	1%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	51%	24%	9%	14%	1%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	56%	16%	12%	4%	11%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	33%	37%	11%	4%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren; nach Geschlecht n miss = 17; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 23; nach Tätigkeitsniveau n miss = 17; nach Berufsbereich n miss = 21; nach Arbeitszeit n miss = 18; nach Einkommen n = 265 (nur Vollzeitbeschäftigte) n miss = 35; nach Arbeitsstättengröße n miss = 41.

Tabelle 473: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 7-12 Jahren (Nicht-MigrantInnen)

	Anteil
sehr gut	31%
eher gut	32%
mittelmäßig	18%
eher schlecht	6%
sehr schlecht	13%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 35; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Tabelle 474: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (für Kinder bis 12 Jahre), nach Herkunft und Geschlecht

		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	42%	58%	100%
	Weiblich	79%	21%	100%
	Gesamt	63%	37%	100%
Türkei	Männlich	31%	69%	100%
	Weiblich			
	Gesamt	37%	63%	100%
Deutschland	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	57%	43%	100%
EU-NMS	Männlich			
	Weiblich	81%	19%	100%
	Gesamt	73%	27%	100%
Sonst. Europa	Männlich	72%	28%	100%
	Weiblich			
	Gesamt	72%	28%	100%
Iran	Männlich	54%	46%	100%
	Weiblich	72%	28%	100%
	Gesamt	63%	37%	100%
China	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	61%	39%	100%
Philippinen	Männlich	58%	42%	100%
	Weiblich	75%	25%	100%
	Gesamt	68%	32%	100%
Arabischer Raum	Männlich	57%	43%	100%
	Weiblich	61%	39%	100%
	Gesamt	58%	42%	100%
Sonst. Asien	Männlich	66%	34%	100%
	Weiblich			
	Gesamt	66%	34%	100%
Afrika	Männlich	72%	28%	100%
	Weiblich	84%	16%	100%
	Gesamt	76%	24%	100%
Gesamt	Männlich	44%	56%	100%
	Weiblich	74%	26%	100%
	Gesamt	59%	41%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 635; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-12 Jahren; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 475: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (für Kinder bis 12 Jahre), nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	73%	27%	100%
	Weiblich	60%	40%	100%
	Gesamt	66%	34%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 58; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-12 Jahren.

Tabelle 476: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren, nach Herkunft und Geschlecht

		sehr/eher gut	mittelmäßig	eher/sehr schlecht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	69%	13%	18%	100%
	Weiblich	79%	13%	8%	100%
	Gesamt	75%	13%	12%	100%
Türkei	Männlich	86%	5%	9%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	86%	3%	10%	100%
Deutschland	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	63%	9%	28%	100%
EU-NMS	Männlich				
	Weiblich	65%	22%	13%	100%
	Gesamt	68%	18%	14%	100%
Sonst. Europa	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	67%	18%	14%	100%
Iran	Männlich	78%	10%	12%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	66%	16%	18%	100%
China	Männlich				
	Weiblich				
	Gesamt	58%	35%	7%	100%
Philippinen	Männlich	64%	18%	18%	100%
	Weiblich	47%	27%	27%	100%
	Gesamt	54%	23%	23%	100%
Arabischer Raum	Männlich	67%	16%	16%	100%
	Weiblich	79%	9%	12%	100%
	Gesamt	70%	14%	15%	100%
Sonst. Asien	Männlich	73%	12%	15%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	69%	12%	19%	100%
Afrika	Männlich	68%	20%	12%	100%
	Weiblich	39%	26%	35%	100%
	Gesamt	58%	22%	20%	100%
Gesamt	Männlich	75%	11%	15%	100%
	Weiblich	74%	13%	13%	100%
	Gesamt	74%	12%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 635, miss = 55; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-12 Jahren; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 477: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		sehr/eher gut	mittelmäßig	eher/sehr schlecht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	71%	14%	15%	100%
	Weiblich	67%	17%	16%	100%
	Gesamt	69%	15%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 58; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-12 Jahren.

Tabelle 478: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-12 Jahren, nach Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)

		sehr gut	eher gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Männlich	47%	28%	11%	9%	5%	100%
	Weiblich	43%	31%	13%	9%	3%	100%
	Gesamt	45%	29%	12%	9%	4%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	56%	24%	7%	11%	2%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	40%	37%	9%	6%	7%	100%
	Matura	49%	22%	16%	12%	2%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	32%	32%	19%	11%	6%	100%
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	48%	23%	11%	14%	4%	100%
	Angelernte Tätigkeit	45%	33%	9%	8%	4%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	46%	27%	18%	7%	2%	100%
	Höhere Tätigkeit	41%	34%	6%	12%	7%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	30%	43%	17%	2%	8%	100%
Beschäftigungsform	Standardbeschäftigung	44%	29%	13%	10%	4%	100%
	keine Standardbeschäftigung	50%	37%	8%	4%	1%	100%
Berufsbereich	Land- und forstw. Berufe						
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	50%	29%	11%	7%	4%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	44%	38%	4%	13%	1%	100%
	Dienstleistungsberufe	48%	24%	11%	11%	6%	100%
	Technische Berufe	40%	35%	14%	5%	6%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	29%	42%	17%	10%	3%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	53%	14%	21%	7%	5%	100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	39%	36%	18%	4%	2%	100%
	Vollzeit	47%	27%	10%	11%	5%	100%
Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen	Geteilte Arbeitszeit	61%	27%	6%	6%		100%
	Abend-, Nachtarbeit	36%	28%	17%	11%	8%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	41%	27%	15%	14%	3%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	55%	24%	15%	6%	1%	100%
	Keine spez. AZregelungen	46%	32%	10%	7%	5%	100%
Persönliches Erwerbseinkommen (Vollzeit)	geringes Einkommen	44%	31%	6%	14%	6%	100%
	mittleres Einkommen	52%	23%	12%	10%	3%	100%
	hohes Einkommen	35%	28%	21%	6%	10%	100%
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	43%	41%	10%	5%	1%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	43%	28%	12%	14%	2%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	49%	21%	13%	6%	11%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	40%	33%	14%	6%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 635; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-12 Jahren; nach Geschlecht n miss = 55; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 64; nach Tätigkeitsniveau n miss = 57; nach Beschäftigungsform n miss = 77; nach Berufsbereich n miss = 59; nach Arbeitszeit n miss = 56; nach Einkommen n = 442 (nur Vollzeitbeschäftigte) n miss = 67; nach Arbeitsstättengröße n miss = 91; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 479: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		kein aktueller Unterstützungsbedarf / weiß nicht	Zeitlich flexiblere Betreuungszeiten	Öffnungs-, Betreuungszeiten	Geringere Kosten	Betreuungsplätze in der Nähe der Wohnung	Betreuungsplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	68%	23%	22%	15%	14%	16%	2%	100%
	Weiblich	53%	25%	23%	24%	20%	15%	9%	100%
	Gesamt	59%	24%	23%	20%	17%	15%	6%	100%
Türkei	Männlich	44%	28%	34%	40%	30%	26%	7%	100%
	Weiblich	69%	5%	8%	11%	11%	18%	2%	100%
	Gesamt	55%	18%	23%	28%	22%	23%	5%	100%
Deutschland	Männlich								
	Weiblich	42%	27%	27%	24%	7%	16%	20%	100%
	Gesamt	49%	22%	15%	14%	13%	10%	19%	100%
EU-NMS	Männlich	62%	19%	19%	23%	19%	4%	4%	100%
	Weiblich	51%	34%	34%	15%	32%	20%	7%	100%
	Gesamt	55%	28%	29%	18%	27%	14%	6%	100%
Sonst. Europa	Männlich	34%	15%	29%	12%	42%	9%	9%	100%
	Weiblich	47%	28%	22%	5%	33%	4%	1%	100%
	Gesamt	42%	23%	25%	8%	36%	6%	4%	100%
Iran	Männlich	34%	41%	27%	18%	23%	20%	5%	100%
	Weiblich	37%	24%	28%	18%	16%	19%	22%	100%
	Gesamt	36%	33%	28%	18%	20%	20%	13%	100%
China	Männlich								
	Weiblich	45%	12%	11%	9%	28%	13%	24%	100%
	Gesamt	51%	23%	12%	8%	19%	10%	19%	100%
Philippinen	Männlich	62%	15%	23%	18%	10%	5%	3%	100%
	Weiblich	60%	27%	14%	7%	13%	11%	6%	100%
	Gesamt	61%	22%	18%	11%	12%	9%	5%	100%
Arabischer Raum	Männlich	73%	15%	13%	11%	10%	4%	4%	100%
	Weiblich	55%	14%	17%	30%	16%	9%	7%	100%
	Gesamt	68%	15%	14%	16%	12%	5%	5%	100%
Sonst. Asien	Männlich	61%	8%	11%	23%	4%	4%	5%	100%
	Weiblich	57%	28%	15%	15%	8%	8%	12%	100%
	Gesamt	60%	16%	12%	20%	5%	5%	7%	100%
Afrika	Männlich	43%	28%	13%	22%	19%	7%	4%	100%
	Weiblich	47%	31%	19%	23%	16%	13%	7%	100%
	Gesamt	44%	29%	16%	23%	17%	9%	5%	100%
Gesamt	Männlich	60%	23%	22%	21%	18%	15%	4%	100%
	Weiblich	55%	23%	22%	20%	19%	16%	8%	100%
	Gesamt	57%	23%	22%	20%	19%	15%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 962; nur Personen mit Kind(ern); Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 480: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach ausgewählten Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)

		kein aktueller Unterstützungsbedarf / weiß nicht	Zeitlich flexiblere Betreuungszeiten	Öffnungs-, Betreuungszeiten	Geringere Kosten	Betreuungsplätze in der Nähe der Wohnung	Betreuungsplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	55%	21%	22%	23%	18%	18%	3%	100%
	Angelernte Tätigkeit	59%	25%	25%	22%	19%	16%	7%	100%
	Mittlere Tätigkeit/ FacharbeiterInnentätigkeit	64%	22%	15%	17%	18%	12%	6%	100%
	Höhere Tätigkeit	49%	25%	29%	10%	25%	11%	11%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	43%	19%	25%	17%	20%	11%	17%	100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	59%	22%	19%	20%	16%	15%	5%	100%
	Vollzeit	56%	23%	23%	21%	20%	15%	7%	100%
Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen	Geteilte Arbeitszeit	55%	22%	21%	13%	14%	15%	6%	100%
	Abend-, Nachtarbeit	57%	18%	20%	13%	13%	14%	3%	100%
	Wochenend-, Feiertagsarbeit	54%	21%	23%	20%	18%	12%	5%	100%
	Schicht-, Turnusdienst	56%	19%	19%	19%	11%	11%	6%	100%
	Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	60%	25%	22%	23%	20%	17%	6%	100%
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe								
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	62%	23%	24%	25%	19%	14%	5%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	49%	19%	28%	22%	18%	16%	4%	100%
	Dienstleistungsberufe	61%	21%	17%	15%	16%	17%	5%	100%
	Technische Berufe	51%	23%	35%	21%	23%	10%	9%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	48%	32%	25%	23%	31%	17%	13%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	59%	21%	13%	15%	12%	9%	10%	100%
Höhe des pers. Erwerbseinkommens-einkommens (Vollzeit)	geringes Einkommen	62%	20%	21%	18%	18%	15%	5%	100%
	mittleres Einkommen	49%	30%	27%	27%	23%	17%	7%	100%
	hohes Einkommen	50%	21%	14%	6%	13%	2%	23%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 962; nach Tätigkeitsniveau n miss = 3; nach Arbeitszeitausmaß n miss = 3; nach Berufsbereich n miss = 4; nach Einkommen n = 679 (nur Vollzeitbeschäftigte) n miss = 57; nur Personen mit Kind(ern); Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 481: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach kinderbezogenen Faktoren (MigrantInnen)

		kein aktueller Unterstützungsbedarf / weiß nicht	Zeitlich flexiblere Betreuungszeiten	Öffnungs-, Betreuungszeiten	Geringere Kosten	Betreuungsplätze in der Nähe der Wohnung	Betreuungsplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Anzahl der Kinder insgesamt	ein Kind	59%	23%	24%	20%	18%	15%	3%	100%
	zwei Kinder	53%	27%	23%	20%	19%	16%	11%	100%
	drei Kinder	60%	14%	19%	23%	18%	16%	2%	100%
	vier und mehr Kinder	38%	29%	31%	33%	39%	28%	8%	100%
Kinder im Haushalt - Altersgruppen	Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	53%	21%	24%	22%	23%	18%	6%	100%
	Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	34%	35%	32%	29%	28%	32%	8%	100%
	Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	45%	29%	27%	31%	25%	19%	9%	100%
	Kinder im Alter von 13 Jahren und mehr	67%	16%	18%	13%	15%	10%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 962; nach Anzahl der Kinder n miss = 40; nach Alter der Kinder n miss = 14.

Tabelle 482: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Alter des/der Kind/er und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

			Zeitlich flexiblere Betreuungs-zeiten	kein aktuel-ler Unter-stützungs-bedarf / weiß nicht	Geringere Kosten	Öffnungs-, Betreuungs-zeiten	Betreu-ungsplätze in der Nähe der Woh-nung	Betreu-ungsplätze in der Nähe des Arbeits-platzes	Sonstiges	Ge-samt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kind(er) Alters-gruppen	(auch) Kind/er bis 12 Jahren	Männlich	42%	21%	31%	35%	17%	9%	20%	100%
		Weiblich	43%	29%	47%	37%	40%	19%	13%	100%
		Gesamt	43%	25%	39%	36%	29%	14%	16%	100%
	Kind/er nur über 12 Jahren	Männlich	22%	57%	33%	21%	16%	21%	4%	100%
		Weiblich	47%	38%	34%	26%	28%	12%	12%	100%
		Gesamt	37%	45%	34%	24%	23%	15%	9%	100%
	keine Angabe zum Alter des/der Kind/er	Männlich								
		Weiblich								
		Gesamt								
	Gesamt	Männlich	32%	39%	31%	28%	16%	14%	12%	100%
		Weiblich	45%	34%	40%	31%	33%	15%	12%	100%
		Gesamt	39%	36%	36%	29%	26%	15%	12%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 124; nur Personen mit Kind(ern); Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 483: "Sonstige" Unterstützungen im Bereich KiBe, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Verfügbarkeit - quantitative Ausweitung		39%	42%
Entgegenkommen von AG-Seite		48%	35%
spezielle Angebote / Dienste		10%	18%
bessere Qualität der Betreuungsangebote		2%	5%
Gesamt		100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 73; nur Personen mit Kind(ern) und Nennung „Sonstige Unterstützung"; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt; als „spezielle Angebote / Dienste" wurde genannt: Betreuung in Ferienzeiten, Abhol- und Bring-Service, Angebote für islamische Kinder, Betreuung im Krankheitsfall der Kinder, internationale Schulmöglichkeiten, kostenfreie Mittagsbetreuung, Nachhilfe, Förderung für die Kinder, Verkürzung der Ferienzeiten, Betriebskindergarten.

Interessensvertretung

Tabelle 484: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Herkunft und Geschlecht

		Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn			
		Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	56%	28%	16%	100%
	Weiblich	61%	26%	12%	100%
	Gesamt	59%	27%	14%	100%
Türkei	Männlich	38%	27%	36%	100%
	Weiblich	38%	17%	45%	100%
	Gesamt	38%	22%	40%	100%
Deutschland	Männlich	63%	16%	21%	100%
	Weiblich	63%	23%	14%	100%
	Gesamt	63%	20%	18%	100%
EU-NMS	Männlich	68%	20%	12%	100%
	Weiblich	79%	11%	10%	100%
	Gesamt	74%	15%	11%	100%
Sonst. Europa	Männlich	64%	25%	11%	100%
	Weiblich	62%	23%	15%	100%
	Gesamt	63%	23%	14%	100%
Iran	Männlich	63%	20%	17%	100%
	Weiblich	64%	17%	19%	100%
	Gesamt	64%	19%	18%	100%
China	Männlich	57%	30%	13%	100%
	Weiblich	55%	28%	17%	100%
	Gesamt	56%	29%	15%	100%
Philippinen	Männlich	64%	16%	20%	100%
	Weiblich	57%	22%	22%	100%
	Gesamt	60%	19%	21%	100%
Arabischer Raum	Männlich	55%	31%	13%	100%
	Weiblich	65%	21%	14%	100%
	Gesamt	58%	28%	13%	100%
Sonst. Asien	Männlich	56%	20%	24%	100%
	Weiblich	60%	24%	16%	100%
	Gesamt	58%	21%	21%	100%
Afrika	Männlich	48%	22%	31%	100%
	Weiblich	45%	25%	30%	100%
	Gesamt	46%	23%	30%	100%
Gesamt	Männlich	55%	25%	21%	100%
	Weiblich	61%	22%	18%	100%
	Gesamt	58%	23%	19%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 25

Tabelle 485: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn			
		Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	79%	19%	3%	100%
	Weiblich	82%	8%	10%	100%
	Gesamt	80%	14%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305, n miss = 1

Tabelle 486: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Weiterbildungsteilnahme und –interesse (MigrantInnen)

		Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn			
		Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	69%	21%	10%	100%
	nein	53%	24%	23%	100%
	Gesamt	57%	23%	19%	100%
Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	62%	22%	16%	100%
	nein	52%	22%	25%	100%
	Gesamt	58%	22%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=2001; nach Teilnahme n miss = 38; nach Weiterbildungswunsch n miss = 207.

Tabelle 487: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Weiterbildungsteilnahme und -interesse und Geschlecht (MigrantInnen)

			Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn			
			Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	Männlich	64%	24%	12%	100%
		Weiblich	74%	18%	8%	100%
		Gesamt	69%	21%	10%	100%
	nein	Männlich	51%	25%	24%	100%
		Weiblich	55%	23%	22%	100%
		Gesamt	53%	24%	23%	100%
	Gesamt	Männlich	54%	25%	21%	100%
		Weiblich	60%	22%	18%	100%
		Gesamt	57%	23%	19%	100%
Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	Männlich	58%	26%	17%	100%
		Weiblich	66%	19%	15%	100%
		Gesamt	62%	22%	16%	100%
	nein	Männlich	52%	22%	27%	100%
		Weiblich	53%	23%	24%	100%
		Gesamt	52%	22%	25%	100%
	Gesamt	Männlich	55%	24%	21%	100%
		Weiblich	61%	20%	18%	100%
		Gesamt	58%	22%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=2001; nach Teilnahme n miss = 38; nach Weiterbildungswunsch n miss = 207.

Tabelle 488: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Weiterbildungsteilnahme und -interesse und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

			Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn			
			Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	Männlich	80%	17%	4%	100%
		Weiblich	81%	5%	14%	100%
		Gesamt	80%	11%	9%	100%
	nein	Männlich	77%	21%	2%	100%
		Weiblich	84%	12%	4%	100%
		Gesamt	80%	16%	3%	100%
	Gesamt	Männlich	79%	19%	3%	100%
		Weiblich	82%	8%	10%	100%
		Gesamt	80%	13%	6%	100%
Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	Männlich	78%	18%	4%	100%
		Weiblich	84%	6%	10%	100%
		Gesamt	81%	12%	7%	100%
	nein	Männlich	82%	18%		100%
		Weiblich	79%	10%	10%	100%
		Gesamt	81%	14%	5%	100%
	Gesamt	Männlich	79%	18%	3%	100%
		Weiblich	83%	7%	10%	100%
		Gesamt	81%	13%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=305; nach Teilnahme n miss = 2, nach Wunsch n miss = 19-

Tabelle 489: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Weiterbildungsteilnahme und -interesse (Nicht-MigrantInnen)

		Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn			
		Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	80%	11%	9%	100%
	nein	80%	16%	3%	100%
	Gesamt	80%	13%	6%	100%
Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	81%	12%	7%	100%
	nein	81%	14%	5%	100%
	Gesamt	81%	13%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=305; nach Teilnahme n miss = 2, nach Wunsch n miss = 19-

Tabelle 490: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	58%	62%	60%
KollegInnen	40%	46%	43%
Verwandte, Freunde/innen	40%	44%	42%
Internet	35%	33%	34%
Betriebsrat	21%	21%	21%
Gewerkschaft	14%	17%	15%
Sonstige	12%	13%	13%
Vereine für MigrantInnen	10%	10%	10%
keine Angabe / weiß nicht	4%	3%	4%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001

Tabelle 491: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Arbeiter-kammer	KollegIn-nen	Verwandte, Freun-de/innen	Inter-net	Betriebs-rat	Gewerk-schaft	Sons-tige	Vereine für MigrantInnen	keine Angabe / weiß nicht	Ge-samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugosla-wien, Albanien	Männlich	68%	38%	37%	26%	22%	18%	9%	3%	6%	100%
	Weiblich	63%	36%	38%	22%	21%	23%	15%	6%	2%	100%
	Gesamt	65%	37%	37%	24%	22%	21%	12%	4%	4%	100%
Türkei	Männlich	66%	58%	63%	53%	23%	24%	5%	37%	4%	100%
	Weiblich	73%	79%	73%	52%	25%	30%	6%	41%	4%	100%
	Gesamt	69%	67%	67%	53%	24%	27%	6%	39%	4%	100%
Deutsch-land	Männlich	41%	26%	14%	40%	31%	2%	18%		2%	100%
	Weiblich	54%	34%	23%	42%	17%	4%	12%		2%	100%
	Gesamt	47%	30%	19%	41%	24%	3%	15%		2%	100%
EU-NMS	Männlich	44%	42%	39%	42%	16%	2%	26%	4%	2%	100%
	Weiblich	64%	56%	54%	43%	24%	6%	13%	2%	4%	100%
	Gesamt	55%	50%	48%	43%	21%	4%	19%	3%	3%	100%
Sonst. Europa	Männlich	60%	22%	26%	30%	21%	5%	17%	1%	1%	100%
	Weiblich	51%	30%	25%	44%	16%	2%	18%	2%	4%	100%
	Gesamt	54%	27%	25%	39%	18%	3%	18%	2%	3%	100%
Iran	Männlich	54%	18%	15%	23%	24%	6%	18%		1%	100%
	Weiblich	40%	23%	17%	23%	24%	13%	12%	1%	2%	100%
	Gesamt	48%	20%	16%	23%	24%	9%	15%	0%	2%	100%
China	Männlich	31%	38%	50%	51%	2%		8%		6%	100%
	Weiblich	30%	22%	45%	32%	8%		21%	1%	11%	100%
	Gesamt	31%	29%	47%	41%	5%		15%	0%	9%	100%
Philippi-nen	Männlich	39%	29%	32%	13%	19%	9%	15%		3%	100%
	Weiblich	40%	44%	48%	20%	20%	4%	8%		1%	100%
	Gesamt	39%	37%	41%	17%	20%	6%	11%		2%	100%
Arabischer Raum	Männlich	45%	32%	34%	31%	13%	4%	20%	5%	1%	100%
	Weiblich	59%	17%	33%	33%	13%	2%	15%	2%		100%
	Gesamt	49%	27%	34%	32%	13%	4%	19%	4%	1%	100%
Sonst. Asien	Männlich	40%	33%	26%	18%	5%	4%	16%	2%	4%	100%
	Weiblich	24%	29%	24%	22%	14%	4%	25%	3%	5%	100%
	Gesamt	35%	31%	25%	19%	8%	4%	19%	2%	5%	100%
Afrika	Männlich	38%	35%	30%	30%	11%	3%	16%	3%	3%	100%
	Weiblich	41%	36%	32%	26%	17%	9%	21%	6%	6%	100%
	Gesamt	39%	36%	31%	29%	13%	5%	18%	4%	4%	100%
Gesamt	Männlich	58%	40%	40%	35%	21%	14%	12%	10%	4%	100%
	Weiblich	62%	46%	44%	33%	21%	17%	13%	10%	3%	100%
	Gesamt	60%	43%	42%	34%	21%	15%	13%	10%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001

Tabelle 492: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Arbeiter-kammer	Inter-net	Betriebsrat	KollegInnen	Verwandte, Freunde/innen	Gewerk-schaft	Sons-tige	keine Angabe / weiß nicht	Ge-samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männ-lich	59%	39%	42%	30%	25%	23%	10%	1%	100%
	Weiblich	65%	47%	36%	41%	43%	17%	6%	1%	100%
	Gesamt	62%	43%	39%	36%	34%	20%	8%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305

Tabelle 493: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn: „Sonstiges“ als Informationsquellen, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ansprechpersonen/-stellen im Betrieb	38%	44%	42%
bislang kein Bedarf	23%	29%	26%
Rechtsanwalt/-wältin, Rechtsschutz, Konsumentenschutz	19%	3%	11%
AMS	4%	6%	5%
Steuerberater/in	7%	3%	5%
Schriftliche Quellen	3%	6%	5%
div. Kammern	1%	6%	4%
Behörden	5%	1%	3%
keine Ansprechstellen bekannt	0%	1%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt =297; nur Personen mit Nennung „Sonstige Informationsquellen“

Tabelle 494: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn: "Sonstiges" als Informationsquelle (Nicht-MigrantInnen)

	Anteil
Ansprechpersonen/-stellen im Betrieb	48%
Rechtsanwalt/-wältin, Rechtsschutz, Konsumentenschutz	28%
bislang kein Bedarf	7%
Schriftliche Quellen	4%
div. Kammern	4%
Behörden	4%
AMS	4%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011; Interviews n gesamt =23; nur Personen mit Nennung „Sonstige Informationsquellen“

Tabelle 495: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen)

	Altersgruppe			
	bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	58%	61%	57%	60%
KollegInnen	42%	46%	38%	43%
Verwandte, Freunde/innen	46%	44%	36%	42%
Internet	48%	39%	16%	34%
Betriebsrat	18%	20%	26%	21%
Gewerkschaft	15%	14%	20%	15%
Sonstige	11%	12%	17%	13%
Vereine für MigrantInnen	8%	11%	9%	10%
keine Angabe / weiß nicht	4%	3%	5%	4%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt =2001

Tabelle 496: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Alter (Nicht-MigrantInnen)

	Altersgruppe			
	bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	58%	63%	61%	62%
Internet	43%	42%	45%	43%
Betriebsrat	35%	37%	43%	39%
KollegInnen	43%	37%	32%	36%
Verwandte, Freunde/innen	39%	35%	32%	34%
Gewerkschaft	9%	16%	30%	20%
Sonstige	2%	8%	10%	8%
keine Angabe / weiß nicht	1%	1%	2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305

Tabelle 497: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (MigrantInnen)

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschul-abschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fach-hochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	60%	63%	57%	55%	59%
KollegInnen	49%	37%	43%	40%	42%
Verwandte, Freunde/innen	51%	37%	42%	33%	41%
Internet	25%	28%	44%	42%	34%
Betriebsrat	17%	19%	22%	25%	20%
Gewerkschaft	18%	17%	14%	7%	15%
Sonstige	15%	11%	12%	14%	13%
Vereine für MigrantInnen	19%	6%	11%	2%	10%
keine Angabe / weiß nicht	3%	5%	4%	3%	4%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 20

Tabelle 498: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach höchster abgeschlossener Schulbildung (Nicht-MigrantInnen)

	Höchste abgeschlossene Schulbildung				
	Max. Pflichtschul-abschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fach-hochschule, Akademie	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	55%	67%	59%	59%	62%
Internet	19%	40%	46%	53%	43%
Betriebsrat	22%	31%	56%	39%	39%
KollegInnen	34%	30%	37%	43%	36%
Verwandte, Freunde/innen	44%	27%	39%	37%	34%
Gewerkschaft	7%	21%	27%	16%	20%
Sonstige	2%	8%	3%	16%	8%
keine Angabe / weiß nicht		3%	0%		1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305

Tabelle 499: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

	Tätigkeitsniveau					
	Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	60%	63%	59%	56%	52%	60%
KollegInnen	48%	45%	37%	40%	37%	43%
Verwandte, Freunde/innen	54%	47%	34%	25%	18%	42%
Internet	27%	35%	33%	51%	41%	34%
Betriebsrat	16%	18%	25%	30%	33%	21%
Gewerkschaft	15%	21%	16%	5%	4%	15%
Sonstige	8%	14%	18%	10%	13%	13%
Vereine für MigrantInnen	17%	11%	5%	0%	0%	10%
keine Angabe / weiß nicht	3%	3%	5%	2%	6%	4%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 10

Tabelle 500: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (Nicht-MigrantInnen)

	Tätigkeitsniveau					
	Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer		59%	61%	67%	62%	62%
Internet		24%	43%	51%	57%	43%
Betriebsrat		17%	44%	43%	42%	39%
KollegInnen		35%	36%	36%	37%	36%
Verwandte, Freunde/innen		36%	34%	37%	28%	34%
Gewerkschaft		14%	22%	16%	34%	20%
Sonstige		5%	5%	8%	22%	8%
keine Angabe / weiß nicht		3%	2%			1%
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305, n miss = 1; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 501: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Berufsbereichen (MigrantInnen)

	Berufsbereich							
	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer		59%	64%	60%	58%	68%	50%	60%
KollegInnen		45%	42%	42%	41%	40%	49%	43%
Verwandte, Freunde/innen		48%	43%	46%	19%	38%	36%	42%
Internet		26%	43%	26%	44%	50%	36%	34%
Betriebsrat		19%	17%	14%	39%	26%	31%	21%
Gewerkschaft		21%	12%	13%	4%	13%	23%	15%
Sonstige		11%	11%	14%	14%	15%	11%	13%
Vereine für MigrantInnen		15%	8%	13%	4%	2%	6%	10%
keine Angabe / weiß nicht		3%	2%	5%	6%	1%	5%	3%
Gesamt		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 8; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 502: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Berufsbereichen (Nicht-MigrantInnen)

	Berufsbereich							
	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobe-rufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer		75%	69%		63%	59%	53%	62%
Internet		36%	44%		28%	51%	43%	43%
Betriebsrat		21%	30%		55%	50%	38%	39%
KollegInnen		21%	43%		23%	38%	49%	36%
Verwandte, Freunde/innen		28%	41%		27%	34%	40%	34%
Gewerkschaft		19%	10%		26%	27%	13%	20%
Sonstige		8%	8%		9%	6%	12%	8%
keine Angabe / weiß nicht		2%				1%		1%
Gesamt		100%	100%		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 503: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Wirtschaftsabschnitten (MigrantInnen)

	Wirtschaftsabschnitte																			
	Herstellung von Waren	Energieversorgung	Wasserversorg.; Abwasser- und Abfallentsorgung	Bau	Handell	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	Grundstücks- und Wohnungswesen	Erbringung von freiberufl., wissensch. und techn. DL	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Erziehung und Unterricht	Gesundheits- und Sozialwesen	Kunst, Unterhaltung und Erholung	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Private Haushalte	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	60%			63%	70%	52%	55%	51%	67%		63%	61%	59%	53%	53%	59%	69%			60%
KollegInnen	55%			42%	39%	37%	42%	29%	47%		42%	41%	66%	34%	47%	36%	51%			43%
Verwandte, Freunde/innen	49%			43%	43%	36%	50%	19%	47%		28%	45%	44%	27%	40%	17%	57%			42%
Internet	40%			23%	39%	30%	36%	46%	61%		38%	23%	57%	29%	37%	38%	22%			34%
Betriebsrat	27%			16%	20%	22%	11%	48%	31%		9%	19%	38%	29%	28%	20%	10%			21%
Gewerkschaft	19%			20%	14%	15%	9%	1%	14%		5%	13%	29%	5%	27%	9%	12%			15%
Sonstige	6%			13%	14%	13%	13%	4%	13%		12%	23%	14%	10%	12%	8%	11%			13%
Vereine für MigrantInnen	15%			14%	7%	7%	10%	0%	9%			11%	1%	11%	6%	11%	33%			10%
keine Angabe / weiß nicht	7%			3%	1%	3%	5%	5%			2%	3%	3%	7%	3%	8%	5%			3%
Gesamt	100 %			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %			100 %

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 8; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 504: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Migrationshintergrund (MigrantInnen)

	Migrationshintergrund - Generation		
	1. Generation	2. Generation	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	59%	67%	60%
KollegInnen	43%	46%	43%
Verwandte, Freunde/innen	42%	44%	42%
Internet	31%	57%	34%
Betriebsrat	21%	22%	21%
Gewerkschaft	16%	13%	15%
Sonstige	13%	10%	13%
Vereine für MigrantInnen	10%	6%	10%
keine Angabe / weiß nicht	4%	2%	4%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001

Tabelle 505: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Deutschkenntnissen (MigrantInnen)

	Deutschkenntnisse				
	Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	62%	50%	56%	59%	60%
KollegInnen	42%	37%	63%	46%	43%
Verwandte, Freunde/innen	40%	40%	54%	46%	42%
Internet	41%	22%	40%	25%	34%
Betriebsrat	24%	12%	26%	19%	21%
Gewerkschaft	18%	12%	15%	12%	15%
Sonstige	12%	18%	10%	12%	13%
Vereine für MigrantInnen	8%	11%	23%	13%	10%
keine Angabe / weiß nicht	4%	5%	1%	2%	4%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 3

Tabelle 506: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach ausreichenden Deutschkenntnissen (MigrantInnen)

	Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes		
	Ja, völlig/eher ausreichend	Nein, eher/gar nicht ausreichend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeiterkammer	61%	56%	61%
KollegInnen	43%	57%	44%
Verwandte, Freunde/innen	43%	61%	44%
Internet	35%	28%	34%
Betriebsrat	22%	13%	21%
Gewerkschaft	17%	13%	16%
Sonstige	13%	8%	13%
Vereine für MigrantInnen	10%	17%	11%
keine Angabe / weiß nicht	3%	5%	4%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 217

Tabelle 507: Vorhandensein Betriebsrat, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	49%	39%	12%	100%
	Weiblich	46%	40%	13%	100%
	Gesamt	48%	40%	13%	100%
Türkei	Männlich	32%	41%	27%	100%
	Weiblich	32%	32%	36%	100%
	Gesamt	32%	37%	31%	100%
Deutschland	Männlich	64%	34%	2%	100%
	Weiblich	47%	48%	5%	100%
	Gesamt	56%	41%	3%	100%
EU-NMS	Männlich	42%	50%	8%	100%
	Weiblich	50%	34%	16%	100%
	Gesamt	47%	40%	13%	100%
Sonst. Europa	Männlich	48%	44%	8%	100%
	Weiblich	42%	45%	13%	100%
	Gesamt	44%	44%	11%	100%
Iran	Männlich	50%	45%	4%	100%
	Weiblich	60%	37%	3%	100%
	Gesamt	55%	41%	4%	100%
China	Männlich	26%	66%	8%	100%
	Weiblich	26%	52%	22%	100%
	Gesamt	26%	58%	16%	100%
Philippinen	Männlich	57%	26%	17%	100%
	Weiblich	54%	22%	24%	100%
	Gesamt	56%	24%	21%	100%
Arabischer Raum	Männlich	34%	55%	11%	100%
	Weiblich	45%	39%	15%	100%
	Gesamt	37%	50%	13%	100%
Sonst. Asien	Männlich	34%	47%	18%	100%
	Weiblich	41%	37%	22%	100%
	Gesamt	36%	44%	20%	100%
Afrika	Männlich	53%	29%	18%	100%
	Weiblich	45%	30%	24%	100%
	Gesamt	50%	30%	20%	100%
Gesamt	Männlich	45%	42%	14%	100%
	Weiblich	45%	38%	17%	100%
	Gesamt	45%	40%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 508: Vorhandensein Betriebsrat, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Vorhandensein Betriebsrat			
		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	58%	36%	6%	100%
	Weiblich	51%	43%	6%	100%
	Gesamt	55%	40%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305

Tabelle 509: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitsstättengröße und Geschlecht (MigrantInnen)

		Vorhandensein Betriebsrat			
		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
unter 10 Beschäftigte	Männlich	24%	64%	12%	100%
	Weiblich	28%	57%	15%	100%
	Gesamt	26%	60%	14%	100%
11 bis unter 50 Beschäftigte	Männlich	32%	49%	18%	100%
	Weiblich	42%	40%	18%	100%
	Gesamt	37%	45%	18%	100%
51 bis unter 250 Beschäftigte	Männlich	64%	27%	9%	100%
	Weiblich	58%	26%	16%	100%
	Gesamt	61%	27%	12%	100%
251 und mehr Beschäftigte	Männlich	84%	10%	6%	100%
	Weiblich	78%	9%	13%	100%
	Gesamt	81%	10%	9%	100%
Gesamt	Männlich	45%	42%	13%	100%
	Weiblich	45%	39%	16%	100%
	Gesamt	45%	41%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 102

Tabelle 510: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitsstättengröße und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Vorhandensein Betriebsrat			
		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
unter 10 Beschäftigte	Männlich	9%	84%	8%	100%
	Weiblich	29%	66%	5%	100%
	Gesamt	22%	72%	6%	100%
11 bis unter 50 Beschäftigte	Männlich	43%	51%	5%	100%
	Weiblich	47%	49%	3%	100%
	Gesamt	45%	50%	4%	100%
51 bis unter 250 Beschäftigte	Männlich	69%	20%	11%	100%
	Weiblich				
	Gesamt	67%	19%	14%	100%
251 und mehr Beschäftigte	Männlich	98%	1%	1%	100%
	Weiblich	89%	9%	2%	100%
	Gesamt	95%	4%	1%	100%
Gesamt	Männlich	58%	36%	6%	100%
	Weiblich	51%	43%	6%	100%
	Gesamt	55%	40%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 1; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 511: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitsstättengröße und Migrationshintergrund der Beschäftigten (MigrantInnen)

		Vorhandensein Betriebsrat			
		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
unter 10 Beschäftigte	einige wenige Personen	34%	56%	10%	100%
	mehrere Personen	42%	52%	6%	100%
	(nahezu) alle Personen	18%	70%	12%	100%
	Gesamt	28%	62%	10%	100%
11 bis unter 50 Beschäftigte	einige wenige Personen	42%	46%	13%	100%
	mehrere Personen	36%	44%	20%	100%
	(nahezu) alle Personen	39%	40%	21%	100%
	Gesamt	38%	43%	18%	100%
51 bis unter 250 Beschäftigte	einige wenige Personen	80%	17%	3%	100%
	mehrere Personen	59%	25%	15%	100%
	(nahezu) alle Personen	32%	42%	26%	100%
	Gesamt	60%	26%	13%	100%
251 und mehr Beschäftigte	einige wenige Personen	94%	1%	4%	100%
	mehrere Personen	73%	15%	12%	100%
	(nahezu) alle Personen	59%	23%	18%	100%
	Gesamt	79%	11%	10%	100%
Gesamt	einige wenige Personen	57%	34%	8%	100%
	mehrere Personen	50%	35%	16%	100%
	(nahezu) alle Personen	31%	51%	18%	100%
	Gesamt	47%	39%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1673, n miss = 69; nur Personen, an deren Arbeitsstätte andere Personen mit Migrationshintergrund arbeiten.

Tabelle 512: Vorhandensein Betriebsrat, nach Wirtschaftsbereich (MigrantInnen)

	Vorhandensein Betriebsrat			
	Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	52%	38%	10%	100%
Energieversorgung				
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung				
Bau	38%	47%	16%	100%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	44%	38%	18%	100%
Verkehr und Lagerei	40%	34%	27%	100%
Beherbergung und Gastronomie	23%	58%	19%	100%
Information und Kommunikation	71%	24%	5%	100%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	70%	22%	8%	100%
Grundstücks- und Wohnungswesen				
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn	25%	70%	5%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	43%	37%	20%	100%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	64%	33%	3%	100%
Erziehung und Unterricht	49%	40%	11%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	66%	25%	10%	100%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	35%	48%	18%	100%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	32%	26%	42%	100%
Private Haushalte				
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften				
Gesamt	45%	40%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=2001, n miss = 8; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 513: Vorhandensein Betriebsrat, nach Wirtschaftsbereich (Nicht-MigrantInnen)

	Vorhandensein Betriebsrat			
	Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei				
Herstellung von Waren	46%	49%	5%	100%
Energieversorgung				
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung				
Bau				
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	36%	53%	10%	100%
Verkehr und Lagerei				
Beherbergung und Gastronomie				
Information und Kommunikation				
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	97%	3%		100%
Grundstücks- und Wohnungswesen				
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn	30%	65%	4%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen				
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung				
Erziehung und Unterricht				
Gesundheits- und Sozialwesen	77%	19%	3%	100%
Kunst, Unterhaltung und Erholung				
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen				
Gesamt	55%	40%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=305, n miss = 8; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 514: Vorhandensein Betriebsrat, nach Berufsbereich (MigrantInnen)

	Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	43%	41%	16%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	41%	40%	19%	100%
Dienstleistungsberufe	33%	42%	25%	100%
Technische Berufe	60%	35%	4%	100%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	50%	44%	6%	100%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	63%	29%	7%	100%
Gesamt	45%	40%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 8; Subgruppen mit n<=25 sind nicht dargestellt

Tabelle 515: Vorhandensein Betriebsrat, nach Berufsbereich (Nicht-MigrantInnen)

	Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	45%	53%	2%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	44%	47%	10%	100%
Dienstleistungsberufe				
Technische Berufe	66%	32%	2%	100%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	61%	37%	2%	100%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	66%	29%	6%	100%
Gesamt	55%	40%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=305; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 516: Vorhandensein Betriebsrat, nach Beschäftigungsform (MigrantInnen)

	Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Standardbeschäftigung	47%	39%	14%	100%
keine Standardbeschäftigung	29%	46%	26%	100%
Gesamt	45%	39%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 81.

Tabelle 517: Vorhandensein Betriebsrat, nach Beschäftigungsform (Nicht-MigrantInnen)

	Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Standardbeschäftigung	55%	40%	5%	100%
keine Standardbeschäftigung	49%	34%	16%	100%
Gesamt	55%	39%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=305, n miss = 8.

Tabelle 518: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitszeit (MigrantInnen)

	Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	37%	43%	21%	100%
Vollzeit	48%	39%	13%	100%
Gesamt	45%	40%	15%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 13

Tabelle 519: Vorhandensein Betriebsrat, nach Arbeitszeit (Nicht-MigrantInnen)

	Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	49%	43%	8%	100%
Vollzeit	57%	38%	5%	100%
Gesamt	55%	40%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=305.

Tabelle 520: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	25%	75%	100%
	Weiblich	19%	81%	100%
	Gesamt	22%	78%	100%
Türkei	Männlich	15%	85%	100%
	Weiblich		100%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Deutschland	Männlich	27%	73%	100%
	Weiblich	24%	76%	100%
	Gesamt	26%	74%	100%
EU-NMS	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	23%	77%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Sonst. Europa	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	18%	82%	100%
	Gesamt	18%	82%	100%
Iran	Männlich	36%	64%	100%
	Weiblich	37%	63%	100%
	Gesamt	36%	64%	100%
China	Männlich			
	Weiblich			
	Gesamt	10%	90%	100%
Philippinen	Männlich	13%	87%	100%
	Weiblich	22%	78%	100%
	Gesamt	18%	82%	100%
Arabischer Raum	Männlich	29%	71%	100%
	Weiblich	34%	66%	100%
	Gesamt	31%	69%	100%
Sonst. Asien	Männlich	14%	86%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
Afrika	Männlich	29%	71%	100%
	Weiblich	27%	73%	100%
	Gesamt	28%	72%	100%
Gesamt	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	18%	82%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =909, n miss = 4; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; Subgruppen mit n<=25 sind nicht dargestellt

Tabelle 521: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	33%	67%	100%
	Weiblich	23%	77%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=165; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht.

Tabelle 522: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Wirtschaftsbereich (MigrantInnen)

	Inanspruchnahme Betriebsrat		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei			
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden			
Herstellung von Waren	26%	74%	100%
Energieversorgung			
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung			
Bau	19%	81%	100%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	10%	90%	100%
Verkehr und Lagerei	25%	75%	100%
Beherbergung und Gastronomie	12%	88%	100%
Information und Kommunikation	33%	67%	100%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	15%	85%	100%
Grundstücks- und Wohnungswesen			
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn.DL	17%	83%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	16%	84%	100%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	14%	86%	100%
Erziehung und Unterricht	17%	83%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	23%	77%	100%
Kunst, Unterhaltung und Erholung			
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen			
Private Haushalte			
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			
Gesamt	20%	80%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =909, n miss = 3; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; Subgruppen mit n<=25 sind nicht dargestellt

Tabelle 523: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)

		Inanspruchnahme Betriebsrat		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	12%	88%	100%
	Angelernte Tätigkeit	20%	80%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	25%	75%	100%
	Höhere Tätigkeit	21%	79%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	29%	71%	100%
Beschäftigungsform	Standardbeschäftigung	20%	80%	100%
	keine Standardbeschäftigung	23%	77%	100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	14%	86%	100%
	Vollzeit	22%	78%	100%
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	8%	92%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	21%	79%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	20%	80%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	27%	73%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =909; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; nach Tätigkeitsniveau n miss = 8; nach Beschäftigungsform n miss = 34; nach Arbeitszeit n miss = 8; nach Arbeitsstättengröße n miss = 50.

Tabelle 524: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)

		Inanspruchnahme Betriebsrat		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit			
	Angelernte Tätigkeit			
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	30%	70%	100%
	Höhere Tätigkeit	17%	83%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	47%	53%	100%
Beschäftigungsform	Standardbeschäftigung	27%	73%	100%
	keine Standardbeschäftigung			
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	24%	76%	100%
	Vollzeit	30%	70%	100%
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte			
	11 bis unter 50 Beschäftigte	24%	76%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	12%	88%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	35%	65%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=165; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; nach Tätigkeitsniveau n miss = 1; nach Beschäftigungsform n miss = 4; nach Arbeitsstättengröße n miss = 1; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 525: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Sozialfaktoren (MigrantInnen)

		Inanspruchnahme Betriebsrat		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	11%	89%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	22%	78%	100%
	Matura	20%	80%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	25%	75%	100%
Altersgruppe	bis 24 Jahre	14%	86%	100%
	25 bis 45 Jahre	22%	78%	100%
	ab 46 Jahre	19%	81%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 909; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht;; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 11; nach Altersgruppe n miss = 4.

Tabelle 526: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Sozialfaktoren (Nicht-MigrantInnen)

		Inanspruchnahme Betriebsrat		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss			
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	26%	74%	100%
	Matura	34%	66%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	31%	69%	100%
Altersgruppe	bis 24 Jahre	24%	76%	100%
	25 bis 45 Jahre	22%	78%	100%
	ab 46 Jahre	40%	60%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 165; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 527: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Deutschkenntnissen (MigrantInnen)

		Inanspruchnahme Betriebsrat		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Deutschkenntnisse	Mündlich und schriftlich fließend	22%	78%	100%
	Mündlich fließend	12%	88%	100%
	Schriftlich fließend	49%	51%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	18%	82%	100%
Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes	Ja, völlig/eher ausreichend	20%	80%	100%
	Nein, eher/gar nicht ausreichend	9%	91%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 909; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; nach Deutschkenntnissen n miss = 6; nach ausreichenden Deutschkenntnissen n miss = 116.

Tabelle 528: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach ausgewählten Migrationsfaktoren (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Deutschkenntnisse	Mündlich und schriftlich fließend	22%	78%	100%
	Mündlich fließend	12%	88%	100%
	Schriftlich fließend			
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	18%	82%	100%
Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes	Ja, völlig/eher ausreichend	20%	80%	100%
	Nein, eher/gar nicht ausreichend	9%	91%	100%
Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	21%	79%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	25%	75%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	17%	83%	100%
	21 Jahre und länger	21%	79%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 909; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; nach Deutschkenntnissen n miss = 6; nach ausreichenden Deutschkenntnissen n miss = 116; nach Dauer des Aufenthalts n = 820 (nur erste Generation), n miss = 5; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 529: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach erlebter Benachteiligung (MigrantInnen)

		Inanspruchnahme Betriebsrat		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Benachteiligungen/Gleichbehandlung	Benachteiligungen	20%	80%	100%
	Gleichbehandlung	20%	80%	100%
	Bevorzugung			
	Gesamt	20%	80%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 909, n miss = 28; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 530: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach sehr/eher starker Betroffenheit durch verschiedene Belastungsfaktoren (Mehrfachnennungen) (MigrantInnen)

	Inanspruchnahme Betriebsrat		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Stress, Zeitdruck	22%	78%	100%
Körperlich anstrengende Tätigkeiten	20%	80%	100%
Gesundheitsbedingungen	19%	81%	100%
Unfallgefahr	21%	79%	100%
Überstunden, Mehrarbeit	25%	75%	100%
Konflikte mit Vorgesetzen	34%	66%	100%
Konflikte mit KollegInnen	33%	67%	100%
Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	18%	82%	100%
Keine / wenige soziale Kontakte	56%	44%	100%
Sprachliche Barriere	20%	80%	100%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	21%	79%	100%
Kein Faktor sehr / eher belastend	16%	84%	100%
Gesamt	20%	80%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 909, n miss = 4; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht.

Tabelle 531: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitsvertrag	30%	29%	30%
Sonstiges	16%	23%	19%
Arbeitszeit	17%	22%	19%
Gehalt / Lohn	18%	16%	17%
Div. arbeitsrechtliche Informationen	9%	21%	14%
Aus- und Weiterbildung	8%	11%	9%
Konflikte mit Vorgesetzten	3%	16%	9%
Konflikte mit KollegInnen	6%	7%	6%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	6%	7%	6%
Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit	6%	3%	4%
keine Angabe / weiß nicht	0%	6%	3%
Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts	0%	1%	1%
Ungleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit	0%		0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben.

Tabelle 532: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich (Nicht-MigrantInnen)

	Anteil
Arbeitsvertrag	29%
Gehalt / Lohn	21%
Arbeitszeit	18%
Sonstiges	17%
Konflikte mit Vorgesetzten	13%
Div. arbeitsrechtliche Informationen	12%
Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit	7%
Aus- und Weiterbildung	6%
Konflikte mit KollegInnen	6%
keine Angabe / weiß nicht	5%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	4%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 46; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben; in den Subgruppen nach Geschlecht n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 533: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft

	Arbeitsvertrag	Sonstiges	Arbeitszeit	Gehalt / Lohn	Div. arbeitsrechtliche Informationen	Aus- und Weiterbildung	Konflikte mit Vorgesetzten	Konflikte mit KollegInnen	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit	keine Angabe / weiß nicht	Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts	Ungleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	33%	21%	18%	13%	21%	8%	11%	8%	8%	3%				100%
Türkei														
Deutschland	40%	8%	19%	21%	9%	8%	5%	7%	4%			3%		100%
EU-NMS														
Sonst. Europa														
Iran	33%	15%	18%	22%	22%	9%	5%	5%	2%		6%			100%
China														
Philippinen														
Arabischer Raum														
Sonst. Asien														
Afrika														
Gesamt	30%	19%	19%	17%	14%	9%	9%	6%	6%	4%	3%	1%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203, nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 534: "Sonstige" Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats (MigrantInnen)

	Anteil
Abwicklung Firmenleistungen	20%
eigene Funktion im Betriebsrat	17%
Thema Karriere, Versetzung, Beförderung	16%
informelle Kontaktaufnahme	13%
erhöhte Arbeitsbelastung	11%
Sonstige Anlassfälle	8%
weiß nicht mehr, keine Angabe	6%
Thema Karenz, Kinderbetreuung, Sozialleistungen für Kinder	5%
Kritik an der Führung	4%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 44; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen bereits in Anspruch genommen haben und Nennung „Sonstige Themen" der Nutzung; in den Subgruppen nach Geschlecht n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 535: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen)

	bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitsvertrag	31%	32%	24%	30%
Sonstiges	14%	22%	14%	19%
Arbeitszeit	36%	20%	8%	19%
Gehalt / Lohn	18%	18%	16%	17%
Div. arbeitsrechtliche Informationen	17%	12%	20%	14%
Aus- und Weiterbildung		6%	22%	9%
Konflikte mit Vorgesetzten	13%	4%	21%	9%
Konflikte mit KollegInnen	4%	5%	10%	6%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	1%	1%	21%	6%
Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit	1%	6%		4%
keine Angabe / weiß nicht		3%	6%	3%
Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts		0%	2%	1%
Ungleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit		0%		0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203, nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben

Tabelle 536: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Tätigkeitsniveau, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

	Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitsvertrag		31%	18%	31%	34%
Sonstiges		16%	14%	18%	20%
Arbeitszeit		37%	15%	9%	8%
Gehalt / Lohn		30%	6%	13%	4%
Div. arbeitsrechtliche Informationen		6%	25%	12%	4%
Aus- und Weiterbildung		4%	19%	15%	5%
Konflikte mit Vorgesetzten		9%	17%	3%	4%
Konflikte mit KollegInnen		1%	13%	2%	5%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes		7%	7%	15%	
Gesundheitsbedingungen		8%			11%
keine Angabe / weiß nicht		0%	4%	12%	2%
Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts		0%			3%
Ungleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit					1%
Gesamt		100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 537: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Arbeitszeit, Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit
	Anteil	Anteil
Arbeitsvertrag	45%	27%
Sonstiges	33%	17%
Arbeitszeit	19%	19%
Gehalt / Lohn	9%	19%
Div. arbeitsrechtliche Informationen	2%	17%
Aus- und Weiterbildung	8%	10%
Konflikte mit Vorgesetzten	17%	7%
Konflikte mit KollegInnen	5%	6%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	2%	7%
Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit		5%
keine Angabe / weiß nicht	1%	3%
Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts		0%
Ungleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit	1%	
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben.

Tabelle 538: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Einkommen (Vollzeitbeschäftigte), Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

	geringes Einkommen	mittleres Einkommen	hohes Einkommen
	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitsvertrag	22%	37%	14%
Sonstiges	17%	18%	19%
Arbeitszeit	25%	19%	3%
Gehalt / Lohn	28%	11%	13%
Div. arbeitsrechtliche Informationen	20%	15%	7%
Aus- und Weiterbildung	5%	11%	26%
Konflikte mit Vorgesetzten	2%	14%	8%
Konflikte mit KollegInnen	6%	7%	8%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	6%	8%	11%
Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit	0%	7%	19%
keine Angabe / weiß nicht	5%		2%
Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts	0%		
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 156; nur vollzeitbeschäftigte Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben.

Tabelle 539: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach erlebter Benachteiligung

	Benachteiligungen	Gleichbehandlung	Bevorzugung
	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitsvertrag	17%	30%	
Sonstiges	16%	19%	
Arbeitszeit	30%	19%	
Gehalt / Lohn	49%	15%	
Div. arbeitsrechtliche Informationen	4%	15%	
Aus- und Weiterbildung		11%	
Konflikte mit Vorgesetzten	8%	10%	
Konflikte mit KollegInnen	8%	6%	
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	2%	7%	
Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit		5%	
keine Angabe / weiß nicht	1%	2%	
Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts	5%	0%	
Ungleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit		0%	
Gesamt	100%	100%	

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203, n miss = 4; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 540: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach sehr/eher starker Betroffenheit durch verschiedene Belastungsfaktoren, jeweils Mehrfachantworten möglich (MigrantInnen)

	Stress, Zeitdruck	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	Gesundheitsbedingungen	Unfallgefahr	Überstunden, Mehrarbeit	Konflikte mit Vorgesetzen	Konflikte mit KollegInnen	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	Keine / wenige soziale Kontakte	Sprachliche Barriere	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	Kein Faktor sehr / eher belastend
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitsvertrag	45%	29%	45%		29%						31%	30%
Sonstiges	12%	22%	23%		33%						6%	29%
Arbeitszeit	22%	23%	18%		6%						24%	16%
Gehalt / Lohn	23%	34%	39%		20%						16%	12%
Div. arbeitsrechtliche Informationen	7%	14%	9%		12%						10%	17%
Aus- und Weiterbildung	13%	1%	3%		8%						11%	11%
Konflikte mit Vorgesetzten	18%	10%	16%		16%						12%	6%
Konflikte mit KollegInnen	14%	2%	1%		4%						14%	1%
Angst vor Verlust Arbeitsplatz	10%		1%		6%						22%	
Gesundheitsbedingungen	4%				10%						9%	9%
keine Angabe / weiß nicht	0%	9%			1%							2%
Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts											2%	0%
Ungleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit												0%
Gesamt	100%	100%	100%		100%						100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 541: Inanspruchnahme Betriebsrat - Beurteilung, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	sehr hilfreich	eher hilfreich	mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Männlich	54%	16%	5%	5%	6%	13%	100%
Weiblich	50%	11%	10%	10%	13%	6%	100%
Gesamt	52%	14%	7%	7%	9%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben

Tabelle 542: Beurteilung des Betriebsrats (Nicht-MigrantInnen)

	Anteil
sehr hilfreich	40%
eher hilfreich	21%
mäßig hilfreich	17%
wenig hilfreich	9%
gar nicht hilfreich	10%
weiß nicht / keine Angabe	2%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 46; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen bereits in Anspruch genommen haben

Tabelle 543: Beurteilung des Betriebsrats, nach Herkunft

	sehr hilfreich	eher hilfreich	mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	46%	12%	8%	11%	11%	13%	100%
Türkei							
Deutschland	56%	20%	4%	7%	13%		100%
EU-NMS							
Sonst. Europa							
Iran	49%	10%	6%		3%	32%	100%
China							
Philippinen							
Arabischer Raum							
Sonst. Asien							
Afrika							
Gesamt	52%	14%	7%	7%	9%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben; Subgruppen mit n<=25 sind nicht dargestellt

Tabelle 544: Beurteilung des Betriebsrats, nach Themen der Inanspruchnahme (MigrantInnen)

	sehr hilfreich	eher hilfreich	mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitsvertrag	41%	19%	3%	10%	11%	16%	100%
Gehalt / Lohn	43%	7%	13%	12%	24%	1%	100%
Arbeitszeit	55%	7%	6%	24%	6%	3%	100%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes							
Aus- und Weiterbildung							
Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit							
Konflikte mit Vorgesetzten							
Konflikte mit KollegInnen							
Ungleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit							
Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts							
Sonstiges	23%	11%	14%	11%	20%	21%	100%
keine Angabe / weiß nicht							
Div. arbeitsrechtliche Informationen							
Gesamt	52%	14%	7%	7%	9%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben; Subgruppen mit n<=25 sind nicht dargestellt

Tabelle 545: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		bislang keine Probleme	Sonstiges	Aufwand lohnt sich nicht	sprachliche Barriere	Aufsuchen Betriebsrat ist mir unangenehm	keine Angabe / weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	95%	4%				1%	100%
	Weiblich	92%	8%	6%	2%	4%		100%
	Gesamt	93%	6%	3%	1%	2%	1%	100%
Türkei	Männlich							
	Weiblich	95%					5%	100%
	Gesamt	88%	2%		8%		5%	100%
Deutschland	Männlich	87%	5%	11%				100%
	Weiblich	89%	7%	10%		2%		100%
	Gesamt	88%	6%	10%		1%		100%
EU-NMS	Männlich	93%	4%		7%			100%
	Weiblich	85%	9%	10%	6%	7%		100%
	Gesamt	88%	6%	6%	6%	4%		100%
Sonst. Europa	Männlich	94%			3%	3%		100%
	Weiblich	90%	4%			7%		100%
	Gesamt	91%	3%		1%	6%		100%
Iran	Männlich	100%						100%
	Weiblich	79%	19%	3%				100%
	Gesamt	89%	9%	1%				100%
China	Männlich							
	Weiblich							
	Gesamt							
Philippinen	Männlich	95%			2%		3%	100%
	Weiblich	87%	6%		6%	6%	1%	100%
	Gesamt	90%	3%		4%	3%	2%	100%
Arabischer Raum	Männlich							
	Weiblich							
	Gesamt	89%	10%	4%		4%	1%	100%
Sonst. Asien	Männlich	96%	4%					100%
	Weiblich							
	Gesamt	95%	4%		2%	2%	2%	100%
Afrika	Männlich	86%	8%	6%	2%	3%		100%
	Weiblich	85%	12%	3%	5%			100%
	Gesamt	86%	10%	5%	3%	2%		100%
Gesamt	Männlich	91%	4%	2%	4%	0%	1%	100%
	Weiblich	90%	7%	6%	2%	4%	1%	100%
	Gesamt	91%	6%	4%	3%	2%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =702; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen aber bislang nicht genutzt haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 546: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		bislang keine Probleme	Sonstiges	Aufwand lohnt sich nicht	Aufsuchen Betriebsrat ist mir unangenehm	keine Angabe / weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	89%	10%	2%		1%	100%
	Weiblich	91%	8%	3%	4%	1%	100%
	Gesamt	90%	9%	3%	2%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =119; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen aber bislang nicht genutzt haben.

Tabelle 547: "Sonstige Gründe" für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats (MigrantInnen)

	Anteil
mangelndes Vertrauen in Betriebsrat	54%
andere Lösung gefunden	28%
negative Konsequenzen befürchtet	9%
fehlende Information über / Zugang zu Betriebsrat	5%
Betriebsrat von sich aus aktiv	4%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =39; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen aber bislang nicht genutzt haben und „Sonstige Gründe" dafür benennen; in den Subgruppen nach Geschlecht n <=25 weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 548: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach ausreichenden Deutschkenntnissen (MigrantInnen)

	Ja, völlig/eher ausreichend	Nein, eher/gar nicht ausreichend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
bislang keine Probleme	91%	87%	91%
Sonstiges	5%	6%	5%
Aufwand lohnt sich nicht	3%	0%	3%
sprachliche Barriere	3%	10%	3%
Aufsuchen Betriebsrat ist mir unangenehm	2%	0%	2%
keine Angabe / weiß nicht	1%	7%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =702; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen aber bislang nicht genutzt haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 549: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach ausgewählten Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen)

		bislang keine Probleme	Sonstiges	Aufwand lohnt sich nicht	sprachliche Barriere	Aufsuchen Betriebsrat ist mir unangenehm	keine Angabe / weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Beschäftigungsform	Standardbeschäftigung	92%	5%	4%	2%	2%	0%	100%
	keine Standardbeschäftigung	78%	9%	5%	9%			100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	90%	9%	3%	2%	7%	0%	100%
	Vollzeit	91%	5%	4%	3%	1%	1%	100%
Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes	Ja, völlig/eher ausreichend	91%	5%	3%	3%	2%	1%	100%
	Nein, eher/gar nicht ausreichend	87%	6%	0%	10%	0%	7%	100%
Deutschkenntnisse	Mündlich und schriftlich fließend	92%	6%	3%	0%	3%	1%	100%
	Mündlich fließend	90%	4%	5%	6%	1%	2%	100%
	Schriftlich fließend							
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	90%	2%	5%	7%	2%	1%	100%
Benachteiligungen/Gleichbehandlung	Benachteiligungen	74%	14%	5%	6%	3%	3%	100%
	Gleichbehandlung	93%	4%	3%	2%	1%	1%	100%
	Bevorzugung							
Betroffenheit durch sehr/eher starke Belastung	Stress, Zeitdruck	88%	7%	8%	3%	5%	1%	100%
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	79%	11%	10%	9%	5%	2%	100%
	Gesundheitsbedingungen	81%	11%	9%	9%	7%	1%	100%
	Unfallgefahr	86%	5%	3%	6%	2%	2%	100%
	Überstunden, Mehrarbeit	73%	15%	8%	3%	6%	2%	100%
	Konflikte mit Vorgesetzen	75%	9%	14%		10%	5%	100%
	Konflikte mit KollegInnen	71%	19%	11%		4%	0%	100%
	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	89%	6%	6%	1%	9%		100%
	Keine / wenige soziale Kontakte							
	Sprachliche Barriere	88%	18%	0%	10%	1%	1%	100%
	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	84%	7%	10%	5%	2%	1%	100%
	Kein Faktor sehr / eher belastend	97%	1%	0%	1%	1%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =702; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen aber bislang nicht genutzt haben; nach Beschäftigungsform n miss = 26; nach Arbeitszeit n miss = 2; nach ausreichenden Deutschkenntnissen für Berufsausübung n miss = 80; nach Deutschkenntnissen n miss = 2; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 550: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Migrationshintergrund und Geschlecht

		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	30%	57%	14%	100%
	Weiblich	32%	62%	6%	100%
	Gesamt	31%	60%	9%	100%
Türkei	Männlich	20%	70%	11%	100%
	Weiblich	21%	63%	16%	100%
	Gesamt	20%	67%	13%	100%
Deutschland	Männlich	1%	98%	1%	100%
	Weiblich	6%	94%	1%	100%
	Gesamt	3%	96%	1%	100%
EU-NMS	Männlich	10%	78%	12%	100%
	Weiblich	20%	70%	10%	100%
	Gesamt	16%	73%	11%	100%
Sonst. Europa	Männlich	11%	85%	4%	100%
	Weiblich	8%	84%	8%	100%
	Gesamt	9%	84%	6%	100%
Iran	Männlich	17%	81%	2%	100%
	Weiblich	27%	69%	3%	100%
	Gesamt	21%	76%	3%	100%
China	Männlich	11%	63%	25%	100%
	Weiblich	11%	74%	15%	100%
	Gesamt	11%	69%	20%	100%
Philippinen	Männlich	26%	56%	17%	100%
	Weiblich	19%	57%	25%	100%
	Gesamt	22%	57%	21%	100%
Arabischer Raum	Männlich	16%	70%	14%	100%
	Weiblich	15%	69%	16%	100%
	Gesamt	16%	70%	15%	100%
Sonst. Asien	Männlich	12%	73%	15%	100%
	Weiblich	16%	66%	18%	100%
	Gesamt	13%	70%	16%	100%
Afrika	Männlich	16%	61%	23%	100%
	Weiblich	23%	48%	28%	100%
	Gesamt	19%	56%	25%	100%
Gesamt	Männlich	20%	68%	12%	100%
	Weiblich	24%	67%	9%	100%
	Gesamt	22%	68%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt =2001

Tabelle 551: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	38%	59%	2%	100%
	Weiblich	34%	62%	4%	100%
	Gesamt	36%	60%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘Nicht-MigrantInnen am AM in Wien’, 2011; Interviews n gesamt =305

Tabelle 552: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach verschiedenen Sozial-, Beschäftigungs- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen)

		Mitgliedschaft Gewerkschaft			
		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	21%	67%	12%	100%
	Angelernte Tätigkeit	26%	64%	10%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	27%	61%	11%	100%
	Höhere Tätigkeit	8%	88%	4%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	8%	84%	7%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	25%	62%	13%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	28%	59%	13%	100%
	Matura	18%	74%	8%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	15%	79%	6%	100%
Altersgruppe	bis 24 Jahre	13%	70%	16%	100%
	25 bis 45 Jahre	19%	72%	9%	100%
	ab 46 Jahre	34%	56%	9%	100%
Migrationshintergrund - Generation	1. Generation	24%	67%	10%	100%
	2. Generation	11%	75%	14%	100%
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	26%	63%	11%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	20%	65%	14%	100%
	Dienstleistungsberufe	23%	66%	11%	100%
	Technische Berufe	16%	76%	9%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs-, Büroberufe	12%	81%	7%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	31%	63%	6%	100%
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	16%	77%	7%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	20%	67%	13%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	27%	62%	12%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	31%	61%	7%	100%
Vorhandensein Betriebsrat	Ja	32%	60%	8%	100%
	Nein	14%	76%	10%	100%
	weiß nicht / keine Angabe	15%	69%	16%	100%
Beschäftigungsform	Standardbeschäftigung	23%	67%	10%	100%
	keine Standardbeschäftigung	19%	72%	9%	100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	20%	70%	11%	100%
	Vollzeit	23%	67%	10%	100%
Wirtschaftsabschnitte	Herstellung von Waren	23%	68%	9%	100%
	Energieversorgung				
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung				
	Bau	25%	66%	9%	100%
	Hande	18%	65%	17%	100%
	Verkehr und Lagerei	32%	56%	12%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	14%	72%	14%	100%
	Information und Kommunikation	11%	82%	7%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	5%	92%	3%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen				
	Erbringung von freiberufl., wissensch. und techn. DL	1%	95%	4%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	28%	65%	7%	100%
	Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	21%	74%	5%	100%
	Erziehung und Unterricht	14%	76%	10%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	41%	53%	6%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	6%	64%	29%	100%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	24%	59%	17%	100%
	Private Haushalte				
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften				
Wirtschaftssektoren	Sekundärsektor	24%	67%	9%	100%
	Tertiärsektor	21%	68%	11%	100%
Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes	Ja, völlig/eher ausreichend	25%	65%	10%	100%
	Nein, eher/gar nicht ausreichend	9%	74%	18%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001; nach Tätigkeitsniveau n miss = 10; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 20; nach Berufsbereich n miss = 8; nach Arbeitsstättengröße n miss = 102; nach Beschäftigungsform n miss = 81; nach Arbeitszeit n miss = 13; nach Wirtschaftsabschnitten und Wirtschaftssektoren n miss = 8; nach ausreichenden Deutschkenntnissen für Beruf n miss = 217; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 553: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach verschiedenen Sozial- und Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)

		Mitgliedschaft Gewerkschaft			
		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit				
	Angelernte Tätigkeit	35%	59%	6%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	40%	57%	3%	100%
	Höhere Tätigkeit	25%	74%	1%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	45%	52%	3%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	37%	63%		100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	37%	57%	6%	100%
	Matura	45%	54%	0%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	27%	70%	3%	100%
Altersgruppe	bis 24 Jahre	22%	75%	3%	100%
	25 bis 45 Jahre	34%	63%	3%	100%
	ab 46 Jahre	44%	52%	3%	100%
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe				
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	39%	56%	5%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	32%	68%		100%
	Dienstleistungsberufe	29%	58%	12%	100%
	Technische Berufe	39%	61%		100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	43%	56%	1%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	27%	67%	7%	100%
MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	22%	77%	1%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	39%	55%	5%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	30%	68%	3%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	54%	43%	3%	100%
Vorhandensein Betriebsrat	Ja	55%	43%	2%	100%
	Nein	13%	84%	3%	100%
	weiß nicht / keine Angabe	24%	58%	19%	100%
Beschäftigungsform	Standardbeschäftigung	38%	60%	2%	100%
	keine Standardbeschäftigung	17%	69%	14%	100%
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	29%	65%	5%	100%
	Vollzeit	39%	58%	2%	100%
Wirtschaftsabschnitte	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei				
	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden				
	Herstellung von Waren	27%	67%	6%	100%
	Energieversorgung				
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung				
	Bau				
	Handel	15%	82%	3%	100%
	Verkehr und Lagerei				
	Beherbergung und Gastronomie				
	Information und Kommunikation				
	Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	84%	15%	1%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen				
	Erbringung von freiberufl., wissensch. und techn. DL	3%	94%	3%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL				
	Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung				
	Erziehung und Unterricht				
	Gesundheits- und Sozialwesen	43%	57%		100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung				
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen				
	Private Haushalte				
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften				
Wirtschaftssektoren	Primärsektor				
	Sekundärsektor	37%	60%	3%	100%
	Tertiärsektor	36%	61%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305; nach Tätigkeitsniveau n miss = 1; nach Arbeitsstättengröße n miss = 1; nach Beschäftigungsform n miss = 8; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 554: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	62%	38%	100%
	Weiblich	67%	33%	100%
	Gesamt	65%	35%	100%
Türkei	Männlich	66%	34%	100%
	Weiblich	60%	40%	100%
	Gesamt	63%	37%	100%
Deutschland	Männlich	66%	34%	100%
	Weiblich	68%	32%	100%
	Gesamt	67%	33%	100%
EU-NMS	Männlich	65%	35%	100%
	Weiblich	72%	28%	100%
	Gesamt	69%	31%	100%
Sonst. Europa	Männlich	59%	41%	100%
	Weiblich	52%	48%	100%
	Gesamt	54%	46%	100%
Iran	Männlich	80%	20%	100%
	Weiblich	77%	23%	100%
	Gesamt	79%	21%	100%
China	Männlich	53%	47%	100%
	Weiblich	66%	34%	100%
	Gesamt	60%	40%	100%
Philippinen	Männlich	58%	42%	100%
	Weiblich	76%	24%	100%
	Gesamt	68%	32%	100%
Arabischer Raum	Männlich	64%	36%	100%
	Weiblich	86%	14%	100%
	Gesamt	71%	29%	100%
Sonst. Asien	Männlich	76%	24%	100%
	Weiblich	63%	37%	100%
	Gesamt	72%	28%	100%
Afrika	Männlich	66%	34%	100%
	Weiblich	60%	40%	100%
	Gesamt	63%	37%	100%
Gesamt	Männlich	64%	36%	100%
	Weiblich	67%	33%	100%
	Gesamt	66%	34%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 49

Tabelle 555: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	90%	10%	100%
	Weiblich	89%	11%	100%
	Gesamt	89%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305

Tabelle 556: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach verschiedenen Sozial- und Migrationsfaktoren (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Altersgruppe	bis 24 Jahre	56%	44%	100%
	25 bis 45 Jahre	68%	32%	100%
	ab 46 Jahre	67%	33%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	58%	42%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	61%	39%	100%
	Matura	72%	28%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	73%	27%	100%
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	55%	45%	100%
	Angelernte Tätigkeit	64%	36%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	72%	28%	100%
	Höhere Tätigkeit	80%	20%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	77%	23%	100%
Migrationshintergrund - Generation	1. Generation	65%	35%	100%
	2. Generation	68%	32%	100%
Österreichische Staatsbürgerschaft	Ja	78%	22%	100%
	Nein	59%	41%	100%
Deutschkenntnisse	Mündlich und schriftlich fließend	71%	29%	100%
	Mündlich fließend	60%	40%	100%
	Schriftlich fließend	79%	21%	100%
	Weder mündlich noch schriftlich fließend	56%	44%	100%
Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren	bis zu 5 Jahre	50%	50%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	62%	38%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	73%	27%	100%
	21 Jahre und länger	73%	27%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001; nach Altersgruppe n miss = 49; nach höchster abgeschlossener Schulbildung n miss = 69; nach Tätigkeitsniveau n miss = 59; nach Deutschkenntnissen n miss = 52, nach Dauer des Aufenthalt in AT (nur 1.Generation) n=1794, n miss = 48.

Tabelle 557: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach verschiedenen Sozial- und Migrationsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Altersgruppe	bis 24 Jahre	75%	25%	100%
	25 bis 45 Jahre	87%	13%	100%
	ab 46 Jahre	98%	2%	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Max. Pflichtschulabschluss	83%	17%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	92%	8%	100%
	Matura	90%	10%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	87%	13%	100%
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit			
	Angelernte Tätigkeit	79%	21%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	92%	8%	100%
	Höhere Tätigkeit	90%	10%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	89%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305; nach Tätigkeitsniveau n miss = 1; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 558: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach verschiedenen Beschäftigungsfaktoren (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
MitarbeiterInnen-anzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	60%	40%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	62%	38%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	73%	27%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	77%	23%	100%
Vorhandensein Betriebsrat	Ja	74%	26%	100%
	Nein	64%	36%	100%
	weiß nicht / keine Angabe	45%	55%	100%
Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn	Ja	73%	27%	100%
	Teilweise	63%	37%	100%
	Nein	49%	51%	100%
Wirtschaftsabschnitte	Herstellung von Waren	69%	31%	100%
	Energieversorgung			
	Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgg.			
	Bau	56%	44%	100%
	Handel	63%	37%	100%
	Verkehr und Lagerei	70%	30%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	56%	44%	100%
	Information und Kommunikation	68%	32%	100%
	Erbringung von Finanz-, Versicherungsdienstleistungen	77%	23%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen			
	Erbringung von freiberufl., wissensch., techn. DL	75%	25%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftl. DL	59%	41%	100%
	Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	79%	21%	100%
	Erziehung und Unterricht	69%	31%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	79%	21%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	62%	38%	100%
	Erbringung von sonstigen DL	80%	20%	100%
	Private Haushalte			
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe Bergbau, Industrie u. Gewerbe	61%	39%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	60%	40%	100%
	Dienstleistungsberufe	57%	43%	100%
	Technische Berufe	75%	25%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- , Büroberufe	82%	18%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	76%	24%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001; nach Arbeitsstättengröße n miss = 147; nach Vorhandensein Betriebsrat n miss = 49; nach Informiertheit über ArbeintnehmerInnenrechte n miss = 77; nach Wirtschaftsabschnitten n miss = 57, nach Berufsbereich , n miss = 57; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 559: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach verschiedenen Beschäftigungsfaktoren (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
MitarbeiterInnen-anzahl Arbeitsstätte	unter 10 Beschäftigte	90%	10%	100%
	11 bis unter 50 Beschäftigte	86%	14%	100%
	51 bis unter 250 Beschäftigte	86%	14%	100%
	251 und mehr Beschäftigte	96%	4%	100%
Vorhandensein Betriebsrat	Ja	93%	7%	100%
	Nein	87%	13%	100%
	weiß nicht / keine Angabe			
Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn	Ja	92%	8%	100%
	Teilweise	87%	13%	100%
	Nein			
Wirtschaftsabschnitte	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei			
	Herstellung von Waren	93%	7%	100%
	Energieversorgung			
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung			
	Bau			
	Handel	91%	9%	100%
	Verkehr und Lagerei			
	Beherbergung und Gastronomie			
	Information und Kommunikation			
	Erbringung von Finanz-, Versicherungsdienstleistungen	100%		100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen			
	Erbringung von freiberufl., wissensch., techn. DL	86%	14%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftl. DL			
	Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung			
	Erziehung und Unterricht			
	Gesundheits- und Sozialwesen	86%	14%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung			
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen			
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	92%	8%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	91%	9%	100%
	Dienstleistungsberufe	75%	25%	100%
	Technische Berufe	92%	8%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs-, Büroberufe	93%	7%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	82%	18%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305; nach Arbeitsstättengröße, guter Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte n miss = 1; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 560: Inanspruchnahme der AK, nach Herkunft und Geschlecht

		Ja, einmal	Ja, bereits öfters	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	30%	10%	60%	100%
	Weiblich	30%	10%	60%	100%
	Gesamt	30%	10%	60%	100%
Türkei	Männlich	24%	16%	60%	100%
	Weiblich	21%	9%	70%	100%
	Gesamt	23%	13%	64%	100%
Deutschland	Männlich	15%	6%	79%	100%
	Weiblich	26%	6%	68%	100%
	Gesamt	21%	6%	73%	100%
EU-NMS	Männlich	31%	7%	62%	100%
	Weiblich	21%	10%	68%	100%
	Gesamt	25%	9%	66%	100%
Sonst. Europa	Männlich	26%	5%	69%	100%
	Weiblich	21%	6%	74%	100%
	Gesamt	23%	5%	72%	100%
Iran	Männlich	29%	9%	62%	100%
	Weiblich	31%	13%	56%	100%
	Gesamt	30%	11%	59%	100%
China	Männlich	18%		82%	100%
	Weiblich	21%	2%	77%	100%
	Gesamt	20%	1%	79%	100%
Philippinen	Männlich	14%	1%	85%	100%
	Weiblich	17%		83%	100%
	Gesamt	16%	1%	84%	100%
Arabischer Raum	Männlich	32%	5%	63%	100%
	Weiblich	22%	10%	67%	100%
	Gesamt	29%	7%	64%	100%
Sonst. Asien	Männlich	30%	7%	63%	100%
	Weiblich	11%	3%	86%	100%
	Gesamt	24%	6%	71%	100%
Afrika	Männlich	27%	10%	63%	100%
	Weiblich	38%	6%	56%	100%
	Gesamt	31%	8%	60%	100%
Gesamt	Männlich	27%	10%	63%	100%
	Weiblich	26%	9%	65%	100%
	Gesamt	26%	10%	64%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 33.

Tabelle 561: Inanspruchnahme der AK, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Ja, einmal	Ja, bereits öfters	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	20%	18%	62%	100%
	Weiblich	23%	24%	53%	100%
	Gesamt	21%	21%	58%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305

Tabelle 562: Inanspruchnahme der AK, nach Wirtschaftsabschnitten und Berufsbereichen (MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	41%	59%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	37%	63%	100%
	Dienstleistungsberufe	30%	70%	100%
	Technische Berufe	30%	70%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	42%	58%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	27%	73%	100%
Wirtschaftsab-schnitte	Herstellung von Waren	28%	72%	100%
	Energieversorgung			
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung			
	Bau	45%	55%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	34%	66%	100%
	Verkehr und Lagerei	50%	50%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	32%	68%	100%
	Information und Kommunikation	31%	69%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	36%	64%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen			
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn.DL	38%	62%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	30%	70%	100%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	45%	55%	100%
	Erziehung und Unterricht	29%	71%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	33%	67%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	26%	74%	100%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	35%	65%	100%
	Private Haushalte			
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, jeweils n miss = 8; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 563: Inanspruchnahme der AK, nach Wirtschaftsabschnitten und Berufsbereichen (Nicht-MigrantInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Berufsbereich	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	45%	55%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	61%	39%	100%
	Dienstleistungsberufe			
	Technische Berufe	38%	62%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	36%	64%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	36%	64%	100%
Wirtschaftsab-schnitte	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei			
	Herstellung von Waren	51%	49%	100%
	Energieversorgung			
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung			
	Bau			
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	76%	24%	100%
	Verkehr und Lagerei			
	Beherbergung und Gastronomie			
	Information und Kommunikation			
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12%	88%	100%
	Grundstücks- und Wohnungswesen			
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techn	35%	65%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen			
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung			
	Erziehung und Unterricht			
	Gesundheits- und Sozialwesen	44%	56%	100%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung			
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen			
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt =305; nach Tätigkeitsniveau n miss = 1; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 564: Inanspruchnahme der AK, nach sehr/eher starker Betroffenheit durch Belastungsfaktoren (Mehrfachnennungen möglich) (MigrantInnen)

	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Stress, Zeitdruck	37%	63%	100%
Körperlich anstrengende Tätigkeiten	41%	59%	100%
Gesundheitsbedingungen	39%	61%	100%
Unfallgefahr	42%	58%	100%
Überstunden, Mehrarbeit	35%	65%	100%
Konflikte mit Vorgesetzen	53%	47%	100%
Konflikte mit KollegInnen	38%	62%	100%
Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	36%	64%	100%
Keine / wenige soziale Kontakte	39%	61%	100%
Sprachliche Barriere	36%	64%	100%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	42%	58%	100%
Kein Faktor sehr / eher belastend	30%	70%	100%
Gesamt	35%	65%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001.

Tabelle 565: MigrantInnen, die AK-Angebote genutzt haben: Verteilung auf Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	12%	5%	8%
Energieversorgung	0%	0%	0%
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0%		0%
Bau	35%	2%	19%
Handel	6%	22%	14%
Verkehr und Lagerei	16%	2%	9%
Beherbergung und Gastronomie	8%	12%	10%
Information und Kommunikation	4%	2%	3%
Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	3%	4%	4%
Erbringung von freiberufl., wissensch. und techn. DL	2%	7%	5%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	6%	12%	9%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1%	4%	3%
Erziehung und Unterricht	2%	2%	2%
Gesundheits- und Sozialwesen	3%	18%	10%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	2%	2%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1%	5%	3%
Private Haushalte		0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=625, n miss = 2; nur Personen, die AK genutzt haben.

Tabelle 566: Nicht-MigrantInnen, die AK-Angebote genutzt haben: Verteilung auf Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	19%	11%	15%
Energieversorgung	3%		1%
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung		1%	0%
Bau	17%	5%	10%
Handel	16%	31%	24%
Verkehr und Lagerei	8%	3%	5%
Beherbergung und Gastronomie	4%	2%	3%
Information und Kommunikation	4%	2%	3%
Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	6%	3%	4%
Erbringung von freiberufl., wissensch. und techn. DL	4%	15%	10%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	3%	5%	4%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4%	6%	5%
Erziehung und Unterricht	2%	1%	2%
Gesundheits- und Sozialwesen	4%	12%	9%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	6%	3%	4%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=120; nur Personen, die AK genutzt haben.

Tabelle 567: MigrantInnen, die AK-Angebote genutzt haben: Verteilung auf Berufsbereiche, nach Geschlecht

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	1%	0%	0%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	50%	7%	29%
Handels- und Verkehrsberufe	16%	17%	16%
Dienstleistungsberufe	10%	34%	22%
Technische Berufe	8%	3%	6%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	10%	23%	16%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	4%	16%	10%
keine Angabe	1%		0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=625, n miss = 2; nur Personen, die AK genutzt haben.

Tabelle 568: Nicht-MigrantInnen, die AK-Angebote genutzt haben: Verteilung auf Berufsbereiche, nach Geschlecht

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe		1%	1%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	21%	12%	16%
Handels- und Verkehrsberufe	13%	28%	21%
Dienstleistungsberufe	7%	6%	7%
Technische Berufe	18%	4%	10%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	29%	31%	30%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	13%	18%	16%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=120; nur Personen, die AK genutzt haben.

Tabelle 569: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Herkunft und Geschlecht

		Rechte am Arbeitsplatz	Themen rund ums Geld	Verlust des Arbeitsplatzes	Sonstiges	Aus- und Weiterbildung	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Wohnen	keine Angabe / weiß nicht	Frauenspezifische Angebote	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	51%	56%	13%	5%	1%	2%	6%	2%		100%
	Weiblich	66%	41%	13%	7%	13%	6%	6%	2%		100%
	Gesamt	59%	48%	13%	6%	7%	4%	6%	2%		100%
Türkei	Männlich	71%	27%	39%	10%		4%				100%
	Weiblich	83%	13%	29%		5%	4%	2%	4%		100%
	Gesamt	75%	22%	35%	6%	2%	4%	1%	2%		100%
Deutschland	Männlich										
	Weiblich	47%	29%	9%	13%	3%	10%		9%	4%	100%
	Gesamt	53%	28%	8%	10%	4%	6%		6%	2%	100%
EU-NMS	Männlich	53%	46%	29%	11%	4%		4%	7%		100%
	Weiblich	47%	39%	32%	12%	11%	7%	4%			100%
	Gesamt	50%	42%	31%	11%	7%	4%	4%	3%		100%
Sonst. Europa	Männlich										
	Weiblich										
	Gesamt	33%	26%	23%	23%	16%	4%	6%	3%		100%
Iran	Männlich	60%	28%	2%	9%	6%	2%	2%	2%		100%
	Weiblich	64%	9%	2%	7%	14%	9%	4%	7%		100%
	Gesamt	62%	19%	2%	8%	10%	6%	3%	4%		100%
China	Männlich										
	Weiblich										
	Gesamt										
Philippinen	Männlich										
	Weiblich										
	Gesamt	43%	8%	28%	14%	22%			2%		100%
Arabischer Raum	Männlich	54%	14%	18%	7%	13%	3%	3%	9%		100%
	Weiblich	51%	12%	12%	27%	14%	15%		5%	1%	100%
	Gesamt	53%	13%	16%	13%	13%	7%	2%	8%	0%	100%
Sonst. Asien	Männlich	59%	23%	27%	17%	3%			6%	3%	100%
	Weiblich										
	Gesamt	56%	24%	23%	16%	6%		2%	5%	2%	100%
Afrika	Männlich	70%	38%	31%	8%	10%	3%	3%	7%		100%
	Weiblich	18%	37%	25%	5%	14%	11%	6%	9%		100%
	Gesamt	48%	38%	29%	7%	12%	6%	4%	8%		100%
Gesamt	Männlich	57%	42%	22%	8%	3%	2%	3%	3%	0%	100%
	Weiblich	62%	34%	18%	8%	11%	6%	4%	3%	0%	100%
	Gesamt	59%	38%	20%	8%	7%	4%	4%	3%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=625; nur Personen, die AK genutzt haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 570: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		Rechte am Arbeitsplatz	Themen rund ums Geld	Verlust des Arbeitsplatzes	Sonstiges	Aus- und Weiterbildung	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	keine Angabe / weiß nicht	Wohnen	Frauenspezifische Angebote	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	52%	33%	25%	15%	8%	4%		2%		100%
	Weiblich	62%	29%	17%	12%	8%	8%	4%	1%	2%	100%
	Gesamt	57%	31%	21%	13%	8%	6%	2%	2%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=120; nur Personen, die AK genutzt haben.

Tabelle 571: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Alter (MigrantInnen)

	Altersgruppe			
	bis 24 Jahre	25 bis 45 Jahre	ab 46 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Rechte am Arbeitsplatz	66%	58%	59%	59%
Themen rund ums Geld	28%	35%	47%	38%
Verlust des Arbeitsplatzes	25%	19%	21%	20%
Sonstiges	13%	7%	8%	8%
Aus- und Weiterbildung	11%	8%	4%	7%
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	1%	6%	2%	4%
Wohnen	1%	4%	5%	4%
keine Angabe / weiß nicht	0%	3%	3%	3%
Frauenspezifische Angebote		0%	0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=625; nur Personen, die AK genutzt haben.

Tabelle 572: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Tätigkeitsniveau (MigrantInnen)

	Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätig-keit/Facharbeiterl nnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizier-te/führende Tätigkeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Rechte am Arbeitsplatz	61%	60%	58%	52%	61%	59%
Themen rund ums Geld	39%	40%	41%	32%	20%	38%
Verlust des Arbeitsplatzes	12%	26%	27%	6%	7%	20%
Sonstiges	5%	7%	11%	7%	16%	8%
Aus- und Weiterbildung	6%	2%	13%	8%	12%	7%
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4%	1%	8%	5%	3%	4%
Wohnen	3%	2%	6%	0%	21%	4%
keine Angabe / weiß nicht	2%	3%	4%	2%		3%
Frauenspezifische Angebote		0%			3%	0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=625, n miss = 4; nur Personen, die AK genutzt haben.

Tabelle 573: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach erlebter Benachteiligung (MigrantInnen)

	Benachteiligungen/Gleichbehandlung			
	Benachteiligun-gen	Gleichbehand-lung	Bevorzugung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Rechte am Arbeitsplatz	63%	59%		60%
Themen rund ums Geld	36%	38%		37%
Verlust des Arbeitsplatzes	40%	18%		21%
Sonstiges	3%	9%		8%
Aus- und Weiterbildung	10%	7%		7%
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9%	4%		4%
Wohnen	1%	4%		3%
keine Angabe / weiß nicht	3%	3%		3%
Frauenspezifische Angebote		0%		0%
Gesamt	100%	100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=625, n miss = 34; nur Personen, die AK genutzt haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 574: Gründe für die Nutzung der AK, nach sehr/eher starker Betroffenheit von Belastungsfaktoren (jeweils Mehrfachantworten möglich) (MigrantInnen)

	Stress, Zeitdruck	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	Gesundheitsbedingungen	Unfallgefahr	Überstunden, Mehrarbeit	Konflikte mit Vorgesetzen	Konflikte mit KollegInnen	Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	Keine / wenige soziale Kontakte	Sprachliche Barriere	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	Kein Faktor sehr / eher belastend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Rechte am Arbeitsplatz	70%	64%	67%	68%	66%	72%	49%	64%	67%	54%	72%	48%	59%
Themen rund ums Geld	34%	42%	42%	41%	36%	31%	29%	29%	27%	37%	45%	45%	38%
Verlust des Arbeitsplatzes	24%	24%	19%	27%	21%	19%	5%	13%	19%	33%	33%	14%	20%
Sonstiges	6%	5%	4%	6%	5%	3%	7%	13%	15%	2%	5%	11%	8%
Aus- und Weiterbildung	6%	2%	2%	1%	5%	7%	3%	13%	1%	8%	7%	8%	7%
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7%	3%	7%	3%	8%	4%	12%	10%	16%	11%	2%	2%	4%
Wohnen	4%	3%	3%	5%	0%	0%	14%	9%	10%	6%	6%	4%	4%
keine Angabe / weiß nicht	3%	3%	2%	3%	1%	1%	9%	5%	0%	4%	1%	4%	3%
Frauenspezifische Angebote	0%	0%	1%	0%				1%		1%	0%		0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=625; nur Personen, die AK genutzt haben.

Tabelle 575: "Sonstige" Gründe für die Nutzung der AK, nach Geschlecht (MigrantInnen)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Allg.Informationen o.n.B.	33%	31%	32%
Konsumentenschutz	27%	13%	20%
Probleme am Arbeitsplatz m. KollegInnen/ Vorgesetzen, Mobbing	26%	13%	20%
Arbeitsbewilligung	9%	14%	11%
Information nicht für ZP	0%	16%	8%
Jobwechsel, Jobsuche, AMS	3%	9%	6%
Bibliothek der AK		4%	2%
Sonstiges	1%		1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 66; nur Personen, die AK genutzt haben und „Sonstiges" als Grund für die Nutzung angeben.

Tabelle 576: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Herkunft und Geschlecht

		sehr hilfreich	eher hilfreich	mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	57%	17%	8%	4%	14%	100%
	Weiblich	64%	17%	7%	4%	8%	100%
	Gesamt	61%	17%	7%	4%	11%	100%
Türkei	Männlich	44%	17%	9%	12%	18%	100%
	Weiblich	55%	15%	9%	8%	13%	100%
	Gesamt	48%	16%	9%	10%	16%	100%
Deutschland	Männlich						
	Weiblich	71%	15%	10%	4%		100%
	Gesamt	76%	11%	11%	2%		100%
EU-NMS	Männlich	67%	21%	8%		4%	100%
	Weiblich	62%	20%	10%	4%	4%	100%
	Gesamt	64%	20%	9%	2%	4%	100%
Sonst. Europa	Männlich						
	Weiblich						
	Gesamt	54%	16%	9%	13%	8%	100%
Iran	Männlich	56%	17%	12%	2%	13%	100%
	Weiblich	57%	18%	10%	6%	10%	100%
	Gesamt	56%	17%	11%	4%	12%	100%
China	Männlich						
	Weiblich						
	Gesamt						
Philippinen	Männlich						
	Weiblich						
	Gesamt	76%	8%	2%	6%	7%	100%
Arabischer Raum	Männlich	53%	24%	7%	7%	8%	100%
	Weiblich	51%	22%	11%	9%	7%	100%
	Gesamt	52%	24%	8%	8%	8%	100%
Sonst. Asien	Männlich	47%	15%	9%	12%	17%	100%
	Weiblich						
	Gesamt	48%	15%	9%	13%	14%	100%
Afrika	Männlich	54%	9%	15%	10%	12%	100%
	Weiblich	62%	18%	4%		16%	100%
	Gesamt	57%	13%	11%	6%	14%	100%
Gesamt	Männlich	56%	17%	9%	6%	13%	100%
	Weiblich	63%	17%	8%	5%	7%	100%
	Gesamt	59%	17%	8%	5%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =625, n miss = 44; nur Personen, die AK genutzt haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 577: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Herkunft und Geschlecht (Nicht-MigrantInnen)

		sehr hilfreich	eher hilfreich	mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	Männlich	67%	24%	7%	2%		100%
	Weiblich	67%	24%	4%		5%	100%
	Gesamt	67%	24%	5%	1%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt=120, n miss = 2; nur Personen, die AK genutzt haben.

Tabelle 578: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Gründen der Nutzung (Mehrfachnennungen möglich) (MigrantInnen)

	sehr hilfreich	eher hilfreich	mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Rechte am Arbeitsplatz	62%	16%	8%	6%	8%	100%
Verlust des Arbeitsplatzes	54%	12%	10%	13%	12%	100%
Aus- und Weiterbildung	59%	21%	15%	3%	2%	100%
Themen rund ums Geld	56%	19%	9%	3%	13%	100%
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	62%	26%		11%	1%	100%
Wohnen						
Frauenspezifische Angebote						
Sonstiges	63%	8%	5%	11%	13%	100%
keine Angabe / weiß nicht	55%	37%		4%	4%	100%
Gesamt	59%	17%	8%	5%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =625, n miss = 44; nur Personen, die AK genutzt haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 579: Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunft und Geschlecht

		Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	12%	88%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	10%	90%	100%
Türkei	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Deutschland	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	1%	99%	100%
	Gesamt	2%	98%	100%
EU-NMS	Männlich	3%	97%	100%
	Weiblich	2%	98%	100%
	Gesamt	2%	98%	100%
Sonst. Europa	Männlich	10%	90%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%
Iran	Männlich	11%	89%	100%
	Weiblich	9%	91%	100%
	Gesamt	10%	90%	100%
China	Männlich	4%	96%	100%
	Weiblich	4%	96%	100%
	Gesamt	4%	96%	100%
Philippinen	Männlich	10%	90%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	9%	91%	100%
Arabischer Raum	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	27%	73%	100%
	Gesamt	23%	77%	100%
Sonst. Asien	Männlich	25%	75%	100%
	Weiblich	17%	83%	100%
	Gesamt	23%	77%	100%
Afrika	Männlich	39%	61%	100%
	Weiblich	22%	78%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%
Gesamt	Männlich	13%	87%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	11%	89%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 580: Zusammensetzung der ethnischen Minderheiten, nach Herkunft

		Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Albaner	11%
	Bosnische Minderheit	19%
	Islamisch - rel. Minderheit	12%
	Katholisch - rel. Minderheit	4%
	Kroatische Minderheit	4%
	Serbische Minderheit	10%
	Slowakische Minderheit	4%
	Walachen	11%
	Roma/Sinti	26%
	Gesamt	100%
Türkei	Armenische Minderheit	3%
	Griechische Minderheit	3%
	Tscherkessen	3%
	Kurden	91%
	Gesamt	100%
Arabischer Raum	Christlich - rel. Minderheit	32%
	Islamisch - rel. Minderheit	6%
	Jordanische Minderheit	2%
	Katholisch - rel. Minderheit	9%
	orthodox - rel. Minderheit	14%
	Schiiten - rel. Minderheit	2%
	Syrische Minderheit	1%
	Kurden	34%
	Gesamt	100%
Sonst. Asien	Sikh	16%
	Arabische Minderheit	4%
	Chinesische Minderheit	14%
	Christlich - rel. Minderheit	7%
	Dalit	3%
	Hazara	7%
	Hindu - rel. Minderheit	3%
	Islamisch - rel. Minderheit	14%
	Katholisch - rel. Minderheit	14%
	Paschtunen	3%
	Schiiten - rel. Minderheit	4%
	Singhalesen	4%
	Tatschikische Minderheit	8%
	Gesamt	100%
Afrika	Ashanti	2%
	Bayangi	3%
	Edo	15%
	Christlich - rel. Minderheit	6%
	Egún - rel. Minderheit	3%
	Evangelisch - rel. Minderheit	4%
	Ewe	5%
	Hausa	3%
	Ibo	15%
	Indische Minderheit	4%
	Yoruba	2%
	Katholisch - rel. Minderheit	8%
	Kongo	3%
	Malinke	3%
	Mansaka	2%
	Mina	2%
	Mongala	3%
	Ika	6%
	Pfingstbewegung - rel. Minderheit	2%
	Tutsi	3%
	Urhobo	3%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 249, n miss = 22, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 581: Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunft und Geschlecht

		Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit					
		Nein	KurdInnen	Roma, Sinti	Tschetschenen	Sonstige	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ehem. Jugoslawien, Albanien	Männlich	88%		2%		10%	100%
	Weiblich	92%		3%		5%	100%
	Gesamt	90%		3%		8%	100%
Türkei	Männlich	78%	21%			1%	100%
	Weiblich	86%	11%			3%	100%
	Gesamt	81%	17%			2%	100%
Deutschland	Männlich	98%				2%	100%
	Weiblich	99%				1%	100%
	Gesamt	98%				2%	100%
EU-NMS	Männlich	97%				3%	100%
	Weiblich	98%				2%	100%
	Gesamt	98%				2%	100%
Sonst. Europa	Männlich	90%			4%	6%	100%
	Weiblich	93%			4%	4%	100%
	Gesamt	92%			4%	5%	100%
Iran	Männlich	89%	1%			11%	100%
	Weiblich	91%	2%			8%	100%
	Gesamt	90%	1%			9%	100%
China	Männlich	96%				4%	100%
	Weiblich	96%				4%	100%
	Gesamt	96%				4%	100%
Philippinen	Männlich	90%				10%	100%
	Weiblich	92%				8%	100%
	Gesamt	91%				9%	100%
Arabischer Raum	Männlich	79%	6%			15%	100%
	Weiblich	73%	11%			16%	100%
	Gesamt	77%	8%			15%	100%
Sonst. Asien	Männlich	75%				25%	100%
	Weiblich	83%				17%	100%
	Gesamt	77%				23%	100%
Afrika	Männlich	61%				39%	100%
	Weiblich	78%				22%	100%
	Gesamt	68%				32%	100%
Gesamt	Männlich	87%	5%	1%	0%	8%	100%
	Weiblich	92%	2%	1%	0%	4%	100%
	Gesamt	89%	3%	1%	0%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Ethnische Minderheiten: Migrationshintergrund und Einwanderungssituation

Tabelle 582: Herkunftsland im Detail, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Ehem. Jugoslawien, Albanien	Türkei	Deutschland	EU-NMS	Iran	Arabischer Raum	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Geschlecht	Männlich		63%	2%		8%	27%	100%
		Weiblich		62%			10%	29%	100%
		Gesamt		62%	1%		9%	28%	100%
Roma/Romnia	Geschlecht	Männlich	69%			31%			100%
		Weiblich	63%	2%		35%			100%
		Gesamt	66%	1%		33%			100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Tabelle 583: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

	Migrationshintergrund Detail				
	primärer Migrationshintergrund	sekundärer Migrationshintergrund I	sekundärer Migrationshintergrund II	tertiärer Migrationshintergrund	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil

Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	69%	2%	3%	26%	100%
		Weiblich	29%		13%	58%	100%
		Gesamt	54%	1%	7%	38%	100%
	Nein	Männlich	63%	3%	10%	24%	100%
		Weiblich	60%	2%	8%	30%	100%
		Gesamt	62%	3%	9%	27%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 584: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Migrationshintergrund Detail				
		primärer Migrationshintergrund	sekundärer Migrationshintergrund I	sekundärer Migrationshintergrund II	tertiärer Migrationshintergrund	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	58%		13%	29%	100%
	Weiblich	21%	2%	21%	55%	100%
	Gesamt	41%	1%	17%	41%	100%
Roma/Romnia	Männlich	39%	3%	19%	39%	100%
	Weiblich	52%		11%	37%	100%
	Gesamt	47%	1%	14%	38%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Tabelle 585: 1./2. Generation, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Migrationshintergrund - Generation		
		1. Generation	2. Generation	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	95%	5%	100%
	Weiblich	87%	13%	100%
	Gesamt	92%	8%	100%
Nein	Männlich	87%	13%	100%
	Weiblich	90%	10%	100%
	Gesamt	89%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 586: 1./2. Generation, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Migrationshintergrund - Generation		
			1. Generation	2. Generation	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Geschlecht	Männlich	88%	13%	100%
		Weiblich	76%	24%	100%
		Gesamt	82%	18%	100%
Roma/Romnia	Geschlecht	Männlich	78%	22%	100%
		Weiblich	89%	11%	100%
		Gesamt	84%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Tabelle 587: Gründe für Immigration - Typologie, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Gründe für Immigration - Typologie						
		arbeitsbezogene Gründe	ausbildungsbezogene Gründe	Flucht/Asyl	familiäre Gründe	bessere Lebensqualität allg.	sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	22%	11%	26%	33%	5%	3%	100%
	Weiblich	9%	8%	34%	48%	1%	0%	100%
	Gesamt	18%	10%	29%	39%	3%	2%	100%
Nein	Männlich	37%	9%	13%	30%	7%	3%	100%
	Weiblich	23%	9%	12%	46%	6%	4%	100%
	Gesamt	30%	9%	12%	39%	7%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 42

Tabelle 588: Gründe für Immigration - Typologie, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Gründe für Immigration - Typologie						
			arbeitsbezogene Gründe	ausbildungsbezogene Gründe	Flucht/Asyl	familiäre Gründe	bessere Lebensqualität allg.	sonstiges	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Geschlecht	Männlich	29%	12%	26%	24%	7%	2%	100%
		Weiblich		9%	22%	63%	3%	3%	100%
		Gesamt	16%	11%	24%	41%	5%	3%	100%
Roma/Romnia	Geschlecht	Männlich	46%	7%	14%	29%	4%		100%
		Weiblich	31%	4%	15%	40%	6%	4%	100%
		Gesamt	37%	5%	14%	36%	5%	3%	100%

L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 150

Tabelle 589: Dauer des Aufenthaltes in Österreich, 1. Generation, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren				
		bis zu 5 Jahre	seit 6 bis 10 Jahre	seit 11 bis 20 Jahre	21 Jahre und länger	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	23%	32%	18%	27%	100%
	Weiblich	14%	16%	51%	18%	100%
	Gesamt	20%	27%	30%	24%	100%
Nein	Männlich	24%	23%	30%	22%	100%
	Weiblich	19%	22%	39%	19%	100%
	Gesamt	22%	23%	35%	21%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 45

Tabelle 590: Dauer des Aufenthaltes in Österreich, 1. Generation, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Dauer des Aufenthaltes in AT, wenn im Ausland geboren				
			bis zu 5 Jahre	seit 6 bis 10 Jahre	seit 11 bis 20 Jahre	21 Jahre und länger	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Geschlecht	Männlich	24%	33%	17%	26%	100%
		Weiblich	9%	16%	41%	34%	100%
		Gesamt	18%	26%	27%	30%	100%
Roma/Romnia	Geschlecht	Männlich	14%	11%	43%	32%	100%
		Weiblich	8%	19%	42%	31%	100%
		Gesamt	11%	16%	42%	32%	100%

L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 150

Tabelle 591: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Österreichische Staatsbürgerschaft		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	42%	58%	100%
	Weiblich	76%	24%	100%
	Gesamt	58%	42%	100%
Roma/Romnia	Männlich	58%	42%	100%
	Weiblich	48%	52%	100%
	Gesamt	52%	48%	100%

L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Tabelle 592: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

	Österreichische Staatsbürgerschaft		
	Ja	Nein	Gesamt

			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	29%	71%	100%
		Weiblich	71%	29%	100%
		Gesamt	45%	55%	100%
	Nein	Männlich	34%	66%	100%
		Weiblich	38%	62%	100%
		Gesamt	36%	64%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 593: *Personen ohne österreichischen Staatsbürgerschaft*: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant			
			Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	51%	30%	19%	100%
		Weiblich	76%	6%	17%	100%
		Gesamt	56%	25%	18%	100%
	Nein	Männlich	34%	47%	19%	100%
		Weiblich	35%	47%	18%	100%
		Gesamt	35%	47%	18%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1094

Tabelle 594: *Personen ohne österreichischen Staatsbürgerschaft*: Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft geplant			
			Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	46%	29%	25%	100%
		Weiblich				
		Gesamt	47%	24%	29%	100%
	Roma/Romnia	Männlich				
		Weiblich	43%	21%	36%	100%
		Gesamt	44%	23%	33%	100%

L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 81, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 595: *Personen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen möchten*: Erwartungen, die mit der Annahme verbunden sind, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung	bessere Arbeitsmöglichkeiten	besserer Zugang zu sozialen Dienstleistungen	bessere Wohnmöglichkeiten	bessere politische Teilhabe	Sonstiges	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	84%	59%	43%	54%	53%	19%	2%	100%
		Weiblich								
		Gesamt	77%	64%	50%	59%	48%	16%	2%	100%
	Nein	Männlich	57%	59%	43%	40%	37%	23%	4%	100%
		Weiblich	68%	49%	42%	37%	37%	19%	3%	100%
		Gesamt	62%	54%	42%	38%	37%	21%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 509, n miss = 19; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 596: ***Personen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen möchten*: Sonstige Erwartungen, die mit der Annahme verbunden sind, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht**

			Sonstige Erwartungen an Staatsbürgerschaft							
			Staatsbürgerschaft weil in Ö zuhause	bessere Integration, mehr Akzeptanz	Wegfall von Reise-, Mobilitätsbeschränkung	allgemein bessere Lebenschancen	familiäre Gründe	bessere Ausbildungschancen	Wegfall Visum	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich								
		Weiblich								
		Gesamt	45%	30%	15%	3%	2%	4%		100%
	Nein	Männlich	33%	17%	27%	13%	8%		1%	100%
		Weiblich	23%	19%	4%	18%	18%	10%	8%	100%
		Gesamt	28%	18%	16%	15%	13%	5%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 144, n miss = 4; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt;

Ethnische Minderheiten: Arbeitsmarktsituation

Tabelle 597: Aktueller Beschäftigungsstatus, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Aktueller Beschäftigungsstatus				
			unselbstständig Beschäftigt	Bezug KBG	arbeitslos	Sonstiges	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	76%		14%	10%	100%
		Weiblich	85%	4%	11%	0%	100%
		Gesamt	80%	1%	13%	7%	100%
	Nein	Männlich	87%	1%	11%	1%	100%
		Weiblich	87%	2%	8%	3%	100%
		Gesamt	87%	2%	9%	2%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 598: Aktueller Beschäftigungsstatus, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Aktueller Beschäftigungsstatus				
			unselbstständig Beschäftigt	Bezug KBG	arbeitslos	Sonstiges	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	88%		13%		100%
		Weiblich	83%	10%	5%	2%	100%
		Gesamt	86%	4%	9%	1%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	75%		22%	3%	100%
		Weiblich	89%		7%	4%	100%
		Gesamt	83%		13%	3%	100%

L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Tabelle 599: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

				Ja	Nein	Gesamt
				Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Geschlecht	Männlich	52%	48%	100%
			Weiblich	44%	56%	100%
			Gesamt	49%	51%	100%
	Nein	Geschlecht	Männlich	44%	56%	100%
			Weiblich	40%	60%	100%
			Gesamt	42%	58%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1961, n miss = 51

Tabelle 600: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	11%	89%	100%
		Weiblich	9%	91%	100%
		Gesamt	10%	90%	100%
	Nein	Männlich	4%	96%	100%
		Weiblich	8%	92%	100%
		Gesamt	6%	94%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 94

Tabelle 601: Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Ausüben mehrerer Beschäftigungen parallel		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	6%	94%	100%
		Weiblich	10%	90%	100%
		Gesamt	8%	92%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	3%	97%	100%
		Weiblich	20%	80%	100%
		Gesamt	13%	87%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 2

Tabelle 602: Arbeitsstättengröße, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte				
			unter 10 Beschäftigte	11 bis unter 50 Beschäftigte	51 bis unter 250 Beschäftigte	251 und mehr Beschäftigte	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	25%	38%	22%	14%	100%
		Weiblich	41%	35%	13%	11%	100%
		Gesamt	31%	37%	19%	13%	100%
	Nein	Männlich	25%	38%	19%	17%	100%
		Weiblich	32%	35%	18%	15%	100%
		Gesamt	29%	37%	19%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 154

Tabelle 603: Arbeitsstättengröße, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			MitarbeiterInnenanzahl Arbeitsstätte				
			unter 10 Beschäftigte	11 bis unter 50 Beschäftigte	51 bis unter 250 Beschäftigte	251 und mehr Beschäftigte	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	29%	40%	29%	2%	100%
		Weiblich	33%	38%	23%	5%	100%
		Gesamt	31%	39%	26%	4%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	28%	44%	16%	13%	100%
		Weiblich	53%	33%	12%	2%	100%
		Gesamt	43%	37%	13%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 5

Tabelle 604: Weiterer Beschäftigter mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte				
			keine weiteren Personen	einige wenige Personen	mehrere Personen	(nahezu) alle Personen	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	7%	29%	33%	31%	100%
		Weiblich	16%	32%	29%	23%	100%
		Gesamt	10%	30%	32%	28%	100%
	Nein	Männlich	9%	27%	38%	26%	100%
		Weiblich	18%	28%	34%	20%	100%
		Gesamt	14%	27%	36%	23%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 191

Tabelle 605: Weiterer Beschäftigter mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Anzahl weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte				
			keine weiteren Personen	einige wenige Personen	mehrere Personen	(nahezu) alle Personen	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	9%	28%	32%	32%	100%
		Weiblich	18%	23%	45%	15%	100%
		Gesamt	13%	25%	38%	24%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	9%	15%	55%	21%	100%
		Weiblich	18%	33%	33%	16%	100%
		Gesamt	14%	26%	42%	18%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 9

Tabelle 606: Wirtschaftssektoren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Wirtschaftssektoren		
			Sekundärsektor	Tertiärsektor	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	41%	59%	100%
		Weiblich	7%	93%	100%
		Gesamt	28%	72%	100%
	Nein	Männlich	42%	58%	100%
		Weiblich	10%	90%	100%
		Gesamt	25%	75%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 60

Tabelle 607: Wirtschaftssektoren, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Wirtschaftssektoren		
			Sekundärsektor	Tertiärsektor	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	44%	56%	100%
		Weiblich	5%	95%	100%
		Gesamt	26%	74%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	17%	83%	100%
		Weiblich	6%	94%	100%
		Gesamt	10%	90%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 608: Wirtschaftsabschnitte, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Bau	29%		18%
		Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	12%	23%	16%
		Gesundheits- und Sozialwesen	2%	16%	7%
		Beherbergung und Gastronomie	8%	12%	10%
		Herstellung von Waren	12%	7%	10%
		Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	10%	11%	10%
		Verkehr und Lagerei	13%	1%	9%
		Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL. DL	2%	1%	2%
		Information und Kommunikation	4%	4%	4%
		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1%	6%	3%
		Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	6%	4%
		Erziehung und Unterricht	2%	8%	4%
		Kunst, Unterhaltung und Erholung	0%		0%
		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	0%	3%	1%
		Energieversorgung	0%	0%	0%
		Private Haushalte		0%	0%
		Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0%		0%
		Grundstücks- und Wohnungswesen	2%		1%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Nein	Bau	28%	1%	14%
		Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	10%	19%	15%
		Gesundheits- und Sozialwesen	5%	18%	12%
		Beherbergung und Gastronomie	10%	13%	11%
		Herstellung von Waren	13%	7%	10%
		Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5%	15%	10%
		Verkehr und Lagerei	10%	2%	6%
		Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	3%	6%	5%
		Information und Kommunikation	5%	2%	4%
		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4%	4%	4%
		Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1%	4%	3%
		Erziehung und Unterricht	2%	3%	2%
		Kunst, Unterhaltung und Erholung	2%	2%	2%
		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2%	3%	2%
		Energieversorgung	0%	0%	0%
		Private Haushalte		0%	0%
		Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0%	0%	0%
		Grundstücks- und Wohnungswesen		0%	0%
		Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0%		0%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 60

Tabelle 609: Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	13%	26%	19%
		Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4%	19%	11%
		Bau	29%	2%	17%
		Beherbergung und Gastronomie	6%	10%	8%
		Gesundheits- und Sozialwesen	8%	7%	8%
		Herstellung von Waren	15%	2%	9%
		Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	5%	3%
		Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL. DL		12%	6%
		Verkehr und Lagerei	6%		3%
		Erziehung und Unterricht	4%	5%	4%
		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4%	5%	4%
		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2%	7%	4%
		Information und Kommunikation	4%		2%
		Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2%		1%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Roma/Romnia	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	17%	19%	18%
		Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	17%	11%	13%
		Bau	11%		4%
		Beherbergung und Gastronomie		20%	12%
		Gesundheits- und Sozialwesen	14%	9%	11%
		Herstellung von Waren	6%	6%	6%
		Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3%	13%	9%
		Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL. DL	3%	7%	6%
		Verkehr und Lagerei	19%		8%
		Erziehung und Unterricht		4%	2%
		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		4%	2%
		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3%		1%
		Information und Kommunikation	3%	4%	3%
		Kunst, Unterhaltung und Erholung	3%	4%	3%
		Grundstücks- und Wohnungswesen	3%		1%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 610: Berufsbereiche, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Berufsbereiche							
			Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich		52%	13%	17%	8%	7%	3%	100%
		Weiblich		10%	15%	36%	0%	16%	23%	100%
		Gesamt		36%	14%	24%	5%	10%	10%	100%
	Nein	Männlich	0%	41%	16%	13%	10%	11%	8%	100%
		Weiblich	0%	8%	16%	38%	4%	16%	18%	100%
		Gesamt	0%	24%	16%	26%	7%	14%	13%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 60

Tabelle 611: Berufsbereiche, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Berufsbereiche							
			Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich		45%	17%	17%	4%	2%	15%	100%
		Weiblich	2%	7%	14%	26%		26%	24%	100%
		Gesamt	1%	27%	16%	21%	2%	13%	19%	100%
	Roma/Romnia	Männlich		36%	22%	19%	3%	11%	8%	100%
		Weiblich	2%	8%	17%	49%	6%	8%	11%	100%
		Gesamt	1%	19%	19%	37%	4%	9%	10%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 2

Tabelle 612: Berufsgruppe, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Büroberufe	4%	15%	8%
		Reinigung	8%	20%	13%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	8%	15%	11%
		Handel	1%	14%	6%
		Bau	23%		15%
		Gesundheit	2%	15%	7%
		Techniker	8%	0%	5%
		Hilfsberufe	17%	10%	14%
		Metall - Elektroberufe	5%		3%
		Verkehr	12%	1%	7%
		Lehr- und Kulturberufe	1%	8%	3%
		Hausgehilfen	0%	0%	0%
		Maschinisten	1%		1%
		Wirtschaftsberufe, Jurist	1%	0%	1%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	0%	0%	0%
		Holz	3%		2%
		Nahrung	2%	0%	1%
		Bekleidung	1%		1%
		sonstige Dienstleistungsberufe	0%		0%
		Verwaltung		0%	0%
		Papier	2%		1%
		Grafik	0%		0%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Nein	Büroberufe	9%	15%	12%
		Reinigung	4%	19%	11%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	8%	13%	11%
		Handel	6%	15%	11%
		Bau	18%	0%	9%
		Gesundheit	3%	13%	8%
		Techniker	10%	4%	7%
		Hilfsberufe	7%	4%	6%
		Metall - Elektroberufe	10%	2%	6%
		Verkehr	10%	1%	5%
		Lehr- und Kulturberufe	5%	5%	5%
		Hausgehilfen	0%	4%	2%
		Maschinisten	3%	0%	2%
		Wirtschaftsberufe, Jurist	1%	1%	1%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	1%	2%	1%
		Holz	2%		1%
		Nahrung	1%	0%	1%
		Bekleidung	0%	1%	0%
		sonstige Dienstleistungsberufe	0%	0%	0%
		Verwaltung	0%	0%	0%
		Papier	0%	0%	0%
		Land- und Forstwirtschaft	0%	0%	0%
		Grafik	0%	0%	0%
		Chemie	0%		0%
		Religion	0%		0%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 60

Tabelle 613: Berufsgruppe, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Handel	11%	14%	12%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	11%	10%	10%
		Büroberufe	2%	26%	13%
		Reinigung	4%	14%	9%
		Gesundheit	9%	14%	11%
		Hilfsberufe	13%	7%	10%
		Bau	17%		9%
		Lehr- und Kulturberufe	6%	10%	8%
		Techniker	4%		2%
		Verkehr	6%		3%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe		2%	1%
		Metall - Elektroberufe	4%		2%
		Hausgehilfen	2%		1%
		Nahrung	2%		1%
		Holz	4%		2%
		Land- und Forstwirtschaft		2%	1%
		Papier	2%		1%
		Bekleidung	2%		1%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Roma/Romnia	Handel	14%	17%	16%
		Fremdenverkehr, Hotel- und Gaststättenberufe	3%	23%	15%
		Büroberufe	11%	8%	9%
		Reinigung	8%	13%	11%
		Gesundheit	6%	4%	4%
		Hilfsberufe	6%	4%	4%
		Bau	14%		6%
		Lehr- und Kulturberufe	3%	8%	6%
		Techniker	3%	6%	4%
		Verkehr	8%		3%
		Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe		8%	4%
		Metall - Elektroberufe	8%		3%
		sonstige Dienstleistungsberufe	6%	4%	4%
		Hausgehilfen	3%	2%	2%
		Nahrung		4%	2%
		Maschinisten	6%		2%
		Land- und Forstwirtschaft		2%	1%
		Grafik	3%		1%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 2

Tabelle 614: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Tätigkeitsniveau					
			Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiterlnnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	30%	42%	17%	6%	6%	100%
		Weiblich	42%	31%	11%	13%	3%	100%
		Gesamt	34%	38%	14%	8%	5%	100%
	Nein	Männlich	19%	38%	24%	10%	9%	100%
		Weiblich	36%	28%	23%	7%	6%	100%
		Gesamt	27%	33%	23%	9%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 56

Tabelle 615: Tätigkeitsniveau, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Tätigkeitsniveau					
			Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/Facharbeiter Innentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	32%	34%	19%	9%	6%	100%
		Weiblich	24%	37%	27%	10%	2%	100%
		Gesamt	28%	35%	23%	9%	5%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	40%	40%	17%	3%		100%
		Weiblich	40%	35%	12%	12%	2%	100%
		Gesamt	40%	37%	14%	8%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 175

Tabelle 616: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Ausbildung, Geschlecht Gesamt

			Tätigkeitsniveau					
			Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Max. Pflichtschulabschluss	53%	43%	4%			100%
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	32%	33%	34%	0%		100%
		Matura	27%	46%	4%	17%	6%	100%
		Universität, Fachhochschule, Akademie	17%	20%	20%	23%	20%	100%
		Gesamt	34%	38%	15%	9%	5%	100%
	Nein	Max. Pflichtschulabschluss	57%	38%	5%	0%	0%	100%
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	21%	38%	38%	1%	2%	100%
		Matura	27%	36%	24%	12%	2%	100%
		Universität, Fachhochschule, Akademie	5%	18%	21%	26%	31%	100%
		Gesamt	28%	33%	23%	9%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 56

Tabelle 617: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Ausbildung; Geschlecht Männlich

			Tätigkeitsniveau					
			Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Max. Pflichtschulabschluss	48%	44%	8%			100%
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	20%	44%	37%	0%		100%
		Matura	29%	48%	6%	9%	9%	100%
		Universität, Fachhochschule, Akademie	24%	25%	13%	19%	18%	100%
		Gesamt	30%	42%	17%	6%	6%	100%
	Nein	Max. Pflichtschulabschluss	40%	53%	7%	0%		100%
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	15%	41%	41%	1%	2%	100%
		Matura	17%	39%	21%	19%	5%	100%
		Universität, Fachhochschule, Akademie	7%	20%	9%	30%	34%	100%
		Gesamt	19%	38%	23%	11%	9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1011 (exkl. Lehrlinge), n miss = 26

Tabelle 618: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Ausbildung; Geschlecht Weiblich

			Tätigkeitsniveau					
			Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Max. Pflichtschulabschluss						
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule						
		Matura	24%	44%	2%	30%		100%
		Universität, Fachhochschule, Akademie	2%	9%	33%	32%	24%	100%
		Gesamt	42%	31%	11%	13%	3%	100%
	Nein	Max. Pflichtschulabschluss	69%	27%	4%	0%	0%	100%
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	32%	34%	32%	1%	1%	100%
		Matura	34%	34%	25%	7%	0%	100%
		Universität, Fachhochschule, Akademie	3%	16%	31%	21%	27%	100%
		Gesamt	36%	28%	22%	7%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 972 (exkl. Lehrlinge), n miss = 30; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 619: Tätigkeitsniveau, nach abgeschlossener Ausbildung (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Tätigkeitsniveau					
			Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	Höhere Tätigkeit	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Max. Pflichtschulabschluss						
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule						
		Matura	22%	53%	13%	13%		100%
		Universität, Fachhochschule, Akademie						
		Gesamt	28%	35%	23%	9%	5%	100%
	Roma/Romnia	Max. Pflichtschulabschluss	55%	43%	2%			100%
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule						
		Matura						
		Universität, Fachhochschule, Akademie						
		Gesamt	40%	37%	14%	8%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 175; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 620: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Entspricht/Entsprach Tätigkeit der Ausbildung			
			Ja	Nein, Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau	Nein, Tätigkeit über dem Ausbildungsniveau	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	54%	39%	7%	100%
		Weiblich	61%	35%	5%	100%
		Gesamt	56%	37%	6%	100%
	Nein	Männlich	65%	30%	6%	100%
		Weiblich	65%	34%	1%	100%
		Gesamt	65%	32%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 177

Tabelle 621: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Entspricht/Entsprach Tätigkeit der Ausbildung			
			Ja	Nein, Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau	Nein, Tätigkeit über dem Ausbildungsniveau	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	63%	28%	9%	100%
		Weiblich	59%	38%	3%	100%
		Gesamt	61%	33%	6%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	79%	21%		100%
		Weiblich	73%	24%	4%	100%
		Gesamt	75%	22%	2%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 175

Tabelle 622: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchste abgeschlossene Ausbildung

			Entspricht/Entsprach Tätigkeit der Ausbildung			
			Ja	Nein, Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau	Nein, Tätigkeit über dem Ausbildungsniveau	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Max. Pflichtschulabschluss	62%	28%	11%	100%
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	70%	30%		100%
		Matura	41%	49%	11%	100%
		Universität, Fachhochschule, Akademie	55%	45%		100%
		Gesamt	56%	37%	6%	100%
	Nein	Max. Pflichtschulabschluss	71%	20%	10%	100%
		Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	66%	32%	1%	100%
		Matura	49%	48%	3%	100%
		Universität, Fachhochschule, Akademie	72%	28%	1%	100%
		Gesamt	64%	33%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 177

Tabelle 623: Beschäftigungsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Beschäftigungsform								
			Standardbeschäftigung	Leiharbeiterin	Freie/r DienstnehmerIn	geringfügig Beschäftigte/r	Lehrling	Beschäftigung in einer ausl. dipl. Vertretung in Österreich	Entsendung durch ein ausl. Unternehmen nach Österreich	Werkvertrag	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	96%	1%	0%	2%			0%	0%	100%
		Weiblich	88%	3%	0%	8%	0%				100%
		Gesamt	93%	2%	0%	4%	0%		0%	0%	100%
	Nein	Männlich	90%	5%	1%	2%	1%	0%	0%	0%	100%
		Weiblich	90%	0%	2%	5%	1%	0%	0%	0%	100%
		Gesamt	90%	3%	2%	4%	1%	0%	0%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2011, n miss = 133

Tabelle 624: Beschäftigungsform, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Beschäftigungsform						
			Standardbeschäftigung	LeiharbeiterIn	Freie/r DienstnehmerIn	geringfügig Beschäftigte/r	Lehrling	Beschäftigung in einer ausl. dipl. Vertretung in Österreich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	84%	2%	4%	4%	2%	2%	100%
		Weiblich	70%	3%	3%	23%	3%		100%
		Gesamt	78%	2%	4%	13%	2%	1%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	68%	18%		12%	3%		100%
		Weiblich	67%	4%	10%	15%	4%		100%
		Gesamt	67%	9%	6%	14%	3%		100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 9

Tabelle 625: Beschäftigungsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Altersgruppen

			Beschäftigungsform								
			Standardbeschäftigung	LeiharbeiterIn	Freie/r DienstnehmerIn	geringfügig Beschäftigte/r	Lehrling	Beschäftigung in einer ausl. dipl. Vertretung in Österreich	Entsendung durch ein ausl. Unternehmen nach Österreich	Werkvertrag	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	bis 24 Jahre	76%	1%	2%	19%	1%				100%
		25 bis 45 Jahre	95%	3%		3%					100%
		ab 46 Jahre	99%			0%			0%	0%	100%
		Gesamt	93%	2%	0%	4%	0%		0%	0%	100%
	Nein	bis 24 Jahre	77%	3%	3%	9%	6%			1%	100%
		25 bis 45 Jahre	91%	2%	2%	3%	1%	0%	0%	0%	100%
		ab 46 Jahre	95%	3%	0%	1%	0%		0%	0%	100%
		Gesamt	90%	3%	2%	4%	1%	0%	0%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2011, n miss = 133

Tabelle 626: Dauer der Beschäftigung in Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	4,32	3,00	,08	33,00
		Weiblich	4,42	3,00	,08	32,00
		Gesamt	4,36	3,00	,08	33,00
	Nein	Männlich	4,68	3,00	,08	38,00
		Weiblich	4,81	3,00	,08	33,00
		Gesamt	4,74	3,00	,08	38,00

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 44

Tabelle 627: Dauer der Beschäftigung in Jahren, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	3,80	2,00	,17	20,00
		Weiblich	3,71	2,58	,33	15,00
		Gesamt	3,76	2,25	,17	20,00
	Roma/Romnia	Männlich	4,15	3,00	,67	20,00
		Weiblich	3,61	2,50	,08	15,00
		Gesamt	3,83	2,58	,08	20,00

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 628: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
			Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	11%	89%	100%
		Weiblich	58%	42%	100%
		Gesamt	28%	72%	100%
	Nein	Männlich	12%	88%	100%
		Weiblich	39%	61%	100%
		Gesamt	26%	74%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 65

Tabelle 629: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		
			Teilzeit, bis unter 35 Wochenstunden	Vollzeit	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	13%	88%	100%
		Weiblich	67%	33%	100%
		Gesamt	38%	62%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	28%	72%	100%
		Weiblich	50%	50%	100%
		Gesamt	41%	59%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 630: *Vollzeiterwerbstätige* – Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Übereinstimmung Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit		
			Übereinstimmung	keine Übereinstimmung	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	92%	8%	100%
		Weiblich	87%	13%	100%
		Gesamt	91%	9%	100%
	Nein	Männlich	96%	4%	100%
		Weiblich	85%	15%	100%
		Gesamt	91%	9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1393, n miss = 45

Tabelle 631: *Vollzeiterwerbstätige* – Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Übereinstimmung Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit		
			Übereinstimmung	keine Übereinstimmung	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	86%	14%	100%
		Weiblich			
		Gesamt	84%	16%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	92%	8%	100%
		Weiblich	70%	30%	100%
		Gesamt	82%	18%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 109, n miss = 4; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 632: *Teilzeiterwerbstätige* – Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Übereinstimmung Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit		
			Übereinstimmung	keine Übereinstimmung	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	23%	77%	100%
		Weiblich	74%	26%	100%
		Gesamt	62%	38%	100%
	Nein	Männlich	60%	40%	100%
		Weiblich	80%	20%	100%
		Gesamt	75%	25%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 595, n miss = 23

Tabelle 633: *Teilzeiterwerbstätige* – Tatsächliche versus gewünschte Arbeitszeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Übereinstimmung Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit		
			Übereinstimmung	keine Übereinstimmung	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich			
		Weiblich	86%	14%	100%
		Gesamt	82%	18%	100%
	Roma/Romnia	Männlich			
		Weiblich	48%	52%	100%
		Gesamt	51%	49%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 71; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 634: Überstunden, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Überstunden			
			keine Überstunden	weniger Stunden als vertraglich vereinbart	Überstunden	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	50%		50%	100%
		Weiblich	67%		33%	100%
		Gesamt	57%		43%	100%
	Nein	Männlich	53%	0%	47%	100%
		Weiblich	59%	1%	40%	100%
		Gesamt	56%	0%	43%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 64

Tabelle 635: Überstunden, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Überstunden		
			keine Überstunden	Überstunden	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	46%	54%	100%
		Weiblich	62%	38%	100%
		Gesamt	53%	47%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	58%	42%	100%
		Weiblich	63%	37%	100%
		Gesamt	61%	39%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 636: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			ja, volle Abgeltung	nein, teilweise Abgeltung	nein, keine Abgeltung	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	85%	8%	7%	100%
		Weiblich	91%	7%	2%	100%
		Gesamt	86%	8%	6%	100%
	Nein	Männlich	74%	11%	15%	100%
		Weiblich	75%	11%	14%	100%
		Gesamt	75%	11%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 864, n miss = 66

Tabelle 637: Abgeltung im Falle von Überstunden/Mehrarbeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			ja, volle Abgeltung	nein, teilweise Abgeltung	nein, keine Abgeltung	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich				
		Weiblich				
		Gesamt	88%	8%	5%	100%
	Roma/Romnia	Männlich				
		Weiblich				
		Gesamt	77%	9%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 77, n miss = 2; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 638: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Entlohnung	Zeitausgleich	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich	abgedeckt im Rahmen der Überstundenpauschale	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	48%	19%	18%	15%	100%
		Weiblich	35%	35%	30%		100%
		Gesamt	44%	23%	21%	11%	100%
	Nein	Männlich	45%	24%	23%	8%	100%
		Weiblich	39%	34%	20%	6%	100%
		Gesamt	42%	29%	22%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 702, n miss = 31

Tabelle 639: *Wenn volle/teilweise Abgeltung von Überstunden/Mehrarbeit*: Form der Abgeltung, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Entlohnung	Zeitausgleich	Mix aus Entlohnung und Zeitausgleich	abgedeckt im Rahmen der Überstundenpauschale	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich					
		Weiblich					
		Gesamt	54%	11%	30%	5%	100%
	Roma/Romnia	Männlich					
		Weiblich					
		Gesamt	47%	37%	13%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 68, n miss = 1; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Tabelle 640: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Wochenend-, Feiertagsarbeit	Abend-, Nachtarbeit	Schicht-, Turnusdienst	Geteilte Arbeitszeit
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	49%	40%	28%	10%	4%
		Weiblich	58%	28%	15%	5%	11%
		Gesamt	52%	35%	23%	8%	7%
	Nein	Männlich	54%	36%	23%	10%	7%
		Weiblich	45%	48%	17%	11%	8%
		Gesamt	50%	42%	20%	10%	7%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 641: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Wochenend-, Feiertagsarbeit	Keine speziellen Arbeitszeitregelungen	Abend-, Nachtarbeit	Schicht-, Turnusdienst	Geteilte Arbeitszeit
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	46%	42%	31%	17%	4%
		Weiblich	40%	45%	19%	10%	17%
		Gesamt	43%	43%	26%	13%	10%
	Roma/Romnia	Männlich	53%	36%	25%	36%	6%
		Weiblich	61%	33%	28%	15%	6%
		Gesamt	58%	34%	27%	23%	6%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 642: Abend-, Nachtarbeit - Vereinbarkeit mit priv. Lebenssituation, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	3,8	4,0	1	5
		Weiblich				
		Gesamt	3,6	4,0	1	5
	Nein	Männlich	2,6	2,0	1	5
		Weiblich	2,1	2,0	1	5
		Gesamt	2,4	2,0	1	5

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 524, n miss = 34

Tabelle 643: Wochenend-, Feiertagsarbeit - Vereinbarkeit mit priv. Lebenssituation, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	3,2	3,0	1	5
		Weiblich	2,7	2,0	1	5
		Gesamt	3,1	3,0	1	5
	Nein	Männlich	2,6	2,0	1	5
		Weiblich	2,4	2,0	1	5
		Gesamt	2,5	2,0	1	5

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 867, n miss = 53

Tabelle 644: Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Mittelwert
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	3,6
		Weiblich	3,1
		Gesamt	3,4
	Nein	Männlich	3,3
		Weiblich	3,3
		Gesamt	3,3

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 142; fünfstufige Skala (1 = sehr gut bis 5 =sehr schlecht)

Tabelle 645: Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Mittelwert
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	3,7
		Weiblich	3,5
		Gesamt	3,6
	Roma/Romnia	Männlich	4,0
		Weiblich	3,7
		Gesamt	3,8

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 22; fünfstufige Skala (1 = sehr gut bis 5 =sehr schlecht)

Tabelle 646: Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Mittelwert
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	3,5
		Weiblich	2,9
		Gesamt	3,3
	Nein	Männlich	3,0
		Weiblich	3,0
		Gesamt	3,0

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 146; fünfstufige Skala (1 = sehr gut bis 5 =sehr schlecht)

Tabelle 647: Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht 8 Roma/Romnia & KurdInnen)

			Mittelwert
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	3,6
		Weiblich	3,1
		Gesamt	3,4
	Roma/Romnia	Männlich	3,9
		Weiblich	3,6
		Gesamt	3,7

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 20; fünfstufige Skala (1 = sehr gut bis 5 =sehr schlecht)

Tabelle 648: Sehr / eher starke Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Stress, Zeitdruck	47%	45%	46%
		Körperlich anstrengende Tätigkeiten	49%	32%	43%
		Gesundheitsbedingungen	38%	22%	32%
		Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	28%	23%	26%
		Unfallgefahr	28%	9%	21%
		Überstunden, Mehrarbeit	18%	12%	16%
		Sprachliche Barriere	13%	5%	10%
		Konflikte mit Vorgesetzen	10%	10%	10%
		Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	4%	1%	3%
		Keine / wenige soziale Kontakte	9%	4%	7%
		Konflikte mit KollegInnen	4%	10%	6%
		Kein Faktor sehr / eher belastend	17%	27%	20%
	Nein	Stress, Zeitdruck	33%	39%	36%
		Körperlich anstrengende Tätigkeiten	30%	33%	31%
		Gesundheitsbedingungen	27%	23%	25%
		Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	19%	16%	18%
		Unfallgefahr	23%	9%	16%
		Überstunden, Mehrarbeit	15%	13%	14%
		Sprachliche Barriere	8%	7%	7%
		Konflikte mit Vorgesetzen	6%	8%	7%
		Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	5%	5%	5%
		Keine / wenige soziale Kontakte	4%	3%	4%
		Konflikte mit KollegInnen	2%	4%	3%
		Kein Faktor sehr / eher belastend	33%	36%	35%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 649: Sehr / eher starke Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	59%	41%	51%
		Stress, Zeitdruck	37%	41%	38%
		Gesundheitsbedingungen	41%	19%	32%
		Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	32%	15%	25%
		Unfallgefahr	34%	11%	25%
		Überstunden, Mehrarbeit	24%	4%	16%
		Sprachliche Barriere	12%	7%	10%
		Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	10%	4%	7%
		Keine / wenige soziale Kontakte	7%	4%	6%
		Konflikte mit KollegInnen	2%		1%
		Kein Faktor sehr / eher belastend	10%	33%	19%
	Roma/Romnia	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	38%	55%	49%
		Stress, Zeitdruck	35%	74%	59%
		Gesundheitsbedingungen	62%	40%	49%
		Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	38%	33%	35%
		Unfallgefahr	27%	10%	16%
		Überstunden, Mehrarbeit	27%	7%	15%
		Sprachliche Barriere	12%	12%	12%
		Konflikte mit KundInnen/PatientInnen/LieferantInnen	8%	5%	6%
		Konflikte mit Vorgesetzen	19%	7%	12%
		Keine / wenige soziale Kontakte	4%	5%	4%
		Konflikte mit KollegInnen	4%	2%	3%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 650: Gleichbehandlung im Arbeitsleben – Gruppierung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Nein, Benachteiligungen*	Ja, Gleichbehandlung	Nein, Bevorzugung*	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	23%	77%		100%
		Weiblich	13%	87%	0%	100%
		Gesamt	20%	80%	0%	100%
	Nein	Männlich	11%	88%	1%	100%
		Weiblich	9%	89%	1%	100%
		Gesamt	10%	89%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 140; * Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

Tabelle 651: Gleichbehandlung im Arbeitsleben – Gruppierung, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Nein, Benachteiligungen*	Ja, Gleichbehandlung	Nein, Bevorzugung*	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	16%	84%		100%
		Weiblich	13%	87%		100%
		Gesamt	15%	85%		100%
	Roma/Romnia	Männlich	6%	94%		100%
		Weiblich	18%	73%	9%	100%
		Gesamt	13%	82%	5%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 22; * Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

Tabelle 652: Benachteiligung in verschiedenen Feldern, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Bezahlung/Entlohnung	Betriebliche Weiterbildung	Art der Tätigkeit	Betriebliche Mitbestimmung
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	11%	11%	17%	10%
		Weiblich	1%	9%	12%	6%
		Gesamt	7%	10%	15%	9%
	Nein	Männlich	6%	4%	7%	6%
		Weiblich	5%	2%	5%	4%
		Gesamt	6%	3%	6%	5%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001; Bezahlung/Entlohnung n miss = 190; betriebliche Weiterbildung n miss = 211; Art der Tätigkeit (Zuweisung von schweren oder unangenehmen Tätigkeiten) n miss = 153; betriebliche Mitbestimmung n miss = 179

Tabelle 653: Benachteiligung in verschiedenen Feldern, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Bezahlung/Entlohnung	Betriebliche Weiterbildung	Art der Tätigkeit	Betriebliche Mitbestimmung
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	4%	4%	10%	6%
		Weiblich	2%	2%	10%	
		Gesamt	3%	3%	10%	3%
	Roma/Romnia	Männlich		3%	6%	6%
		Weiblich	7%	6%	9%	7%
		Gesamt	4%	4%	8%	7%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, Bezahlung/Entlohnung n miss = 34; betriebliche Weiterbildung n miss = 46; Art der Tätigkeit (Zuweisung von schweren oder unangenehmen Tätigkeiten) n miss = 29; betriebliche Mitbestimmung n miss = 52

Tabelle 654: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), nach Vollzeiterwerbstätige, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto)					
			von 400 bis zu 899 EUR	von 900 bis zu 1.399 EUR	von 1.400 bis zu 1.899 EUR	von 1.900 bis zu 2.399 EUR	ab 2.400 EUR	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	8%	41%	41%	5%	5%	100%
		Weiblich	2%	65%	32%	0%	1%	100%
		Gesamt	7%	47%	39%	4%	4%	100%
	Nein	Männlich	3%	47%	34%	9%	7%	100%
		Weiblich	10%	58%	21%	8%	3%	100%
		Gesamt	6%	52%	28%	9%	5%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1324, n miss = 147

Tabelle 655: Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto), nach Teilzeiterwerbstätige, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Persönliches Erwerbseinkommen pro Monat (netto)						
			bis zu 399 EUR	von 400 bis zu 899 EUR	von 900 bis zu 1.399 EUR	von 1.400 bis zu 1.899 EUR	von 1.900 bis zu 2.399 EUR	ab 2.400 EUR	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich							
		Weiblich	15%	52%	32%	1%	1%		100%
		Gesamt	12%	59%	28%	1%	1%		100%
	Nein	Männlich	14%	53%	26%	2%	4%	1%	100%
		Weiblich	9%	53%	30%	6%	1%	0%	100%
		Gesamt	10%	53%	29%	5%	2%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 529, n miss = 41; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt

Ethnische Minderheiten: Qualifikation und Weiterbildung

Tabelle 656: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Max. Pflichtschulabschluss	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	24%	30%	30%	16%	100%
	Weiblich	38%	20%	30%	13%	100%
	Gesamt	29%	26%	30%	15%	100%
Nein	Männlich	21%	38%	20%	21%	100%
	Weiblich	27%	23%	29%	21%	100%
	Gesamt	24%	31%	24%	21%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 657: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Max. Pflicht-schulabschluss	Lehre mit Berufsschu-le/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fachhochschu-le, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	35%	23%	33%	8%	100%
	Weiblich	21%	21%	38%	19%	100%
	Gesamt	29%	22%	36%	13%	100%
Roma/Romnia	Männlich	53%	31%	11%	6%	100%
	Weiblich	52%	20%	24%	4%	100%
	Gesamt	52%	24%	19%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Tabelle 658: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Alter

		Max. Pflichtschul-abschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fach-hochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	bis 24 Jahre	50%	16%	32%	2%	100%
	25 bis 45 Jahre	30%	22%	33%	15%	100%
	ab 46 Jahre	13%	47%	15%	25%	100%
	Gesamt	29%	26%	30%	15%	100%
Nein	bis 24 Jahre	25%	39%	29%	7%	100%
	25 bis 45 Jahre	21%	28%	25%	26%	100%
	ab 46 Jahre	30%	32%	21%	17%	100%
	Gesamt	24%	31%	24%	21%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 659: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren)

		Max. Pflichtschul-abschluss	Lehre mit Berufs-schule/Mittlere Schule	Matura	Universität, Fach-hochschule, Akademie	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	bis zu 5 Jahre	39%	18%	30%	14%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	33%	11%	38%	18%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	30%	36%	24%	11%	100%
	21 Jahre und länger	27%	43%	14%	16%	100%
	Gesamt	32%	27%	26%	15%	100%
Nein	bis zu 5 Jahre	16%	19%	26%	39%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	20%	29%	30%	22%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	25%	32%	26%	16%	100%
	21 Jahre und länger	35%	37%	12%	16%	100%
	Gesamt	24%	30%	24%	22%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1794, n miss = 60; nur Personen der ersten Generation.

Tabelle 660: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ausbildungsabschluss in Öster-reich		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	25%	75%	100%
	Weiblich	36%	64%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Nein	Männlich	34%	66%	100%
	Weiblich	33%	67%	100%
	Gesamt	33%	67%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1902, n miss = 54; nur Personen mit Ausbildungsabschluss (mind. Pflichtschule)

Tabelle 661: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Ausbildungsabschluss in Österreich		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	39%	61%	100%
	Weiblich	63%	38%	100%
	Gesamt	50%	50%	100%
Roma/Romnia	Männlich	46%	54%	100%
	Weiblich	51%	49%	100%
	Gesamt	49%	51%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 170; nur Personen mit Ausbildungsabschluss (mind. Pflichtschule)

Tabelle 662: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Alter

		Ausbildungsabschluss in Österreich		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	bis 24 Jahre	57%	43%	100%
	25 bis 45 Jahre	26%	74%	100%
	ab 46 Jahre	21%	79%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Nein	bis 24 Jahre	79%	21%	100%
	25 bis 45 Jahre	32%	68%	100%
	ab 46 Jahre	8%	92%	100%
	Gesamt	33%	67%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1902, n miss = 54; nur Personen mit Ausbildungsabschluss (mind. Pflichtschule).

Tabelle 663: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Schulbildung

		Ausbildungsabschluss in Österreich		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Max. Pflichtschulabschluss	21%	79%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	38%	62%	100%
	Matura	22%	78%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	39%	61%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%
Nein	Max. Pflichtschulabschluss	34%	66%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	43%	57%	100%
	Matura	26%	74%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	26%	74%	100%
	Gesamt	33%	67%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1902, n miss = 54; nur Personen mit Ausbildungsabschluss (mind. Pflichtschule).

Tabelle 664: Ausbildungsabschluss in Österreich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Dauer des Aufenthalts in AT (wenn im Ausland geboren)

		Ausbildungsabschluss in Österreich		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	bis zu 5 Jahre	1%	99%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	13%	87%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	27%	73%	100%
	21 Jahre und länger	48%	52%	100%
	Gesamt	24%	76%	100%
Nein	bis zu 5 Jahre	7%	93%	100%
	seit 6 bis 10 Jahre	17%	83%	100%
	seit 11 bis 20 Jahre	39%	61%	100%
	21 Jahre und länger	32%	68%	100%
	Gesamt	25%	75%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1902, n miss = 54; nur Personen mit Ausbildungsabschluss (mind. Pflichtschule).

Tabelle 665: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	20%	80%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Nein	Männlich	16%	84%	100%
	Weiblich	18%	82%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1250, n miss = 47; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs

Tabelle 666: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung (Roma/Romnia & KurdInnen)

	Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	10%	90%	100%
Roma/Romnia	7%	93%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 170; nur Personen mit Ausbildungsabschluss (mind. Pflichtschule)

Tabelle 667: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und höchster abgeschlossener Ausbildung

		Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Max. Pflichtschulabschluss	1%	99%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	23%	77%	100%
	Matura	24%	76%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	26%	74%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Nein	Max. Pflichtschulabschluss	1%	99%	100%
	Lehre mit Berufsschule/Mittlere Schule	18%	82%	100%
	Matura	23%	77%	100%
	Universität, Fachhochschule, Akademie	21%	79%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1250, n miss = 47; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs

Tabelle 668: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Berufsbereich

		Antrag auf Nostrifizierung der Ausbildung		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	7%	93%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	15%	85%	100%
	Dienstleistungsberufe	20%	80%	100%
	Technische Berufe			
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe			
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe			
	Gesamt	17%	83%	100%
Nein	Land- und forstwirtschaftliche Berufe			
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	16%	84%	100%
	Handels- und Verkehrsberufe	6%	94%	100%
	Dienstleistungsberufe	9%	91%	100%
	Technische Berufe	29%	71%	100%
	Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	19%	81%	100%
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	42%	58%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1250, n miss = 47; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs; Subgruppen mit n <= 25 werden nicht dargestellt

Tabelle 669: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Ja	Nein
	Anteil	Anteil
Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben	84%	78%
Arbeitsplatzsicherheit	40%	68%
Mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	25%	66%
Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	27%	66%
Bessere Einkommensmöglichkeiten	26%	52%
Zugang zu höheren Ausbildungsformen	24%	41%
Bessere Anerkennung bei Vorgesetzten	23%	32%
Bessere Anerkennung bei KollegInnen	23%	32%
Sonstige Erwartungen	13%	3%
keine Erwartungen an Anerkennung der Ausbildung		3%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =228: nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und Antrag auf Nostrifikation

Tabelle 670: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Anerkennung für Ausübung des Berufes nicht nötig	Sonstiges	Zeitliche Gründe - zu zeitaufwendig	Keine Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung	Finanzielle Gründe - zu hohe Kosten	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Ja	Männlich	51%	23%	24%	8%	14%	7%	100%
	Weiblich	31%	37%	12%	10%	9%	9%	100%
	Gesamt	44%	28%	20%	9%	12%	8%	100%
Nein	Männlich	58%	25%	18%	13%	6%	5%	100%
	Weiblich	54%	33%	17%	12%	4%	3%	100%
	Gesamt	56%	29%	17%	13%	5%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1007, n miss = 30; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und ohne Beantragung einer Nostrifikation.

Tabelle 671: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung (Roma/Romnia & KurdInnen)

	Anerkennung für Ausübung des Berufes nicht nötig	Sonstiges	Keine Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung	Zeitliche Gründe - zu zeitaufwendig	Finanzielle Gründe - zu hohe Kosten	Weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
KurdInnen	49%	14%	27%	19%	14%	5%	100%
Roma/Romnia	43%	58%	20%	5%	3%	8%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 77; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs und ohne Beantragung einer Nostrifikation

Tabelle 672: Sonstige Gründe für keine Beantragung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	
	Ja	Nein
	Anteil	Anteil
international/in Ö anerkannter ausländischer Bildungsabschluss	4%	28%
kein Interesse, Energie und Motivation	10%	22%
sprachliche Barrieren	30%	19%
keine anerkennenswerte Ausbildung abgeschlossen	23%	17%
keine fachliche Entsprechung oder hoher Ergänzungsaufwand	11%	4%
Wechsel in anderes Berufsfeld		5%
fehlende Dokumente	18%	2%
internationales Unternehmen		2%
Absolvieren einer Ausbildung in Ö	2%	2%
Nostrifikation geplant		1%
Asylstatus	2%	0%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =394, n miss = 11; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs, ohne Beantragung einer Nostrifikation und Nennung „Sonstiger" Gründe für nicht-vorgenommene Nostrifikation

Tabelle 673: Sonstige Gründe für keine Beantragung (Roma/Romnia & KurdInnen)

	Anteil
keine anerkennenswerte Ausbildung abgeschlossen	71%
fehlende Dokumente	18%
international/in Ö anerkannter ausländischer Bildungsabschluss	7%
sprachliche Barrieren	4%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 28; nur Personen mit Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs, ohne Beantragung einer Nostrifikation und Nennung „Sonstiger" Gründe für nicht-vorgenommene Nostrifikation

Tabelle 674: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarkt-bezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
Nein	Männlich	7%	93%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	7%	93%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 64

Tabelle 675: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich		100%	100%
	Gesamt	1%	99%	100%
Roma/Romnia	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	15%	85%	100%
	Gesamt	11%	89%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180, n miss = 1.

Tabelle 676: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 4 Wochen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	5%	95%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%
Nein	Männlich	6%	94%	100%
	Weiblich	7%	93%	100%
	Gesamt	6%	94%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 64

Tabelle 677: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 4 Wochen, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 4 Wochen, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich		100%	100%
	Gesamt	1%	99%	100%
Roma/Romnia	Männlich	3%	97%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	9%	91%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180, n miss = 1.

Tabelle 678: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	32%	68%	100%
	Weiblich	33%	67%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%
Nein	Männlich	31%	69%	100%
	Weiblich	33%	67%	100%
	Gesamt	32%	68%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 58

Tabelle 679: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	27%	73%	100%
	Weiblich	26%	74%	100%
	Gesamt	27%	73%	100%
Roma/Romnia	Männlich	25%	75%	100%
	Weiblich	31%	69%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.

Tabelle 680: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	30%	70%	100%
	Gesamt	24%	76%	100%
Nein	Männlich	28%	72%	100%
	Weiblich	30%	70%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 58

Tabelle 681: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (OHNE DEUTSCHKURSE) in letzten 5 Jahren, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	17%	83%	100%
	Weiblich	21%	79%	100%
	Gesamt	19%	81%	100%
Roma/Romnia	Männlich	17%	83%	100%
	Weiblich	26%	74%	100%
	Gesamt	22%	78%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.

Tabelle 682: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Tätigkeitsniveau

		Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Hilfstätigkeit	15%	85%	100%
	Angelernte Tätigkeit	18%	82%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	15%	85%	100%
	Höhere Tätigkeit			
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit			
	Gesamt	24%	76%	100%
Nein	Hilfstätigkeit	8%	92%	100%
	Angelernte Tätigkeit	21%	79%	100%
	Mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	45%	55%	100%
	Höhere Tätigkeit	53%	47%	100%
	hochqualifizierte/führende Tätigkeit	62%	38%	100%
	Gesamt	29%	71%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 68; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 683: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Andere Prioritäten, Zeitmangel	Keine Angabe / weiß nicht	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Sonstige Gründe	Fehlende Kinderbetreuung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	25%	11%	14%	16%	10%	11%	16%	16%	7%	1%	4%		100 %
	Weiblich	27%	23%	10%	1%	12%	1%	16%	5%	9%	2%	4%	16%	100 %
	Gesamt	26%	15%	13%	11%	11%	8%	16%	12%	8%	2%	4%	6%	100 %
Nein	Männlich	30%	28%	13%	12%	9%	9%	6%	7%	4%	6%	7%	1%	100 %
	Weiblich	30%	28%	20%	8%	10%	9%	10%	6%	6%	6%	3%	6%	100 %
	Gesamt	30%	28%	17%	10%	9%	9%	8%	6%	5%	6%	5%	3%	100 %

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1232, n miss = 21; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren

Tabelle 684: Gründe für keine berufliche Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung	Kein zeitlich passendes Angebot	Kein Interesse	Zu hohe Kosten	Kein inhaltlich passendes Angebot	aktuell / in den Zeitraum in Erstausbildung	Andere Prioritäten, Zeitmangel	kein Nutzen / Bedarf wahrgenommen	AMS-Kurse	Sonstige Gründe	Fehlende Kinderbetreuung	Keine Angabe / weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	34%	20%	23%	14%	11%	3%	14%	6%		3%		9%	100 %
	Weiblich	16%	13%	13%	3%	10%	23%	6%	10%	3%	3%			100 %
	Gesamt	26%	17%	18%	9%	11%	12%	11%	8%	2%	3%		5%	100 %
Roma/Romnia	Männlich	41%	22%	11%	26%	19%	7%		4%	11%	4%	4%		100 %
	Weiblich	38%	38%	14%	16%	11%	11%	5%	5%	8%	5%	5%		100 %
	Gesamt	39%	31%	13%	20%	14%	9%	3%	5%	9%	5%	5%		100 %

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 130; nur Personen ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren.

Tabelle 685: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) während der bezahlten Arbeitszeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ja, zur Gänze	Im Wesentlichen während der Arbeitszeit	Im Wesentlichen außerhalb der Arbeitszeit	Nein, zur Gänze außerhalb der Arbeitszeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	39%	12%	25%	23%	100%
	Weiblich	46%	28%	1%	25%	100%
	Gesamt	42%	19%	15%	24%	100%
Nein	Männlich	59%	13%	5%	23%	100%
	Weiblich	44%	16%	11%	30%	100%
	Gesamt	51%	14%	8%	27%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 69; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse.

Tabelle 686: Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch AG bezahlt, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ja, zur Gänze	Teilweise durch den/die Arbeitge-ber/in bezahlt	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	57%	1%	42%	100%
	Weiblich	83%	10%	7%	100%
	Gesamt	69%	5%	26%	100%
Nein	Männlich	62%	7%	31%	100%
	Weiblich	57%	12%	31%	100%
	Gesamt	60%	9%	31%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 67; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse.

Tabelle 687: Finanzierung durch andere Stellen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	
	Ja	Nein
	Anteil	Anteil
Nein	89%	73%
Ja, Arbeiterkammer		6%
Ja, WAFF	4%	12%
Ja, sonstige Förderstelle	8%	10%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=268, n miss = 25; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse, deren Kosten nicht gänzlich von ArbeitgeberIn getragen wurden.

Tabelle 688: Finanzierung durch andere Stellen (Roma/Romnia & KurdInnen)

	Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	
	KurdInnen	Roma/Romnia
	anzahl	anzahl
Nein	3	3
Ja, Arbeiterkammer	1	
Ja, WAFF		3
Ja, sonstige Förderstelle		1
Gesamt	4	7

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011

Tabelle 689: Unterstützung* der Teilnahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Aus-/WB gänzlich von AG getragen	Aus-/WB teilweise durch AG unter-stützt	Aus-/WB ohne Unterstützung des AG	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	33%	57%	10%	100%
	Weiblich	41%	53%	6%	100%
	Gesamt	36%	55%	8%	100%
Nein	Männlich	47%	35%	18%	100%
	Weiblich	36%	43%	21%	100%
	Gesamt	42%	39%	19%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 68; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse. * Als Unterstützung versteht sich eine (zumindest teilweise) Finanzierung der Aus-, Weiterbildung durch den/die ArbeitgeberIn und/oder die (zumindest teilweise) Absolvierung während der Arbeitzeit.

Tabelle 690: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung (ohne Deutschkurse) während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Teilnahme wärhend KBG		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	5%	95%	100%
Nein	7%	93%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 70; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse.

Tabelle 691: Art der beruflichen Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		berufsspezi-fische Weiterbil-dungen, Fachkurse, Aufbause-minare	Sonsti-ges	EDV-Kurs	Sprachkur-se (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Lehrab-schluss	Nachholen sonstiger Bildungs-abschluss	Kurse um eine im Ausland erworbene Ausbildung anzuerken-nen (Nostri-fikation)	Nachholen Haupt-schulab-schluss	Ge-samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	59%	19%	6%	1%	0%		4%	11%	1%	100%
	Weiblich	74%	5%	31%	9%	1%					100%
	Gesamt	66%	13%	17%	5%	1%		2%	6%	1%	100%
Nein	Männlich	57%	18%	14%	7%	4%	5%	1%	1%	0%	100%
	Weiblich	63%	18%	10%	10%	2%	2%	2%	1%	1%	100%
	Gesamt	60%	18%	12%	9%	3%	3%	2%	1%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 656, n miss = 24; nur Personen mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren, ohne Deutschkurse.

Tabelle 692: Teilnahme an Deutschkurs in den letzten fünf Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht (1.Generation, ohne DE)

		Deutschkurs		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	41%	59%	100%
	Weiblich	32%	68%	100%
	Gesamt	38%	62%	100%
Nein	Männlich	18%	82%	100%
	Weiblich	17%	83%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 593, n miss = 29; nur Personen der ersten Generation, ohne Deutschland, mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 5 Jahren.

Tabelle 693: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	50%	42%	8%	100%
	Weiblich	75%	25%	1%	100%
	Gesamt	59%	36%	5%	100%
Nein	Männlich	53%	33%	14%	100%
	Weiblich	57%	33%	10%	100%
	Gesamt	55%	33%	12%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 694: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
		ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	44%	35%	21%	100%
	Weiblich	57%	21%	21%	100%
	Gesamt	50%	29%	21%	100%
Roma/Romnia	Männlich	42%	28%	31%	100%
	Weiblich	43%	28%	30%	100%
	Gesamt	42%	28%	30%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180

Tabelle 695: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen (ohne Deutschkurse), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Geschlecht und Kinderbetreuung (Kinder im Haushalt)

				Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
				ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
				Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	Kinder im Haushalt	Ja	51%	40%	9%	100%
			Nein	51%	46%	3%	100%
			Gesamt	51%	43%	6%	100%
	Weiblich	Kinder im Haushalt	Ja	75%	25%	1%	100%
			Nein	75%	24%	1%	100%
			Gesamt	75%	24%	1%	100%
	Gesamt	Kinder im Haushalt	Ja	62%	33%	5%	100%
			Nein	58%	39%	3%	100%
			Gesamt	60%	36%	4%	100%
Nein	Männlich	Kinder im Haushalt	Ja	51%	35%	14%	100%
			Nein	55%	31%	14%	100%
			Gesamt	53%	33%	14%	100%
	Weiblich	Kinder im Haushalt	Ja	52%	37%	11%	100%
			Nein	62%	30%	8%	100%
			Gesamt	57%	33%	10%	100%
	Gesamt	Kinder im Haushalt	Ja	52%	36%	13%	100%
			Nein	58%	30%	11%	100%
			Gesamt	55%	33%	12%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 58

Tabelle 696: Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildungen, nach Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren und Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (jeweils ohne Deutschkurse)

				Wunsch nach Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildung in der Zukunft, OHNE DEUTSCHKURSE			
				ja	nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
				Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	82%	18%	0%	100%
			nein	52%	41%	7%	100%
			Gesamt	59%	36%	5%	100%
	Nein	Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung in letzten 5 Jahren, OHNE DEUTSCHKURSE	ja	76%	15%	9%	100%
			nein	47%	40%	13%	100%
			Gesamt	55%	33%	12%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52

Tabelle 697: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbaseminare	Sonstiges	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Lehrabschluss	Kurse im Zuge einer Nostrifikation	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Nachholen Hauptschulabschluss	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	26%	36%	22%	10%	7%	11%	8%	5%		100%
	Weiblich	49%	25%	20%	12%	4%	1%	0%	2%	0%	100%
	Gesamt	37%	31%	21%	11%	6%	6%	4%	4%	0%	100%
Nein	Männlich	43%	23%	14%	8%	13%	4%	2%	1%	0%	100%
	Weiblich	42%	24%	15%	17%	12%	1%	3%	3%	0%	100%
	Gesamt	42%	24%	15%	13%	13%	3%	3%	2%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290; nur Personen mit Weiterbildungswunsch;

Tabelle 698: Art der gewünschten künftigen beruflichen Aus-/Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich (Roma/Romnia & KurdInnen)

	berufsspezifische Weiterbildungen, Fachkurse, Aufbaseminare	EDV-Kurs	Sprachkurse (außer Deutsch)	Nachholen sonstiger Bildungsabschluss	Sonstiges	Nachholen Lehrabschluss	keine Angabe / weiß nicht	Nachholen Hauptschulabschluss	Kurse im Zuge einer Nostrifikation	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	42%	13%	20%	7%	7%	11%	9%	4%	0%	100%
Roma/Romnia	34%	18%	8%	21%	21%	5%	3%	3%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 83; nur Personen mit Weiterbildungswunsch.

Tabelle 699: "Sonstige" Arten der gewünschten künftigen Aus- und Weiterbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	
	Ja	Nein
	Anteil	Anteil
(vollständige) Berufsausbildung	79%	55%
Tertiäre Ausbildung, PostGraduate	16%	15%
Sonstige Aus- und WB		12%
überfachl. Qualifikationen, Softskills, Coaching	2%	9%
Kurse für Selbständigkeit	2%	4%
betriebsbezogene Weiterbildungen	2%	3%
Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung		1%
Gesamt	100%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 322; nur Personen mit Weiterbildungswunsch und Nennung „Sonstige Art der gewünschten WB"

Tabelle 700: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Erwartungen an künftige Teilnahme						
		mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	Bessere Einkommensmöglichkeiten	Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	Arbeitsplatzsicherheit	Sonstiges	Keine speziellen Erwartungen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	62%	71%	62%	56%	24%	6%	100%
	Weiblich	67%	60%	51%	59%	23%	9%	100%
	Gesamt	64%	66%	57%	58%	23%	7%	100%
Nein	Männlich	69%	68%	68%	59%	13%	7%	100%
	Weiblich	67%	61%	59%	56%	17%	8%	100%
	Gesamt	68%	64%	63%	57%	15%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1290, n miss = 34; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse)

Tabelle 701: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich (Roma/Romnia & KurdInnen)

	Erwartungen an künftige Teilnahme						
	Keine speziellen Erwartungen	Bessere Einkommensmöglichkeiten	Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	Arbeitsplatzsicherheit	Sonstiges	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	44%	40%	38%	38%	36%	11%	100%
Roma/Romnia	76%	21%	16%	16%	13%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 83; nur Personen mit Weiterbildungswunsch.

Tabelle 702: "Sonstige Erwartungen" an künftige Teilnahme, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	
	Ja	Nein
	Anteil	Anteil
Neuorientierung, Chance auf bessere Arbeit	57%	55%
Teil der Professionalität	26%	25%
Alltagsnutzen, Lebensqualität	4%	13%
Verbesserung des Arbeitsklimas, Respekt	2%	4%
Zugang zu erlernten Beruf / Nostrifikation	2%	3%
Soziale Kontakte, Netzwerken	7%	0%
Voraussetzung für weitere Ausbildungen	1%	0%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =213, n miss = 4; nur Personen mit Weiterbildungswunsch (ohne Deutschkurse) und Nennung „Sonstige Erwartungen an künftige WB-Teilnahme".

Tabelle 703: Gewünschte Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	8%	92%	100%
	Gesamt	17%	83%	100%
Nein	Männlich	11%	89%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	13%	87%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1615, n miss = 38; nur Personen der ersten Generation, ohne Deutschland.

Tabelle 704: Gewünschte Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE) (Roma/Romnia & KurdInnen)

	Deutschkurs		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	19%	81%	100%
Roma/Romnia	8%	92%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 149.

Tabelle 705: Gewünschte Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE, Weiterbildungsinteressierte), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	36%	64%	100%
	Weiblich	10%	90%	100%
	Gesamt	25%	75%	100%
Nein	Männlich	21%	79%	100%
	Weiblich	24%	76%	100%
	Gesamt	22%	78%	100%

Quelle: 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1109, n miss = 26; nur Personen der ersten Generation, ohne Deutschland, mit Weiterbildungsinteresse.

Tabelle 706: Gewünschte Teilnahme an Deutschkurs (1.Generation, ohne DE, Weiterbildungsinteressierte) (Roma/Romnia & KurdInnen)

	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	29%	71%	100%
Roma/Romnia	17%	83%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 84; nur Personen der ersten Generation, ohne Deutschland, mit Weiterbildungsinteresse.

Tabelle 707: Erwartungen an Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und nach Deutschkurs gewünscht (1.Generation, ohne DE, Weiterbildungsinteressierte)

		Deutschkurs		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	81%	70%	73%
	Bessere Einkommensmöglichkeiten	87%	63%	69%
	Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	88%	58%	65%
	Arbeitsplatzsicherheit	79%	65%	69%
	Sonstiges	25%	26%	26%
	Keine speziellen Erwartungen	0%	6%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%
Nein	mehr Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit	70%	67%	67%
	Bessere Einkommensmöglichkeiten	67%	65%	66%
	Bessere Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit	77%	62%	65%
	Arbeitsplatzsicherheit	66%	59%	61%
	Sonstiges	23%	15%	17%
	Keine speziellen Erwartungen	5%	8%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =1109; nur Personen der ersten Generation, ohne DE.

Ethnische Minderheiten: Sprachkompetenzen

Tabelle 708: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	3,2	3,0	2,0	5,0
		Weiblich	3,1	3,0	2,0	5,0
		Gesamt	3,2	3,0	2,0	5,0
	Nein	Männlich	2,8	3,0	1,0	5,0
		Weiblich	2,8	3,0	1,0	5,0
		Gesamt	2,8	3,0	1,0	5,0

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 709: Durchschnittliche Anzahl gesprochener Sprachen, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Mittelwert	Median	Minimum	Maximum
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	3,2	3,0	2,0	5,0
		Weiblich	3,2	3,0	2,0	5,0
		Gesamt	3,2	3,0	2,0	5,0
	Roma/Romnia	Männlich	3,1	3,0	2,0	5,0
		Weiblich	3,0	3,0	2,0	5,0
		Gesamt	3,0	3,0	2,0	5,0

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 710: Sprachkenntnisse insgesamt, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (KurdInnen)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Türkisch	69%	67%	68%
		Kurdisch	73%	62%	68%
		Englisch	33%	50%	41%
		Arabisch	21%	19%	20%
		Französisch	8%	7%	8%
		Persisch	2%	10%	6%
		Farsi	6%	2%	4%
		Italienisch	2%	5%	3%
		Spanisch		2%	1%
		Russisch	2%		1%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 90

Tabelle 711: Sprachkenntnisse insgesamt, Mehrfachnennungen möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Roma/Romnia	Romanes	50%	63%	58%
		Serbisch	50%	43%	46%
		Englisch	42%	24%	31%
		Bulgarisch	14%	11%	12%
		Ungarisch	6%	15%	11%
		Rumänisch	11%	4%	7%
		Bosnisch	11%	2%	6%
		Serbokroatisch	6%	4%	4%
		Mazedonisch	6%	4%	4%
		Albanisch		7%	4%
		Slowakisch		6%	3%
		Französisch	3%	4%	3%
		Arabisch	3%	4%	3%
		Kroatisch	3%	2%	2%
		Italienisch		4%	2%

		Türkisch		2%	1%
		Tschechisch/Slowakisch		2%	1%
		Slowenisch		2%	1%
		Russisch	3%		1%
		Gesamt	100%	100%	100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 90

Tabelle 712: Sprachkenntnisse insgesamt, Mehrfachnennungen möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Englisch	40%	46%	42%
		Türkisch	41%	29%	37%
		Serbokroatisch	26%	17%	23%
		Serbisch	10%	18%	13%
		Russisch	11%	10%	11%
		Französisch	6%	8%	7%
		Polnisch	0%		0%
		Rumänisch	3%	15%	8%
		Kroatisch		9%	3%
		Slowakisch	4%	5%	4%
		Bosnisch	2%	4%	3%
		Ungarisch	3%	4%	3%
		Albanisch	7%		5%
		Arabisch	7%	5%	6%
		Italienisch	0%	3%	1%
		Spanisch	0%	1%	0%
		Kurdisch	24%	12%	20%
		Persisch	3%	3%	3%
		Mazedonisch	5%		3%
		Tagalog	1%	2%	1%
		Chinesisch	1%	2%	1%
		Hindi	3%	1%	2%
		Romanes	7%		4%
		Niederländisch	2%		1%
		Panjabi	1%		1%
		Griechisch		4%	2%
		Urkainisch	0%		0%
		Bengalisch	0%	1%	0%
		Portugiesisch		0%	0%
		Urdu	1%		0%
		Walachisch	2%	5%	3%
		Malayalam	2%	1%	1%
		Ibo	1%	0%	1%
		Tschechisch	3%		2%
		Paschtu	0%	0%	0%
		Filipino	0%		0%
		Yoruba	0%	0%	0%
		Armenisch	0%	3%	1%
		Dari	1%	1%	1%
		Japanisch	0%		0%
		Latein	0%		0%
		Edo/Bini	1%	0%	1%
		Tschetschenisch	0%	1%	0%
		Hebräisch	1%		1%
		Twi	0%	0%	0%
		Cebuano		1%	0%
		Somali		0%	0%
		Assyrisch	1%		0%
		Norwegisch	0%		0%
		Ilokano	0%		0%
		Afrikaans	0%	0%	0%
		Lingala	0%	0%	0%
		Oromo	0%	0%	0%
		Hausa	0%		0%
		Mandinka	0%		0%
		Amharisch		0%	0%
		Aramäisch	0%		0%
		Ga	0%		0%
		Aserbaidschanisch	0%		0%
		Wolof	0%		0%
		Malagasy		0%	0%
		Plattdeutsch		0%	0%
		Hiligaynon		0%	0%
		Douala	0%		0%
		Bayangi	0%		0%

		Urhobo		0%	0%
		Mina		0%	0%
		Efik		0%	0%
		isiZulu		0%	0%
		Gesamt	100%	100%	100%
	Nein	Englisch	52%	46%	49%
		Türkisch	20%	16%	18%
		Serbokroatisch	17%	20%	19%
		Serbisch	15%	14%	14%
		Russisch	10%	13%	11%
		Französisch	8%	12%	10%
		Polnisch	7%	8%	8%
		Rumänisch	5%	8%	7%
		Kroatisch	6%	6%	6%
		Slowakisch	3%	4%	4%
		Bosnisch	3%	4%	4%
		Ungarisch	4%	3%	4%
		Albanisch	4%	3%	3%
		Arabisch	4%	2%	3%
		Italienisch	3%	4%	3%
		Spanisch	3%	4%	3%
		Kurdisch	0%	0%	0%
		Tschechisch/Slowakisch	2%	2%	2%
		Persisch	2%	2%	2%
		Mazedonisch	2%	1%	1%
		Tagalog	1%	2%	1%
		Chinesisch	1%	2%	1%
		Hindi	1%	1%	1%
		Bulgarisch	1%	1%	1%
		Romanes	1%		0%
		Niederländisch	1%	1%	1%
		Panjabi	1%	0%	1%
		Griechisch	1%	0%	0%
		Urkainisch	0%	1%	0%
		Bengalisch	1%	0%	0%
		Portugiesisch	0%	1%	0%
		Slowenisch		1%	0%
		Urdu	1%	0%	0%
		Malayalam	0%	0%	0%
		Ibo	0%	0%	0%
		Tschechisch	0%	0%	0%
		Paschtu	0%	0%	0%
		Filipino	0%	0%	0%
		Schwedisch	0%	0%	0%
		Yoruba	0%	0%	0%
		Armenisch	0%		0%
		Dari	0%	0%	0%
		Japanisch	0%	0%	0%
		Latein	0%	0%	0%
		Edo/Bini	0%		0%
		Tschetschenisch	0%	0%	0%
		Hebräisch	0%	0%	0%
		Twi	0%	0%	0%
		Cebuano	0%	0%	0%
		Somali	0%	0%	0%
		Assyrisch	0%		0%
		Norwegisch		0%	0%
		Ilokano	0%	0%	0%
		Afrikaans	0%	0%	0%
		Lingala	0%		0%
		Oromo	0%		0%
		Dänisch		0%	0%
		Hausa	0%	0%	0%
		Mandinka	0%		0%
		Suaheli	0%	0%	0%
		Taiwanesisch	0%	0%	0%
		Koptisch	0%		0%
		Fulfulde	0%	0%	0%
		Kasachisch		0%	0%
		Amharisch	0%	0%	0%
		Aramäisch		0%	0%
		Ga	0%	0%	0%
		Aserbaidschanisch	0%	0%	0%
		Wolof	0%	0%	0%
		Vietnamesisch		0%	0%
		Chabacano	0%		0%
		Malagasy		0%	0%
		Tigrina	0%		0%
		Lettisch		0%	0%
		Marathi		0%	0%
		Thai		0%	0%
		Telugu		0%	0%
		Nepali		0%	0%

		Laotisch		0%	0%
		Koreanisch		0%	0%
		Surigaonon		0%	0%
		Mongolisch	0%		0%
		Fante	0%	0%	0%
		Moree	0%		0%
		Kikuyu		0%	0%
		Kikamba		0%	0%
		Bemba		0%	0%
		Bassa		0%	0%
		Bambara	0%		0%
		Bikolano	0%		0%
		Kinyaruanda	0%		0%
		Chichewa	0%		0%
		Ghomálá		0%	0%
		Farsi	0%		0%
		Tunesisch-Arabisch		0%	0%
		Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile ‘MigrantInnen am AM in Wien’, 2010; Interviews n gesamt = 1993, n miss = 52

Tabelle 713: Sprachkenntnisse Deutsch, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Deutschkenntnisse				
			Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	48%	16%	5%	31%	100%
		Weiblich	66%	18%	1%	15%	100%
		Gesamt	55%	17%	4%	25%	100%
	Nein	Männlich	54%	16%	1%	29%	100%
		Weiblich	64%	12%	2%	22%	100%
		Gesamt	60%	14%	1%	25%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 55

Tabelle 714: Sprachkenntnisse Deutsch, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Deutschkenntnisse				
			Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	50%	10%	2%	38%	100%
		Weiblich	69%	5%	2%	24%	100%
		Gesamt	59%	8%	2%	31%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	56%	17%	3%	25%	100%
		Weiblich	54%	11%		35%	100%
		Gesamt	54%	13%	1%	31%	100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 715: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Deutsch - Nutzung in der Arbeit		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	93%	7%	100%
		Weiblich	95%	5%	100%
		Gesamt	94%	6%	100%
	Nein	Männlich	95%	5%	100%
		Weiblich	98%	2%	100%
		Gesamt	97%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 75

Tabelle 716: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Deutsch - Nutzung in der Arbeit		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	98%	2%	100%
		Weiblich	100%		100%
		Gesamt	99%	1%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	100%		100%
		Weiblich	100%		100%
		Gesamt	100%		100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 3

Tabelle 717: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Nutzung Deutschkenntnisse in Arbeit			
			mit KollegInnen	mit KollegInnen und geschäftlich	geschäftlich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	18%	77%	6%	100%
		Weiblich	12%	87%	1%	100%
		Gesamt	15%	81%	4%	100%
	Nein	Männlich	16%	82%	2%	100%
		Weiblich	11%	86%	3%	100%
		Gesamt	13%	84%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1688 (ohne Deutschland), n miss = 45

Tabelle 718: Deutsch - Nutzung in der Arbeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Nutzung Deutschkenntnisse in Arbeit			
			mit KollegInnen	mit KollegInnen und geschäftlich	geschäftlich	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	20%	70%	9%	100%
		Weiblich	20%	76%	5%	100%
		Gesamt	20%	73%	7%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	33%	64%	3%	100%
		Weiblich	17%	78%	6%	100%
		Gesamt	23%	72%	4%	100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 5

Tabelle 719: Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (exkl. Deutschland) und Geschlecht

			Ja, völlig/eher ausreichend	Nein, eher/gar nicht ausreichend	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	88%	12%	100%
		Weiblich	98%	2%	100%
		Gesamt	92%	8%	100%
	Nein	Männlich	89%	11%	100%
		Weiblich	96%	4%	100%
		Gesamt	93%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 125

Tabelle 720: Ausreichende Deutschkenntnisse für die Ausübung des Berufes, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (exkl. Deutschland) und Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Ja, völlig/eher ausreichend	Nein, eher/gar nicht ausreichend	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	89%	11%	100%
		Weiblich	98%	2%	100%
		Gesamt	93%	7%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	94%	6%	100%
		Weiblich	98%	2%	100%
		Gesamt	97%	3%	100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 7

Tabelle 721: Alltagssprache Deutsch, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht, exkl. Herkunftsgruppe Deutschland

			Alltagssprache Deutsch		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	11%	89%	100%
		Weiblich	10%	90%	100%
		Gesamt	10%	90%	100%
	Nein	Männlich	23%	77%	100%
		Weiblich	28%	72%	100%
		Gesamt	26%	74%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1816 (ohne Deutschland), n miss = 48

Tabelle 722: Alltagssprache Deutsch, exkl. Herkunftsgruppe Deutschland (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Alltagssprache Deutsch		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	17%	83%	100%
		Weiblich	29%	71%	100%
		Gesamt	22%	78%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	31%	69%	100%
		Weiblich	33%	67%	100%
		Gesamt	32%	68%	100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 723: Sprachkenntnisse Alltagssprache, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	90%	7%		4%	100%
		Weiblich	93%	6%		1%	100%
		Gesamt	91%	6%		2%	100%
	Nein	Männlich	95%	2%	0%	2%	100%
		Weiblich	93%	4%		3%	100%
		Gesamt	94%	3%	0%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1376, n miss = 37

Tabelle 724: Sprachkenntnisse Alltagssprache, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	93%	8%	100%
		Weiblich	97%	3%	100%
		Gesamt	94%	6%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	84%	16%	100%
		Weiblich	61%	39%	100%
		Gesamt	70%	30%	100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 131

Tabelle 725: Alltagssprache - Nutzung in der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	85%	15%	100%
		Weiblich	56%	44%	100%
		Gesamt	73%	27%	100%
	Nein	Männlich	76%	24%	100%
		Weiblich	64%	36%	100%
		Gesamt	70%	30%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1376, n miss = 72

Tabelle 726: Alltagssprache - Nutzung in der Arbeit, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	93%	8%	100%
		Weiblich	63%	37%	100%
		Gesamt	80%	20%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	80%	20%	100%
		Weiblich	61%	39%	100%
		Gesamt	69%	31%	100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 131

Weitere Sprachkenntnisse neben Deutsch/Alltagssprache

Tabelle 727: Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Weitere Sprache		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	85%	15%	100%
		Weiblich	78%	22%	100%
		Gesamt	82%	18%	100%
	Nein	Männlich	71%	29%	100%
		Weiblich	69%	31%	100%
		Gesamt	70%	30%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

Tabelle 728: Weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache), nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Weitere Sprache		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	88%	13%	100%
		Weiblich	81%	19%	100%
		Gesamt	84%	16%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	78%	22%	100%
		Weiblich	85%	15%	100%
		Gesamt	82%	18%	100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 729: Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache): Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

			Weitere Sprache				
			Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	Ja	Männlich	61%	18%	2%	19%	100%
		Weiblich	59%	18%	0%	22%	100%
		Gesamt	60%	18%	2%	20%	100%
	Nein	Männlich	56%	16%	1%	28%	100%
		Weiblich	64%	10%	2%	24%	100%
		Gesamt	60%	13%	1%	26%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1664, n miss = 51

Tabelle 730: *Wenn weitere Sprachkenntnisse (neben Deutsch/Alltagssprache):* Ausprägung dieser Sprachkenntnisse, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

			Weitere Sprache				
			Mündlich und schriftlich fließend	Mündlich fließend	Schriftlich fließend	Weder mündlich noch schriftlich fließend	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	KurdInnen	Männlich	41%	10%	2%	46%	100%
		Weiblich	39%	9%		52%	100%
		Gesamt	41%	9%	1%	49%	100%
	Roma/Romnia	Männlich	14%	7%		79%	100%
		Weiblich	20%	9%		71%	100%
		Gesamt	18%	8%		74%	100%

L&R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 150, n miss = 1

Ethnische Minderheiten: Privatleben und Vereinbarkeit

Tabelle 731: Haushaltsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	14%	0%	50%	19%	18%	100%
	Weiblich	8%	7%	57%	14%	14%	100%
	Gesamt	12%	3%	52%	17%	16%	100%
Nein	Männlich	18%	2%	46%	21%	12%	100%
	Weiblich	15%	9%	43%	22%	10%	100%
	Gesamt	17%	6%	44%	22%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 61

Tabelle 732: Haushaltsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Alter

		alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	bis 24 Jahre	22%		9%	17%	52%	100%
	25 bis 45 Jahre	7%	3%	64%	12%	14%	100%
	ab 46 Jahre	19%	4%	40%	36%	1%	100%
	Gesamt	12%	3%	52%	17%	16%	100%
Nein	bis 24 Jahre	23%	1%	7%	23%	47%	100%
	25 bis 45 Jahre	17%	6%	50%	20%	7%	100%
	ab 46 Jahre	13%	8%	54%	25%	0%	100%
	Gesamt	17%	6%	44%	22%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 61

Tabelle 733: Haushaltsform, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		alleinlebend ohne Kinder	alleinlebend mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern	in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind/er	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	13%		45%	15%	28%	100%
	Weiblich	14%	7%	33%	12%	33%	100%
	Gesamt	13%	3%	39%	13%	30%	100%
Roma/Romnia	Männlich	19%		42%	11%	28%	100%
	Weiblich	9%	17%	31%	28%	15%	100%
	Gesamt	13%	10%	36%	21%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180, n miss = 1.

Tabelle 734: Bezug KBG in letzten fünf Jahren abgeschlossen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	3%	97%	100%
	Weiblich	32%	68%	100%
	Gesamt	14%	86%	100%
Nein	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	13%	87%	100%
	Gesamt	8%	92%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 78.

Tabelle 735: Bezug KBG in letzten fünf Jahren abgeschlossen, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	2%	98%	100%
	Weiblich	12%	88%	100%
	Gesamt	7%	93%	100%
Roma/Romnia	Männlich		100%	100%
	Weiblich	11%	89%	100%
	Gesamt	7%	93%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.

Tabelle 736: Kinder im Haushalt, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	50%	50%	100%
	Weiblich	64%	36%	100%
	Gesamt	55%	45%	100%
Nein	Männlich	48%	52%	100%
	Weiblich	53%	47%	100%
	Gesamt	51%	49%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52.

Tabelle 737: Kinder im Haushalt, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	45%	55%	100%
	Weiblich	40%	60%	100%
	Gesamt	43%	57%	100%
Roma/Romnia	Männlich	42%	58%	100%
	Weiblich	50%	50%	100%
	Gesamt	47%	53%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180, n miss = 1.

Tabelle 738: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen im Haushalt, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	Kinder im Alter von 13 Jahren und mehr	Keine Angaben zum Alter des/der Kind(er) im Haushalt	keine Kinder im Haushalt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	15%	16%	21%	23%		51%	100%
	Weiblich	8%	17%	39%	32%	0%	36%	100%
	Gesamt	12%	16%	28%	27%	0%	46%	100%
Nein	Männlich	17%	10%	18%	25%	1%	52%	100%
	Weiblich	6%	11%	20%	29%	1%	47%	100%
	Gesamt	11%	10%	19%	27%	1%	49%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52.

Tabelle 739: Betreuung von Kindern verschiedener Altersgruppen im Haushalt, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Kinder im Alter bis zu 3 Jahre	Kinder im Alter von 4 bis 6 Jahre	Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahre	Kinder im Alter von 13 Jahren und mehr	keine Kinder im Haushalt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	13%	17%	17%	25%	56%	100%
	Weiblich	7%	14%	10%	26%	60%	100%
	Gesamt	10%	16%	13%	26%	58%	100%
Roma/Romnia	Männlich	8%	11%	17%	22%	58%	100%
	Weiblich	4%	4%	30%	24%	50%	100%
	Gesamt	6%	7%	24%	23%	53%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.

Tabelle 740: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 0-3 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Mutter des Kindes/der Kinder	73%	61%	63%
Institutionelle Angebote	10%	23%	22%
Privat organisierte Betreuung	16%	12%	12%
derzeit selbst in Karenz	3%	9%	8%
keine Angabe / weiß nicht		8%	7%
Vater des Kindes/der Kinder	9%	7%	7%
Sonstiges		1%	1%
Keine Betreuung vorhanden		1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 243, n miss = 6; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren.

Tabelle 741: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 0-3 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	sehr gut	eher gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	46%	30%	20%	2%	2%	100%
Nein	40%	33%	11%	11%	6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 243, n miss = 42; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 0-3 Jahren.

Tabelle 742: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 4-6 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Institutionelle Angebote	48%	81%	75%
Mutter des Kindes/der Kinder	46%	32%	35%
Privat organisierte Betreuung	15%	15%	15%
Vater des Kindes/der Kinder	3%	8%	7%
keine Angabe / weiß nicht	6%	4%	4%
Sonstiges		1%	1%
derzeit selbst in Karenz	1%	0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 216, n miss = 8; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren.

Tabelle 743: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 4-6 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	sehr gut	eher gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	46%	39%	12%	1%	2%	100%
Nein	42%	31%	8%	14%	5%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 216, n miss = 18; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 4-6 Jahren.

Tabelle 744: Organisation der Kinderbetreuung für Kind/er im Alter von 7-12 Jahren, Mehrfachnennungen möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Institutionelle Angebote	72%	63%	64%
Mutter des Kindes/der Kinder	33%	30%	30%
Privat organisierte Betreuung	13%	27%	25%
Vater des Kindes/der Kinder	2%	13%	11%
Keine Betreuung vorhanden	2%	5%	4%
keine Angabe / weiß nicht	1%	4%	3%
Sonstiges		1%	1%
derzeit selbst in Karenz	0%		0%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368, n miss = 7; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Tabelle 745: Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung bei Kind/ern im Alter von 7-12 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	sehr gut	eher gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	57%	19%	15%	3%	7%	100%
Nein	47%	26%	11%	11%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 368, n miss = 24; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Tabelle 746: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (bei Kind/ern 0-12 Jahre), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Nutzung institutioneller Kinder-betreuung		
		ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	34%	66%	100%
	Weiblich	89%	11%	100%
	Gesamt	59%	41%	100%
Nein	Männlich	45%	55%	100%
	Weiblich	72%	28%	100%
	Gesamt	59%	41%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 635, n miss = 13; nur Personen mit Kind(ern) im Alter von 7-12 Jahren.

Tabelle 747: Wichtige Unterstützungen im Bereich KiBe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Alter des/der Kind/er

		kein aktueller Unterstützungsbedarf / weiß nicht	Zeitlich flexiblere Betreuungszeiten	Öffnungs-, Betreuungszeiten	Geringere Kosten	Betreuungsplätze in der Nähe der Wohnung	Betreuungsplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	(auch) Kind/er bis 12 Jahren	51%	18%	25%	33%	8%	17%	3%	100%
	Kind/er nur über 12 Jahren	91%	6%	4%	3%	4%	2%	0%	100%
	Gesamt	59%	16%	21%	27%	7%	14%	2%	100%
Nein	(auch) Kind/er bis 12 Jahren	46%	29%	27%	25%	27%	21%	9%	100%
	Kind/er nur über 12 Jahren	77%	15%	14%	8%	9%	6%	3%	100%
	Gesamt	56%	24%	23%	20%	21%	16%	7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 962; alle Personen mit Kind(ern); als ‚Sonstige Unterstützungen' werden angesprochen: quantitative Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen/Ausweitung; EntgegenkommenvonArbeitgeberInnen-Seite; spezielle Angebote und Dienst (bspw. in Ferienzeiten); besser Qualität der Betreuungsangebote.

Ethnische Minderheiten: Interessensvertretung

Tabelle 748: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn			
		Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	40%	26%	33%	100%
	Weiblich	69%	13%	18%	100%
	Gesamt	51%	21%	28%	100%
Nein	Männlich	56%	25%	19%	100%
	Weiblich	60%	22%	18%	100%
	Gesamt	58%	23%	19%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss=81

Tabelle 749: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn			
		Ja	Teilweise	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	43%	24%	33%	100%
	Weiblich	60%	29%	12%	100%
	Gesamt	51%	26%	23%	100%
Roma/Romnia	Männlich	53%	29%	18%	100%
	Weiblich	42%	36%	22%	100%
	Gesamt	46%	33%	20%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180, n miss = 8.

Tabelle 750: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Arbeiter-kammer	KollegInnen	Verwandte, Freunde/innen	Internet	Betriebsrat	Gewerkschaft	Sonstige	Vereine für MigrantInnen	keine Angabe / weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	48%	49%	46%	44%	17%	19%	6%	20%	6%	100%
	Weiblich	63%	34%	34%	29%	19%	15%	5%	11%	5%	100%
	Gesamt	54%	43%	41%	38%	18%	17%	6%	16%	6%	100%
Nein	Männlich	59%	38%	39%	34%	21%	13%	14%	9%	4%	100%
	Weiblich	61%	47%	45%	34%	22%	18%	14%	10%	3%	100%
	Gesamt	60%	43%	42%	34%	21%	15%	14%	9%	3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss=52

Tabelle 751: Suche von Information und Hilfe bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Verwandte, Freunde/innen	KollegInnen	Internet	Arbeiterkammer	Sonstige	Betriebsrat	Vereine für MigrantInnen	Gewerkschaft	keine Angabe / weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	63%	54%	56%	42%	2%	19%	23%	15%	6%	100%
	Weiblich	40%	40%	33%	40%	12%	14%	7%	10%	14%	100%
	Gesamt	52%	48%	46%	41%	7%	17%	16%	12%	10%	100%
Roma/Romnia	Männlich	39%	39%	44%	36%	14%	8%	8%	6%	6%	100%
	Weiblich	56%	50%	28%	28%	19%	2%	4%	6%	4%	100%
	Gesamt	49%	46%	34%	31%	17%	4%	6%	6%	4%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.

Tabelle 752: Suche von Information und Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn: "Sonstiges" als Informationsquelle, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Ja	Nein
	Anteil	Anteil
Ansprechpersonen/-stellen im Betrieb	46%	42%
bislang kein Bedarf	11%	26%
Rechtsanwalt/-wältin, Rechtsschutz, Konsumentenschutz	12%	11%
AMS	10%	5%
Steuerberater/in	2%	5%
Schriftliche Quellen	18%	4%
div. Kammern	2%	4%
Behörden		3%
keine Ansprechstellen bekannt		1%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =297, n miss = 7; nur Personen mit Nennung „Sonstige Informationsquellen"

Tabelle 753: Vorhandensein Betriebsrat, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Vorhandensein Betriebsrat			
		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	40%	41%	18%	100%
	Weiblich	54%	34%	12%	100%
	Gesamt	45%	39%	16%	100%
Nein	Männlich	45%	42%	13%	100%
	Weiblich	45%	37%	18%	100%
	Gesamt	45%	39%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss=52

Tabelle 754: Vorhandensein Betriebsrat, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Vorhandensein Betriebsrat			
		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	33%	38%	29%	100%
	Weiblich	38%	36%	26%	100%
	Gesamt	36%	37%	28%	100%
Roma/Romnia	Männlich	50%	28%	22%	100%
	Weiblich	24%	48%	28%	100%
	Gesamt	34%	40%	26%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.

Tabelle 755: Inanspruchnahme Betriebsrat, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Inanspruchnahme Betriebsrat		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	28%	72%	100%
	Weiblich	14%	86%	100%
	Gesamt	22%	78%	100%
Nein	Männlich	22%	78%	100%
	Weiblich	19%	81%	100%
	Gesamt	20%	80%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =909, n miss=4; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht

Tabelle 756: Inanspruchnahme Betriebsrat (Roma/Romnia & KurdInnen)

	Inanspruchnahme Betriebsrat		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	28%	72%	100%
Roma/Romnia	13%	87%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =63; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht.

Tabelle 757: Themen der Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit

	Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	
	Ja	Nein
	Anteil	Anteil
Arbeitsvertrag	21%	31%
Sonstiges	3%	21%
Arbeitszeit	13%	20%
Gehalt / Lohn	41%	14%
Div. arbeitsrechtliche Informationen	17%	14%
Aus- und Weiterbildung	9%	10%
Konflikte mit Vorgesetzten	7%	9%
Konflikte mit KollegInnen	6%	6%
Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes	2%	7%
Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit	15%	3%
keine Angabe / weiß nicht		4%
Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts		1%
Ungleichbehandlung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit	1%	
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 203; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht und die diesen bereits in Anspruch genommen haben.

Tabelle 758: Gründe für Nicht-Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		bislang keine Probleme	Sonstiges	Aufwand lohnt sich nicht	sprachliche Barriere	Aufsuchen Betriebsrat ist mir unangenehm	keine Angabe / weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	76%	11%	1%	6%	1%	6%	100%
	Weiblich	86%	14%	0%		4%		100%
	Gesamt	81%	12%	0%	3%	2%	3%	100%
Nein	Männlich	93%	3%	2%	3%	0%	1%	100%
	Weiblich	90%	6%	7%	3%	4%	1%	100%
	Gesamt	92%	5%	4%	3%	2%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =702; nur Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, die diesen aber bislang nicht genutzt haben.

Tabelle 759: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	18%	76%	6%	100%
	Weiblich	27%	67%	6%	100%
	Gesamt	22%	72%	6%	100%
Nein	Männlich	20%	67%	12%	100%
	Weiblich	24%	67%	9%	100%
	Gesamt	22%	67%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 52.

Tabelle 760: Mitgliedschaft Gewerkschaft, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Ja	Nein	weiß nicht / keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	19%	65%	17%	100%
	Weiblich	21%	62%	17%	100%
	Gesamt	20%	63%	17%	100%
Roma/Romnia	Männlich	22%	64%	14%	100%
	Weiblich	17%	74%	9%	100%
	Gesamt	19%	70%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180

Tabelle 761: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	63%	37%	100%
	Weiblich	71%	29%	100%
	Gesamt	66%	34%	100%
Nein	Männlich	64%	36%	100%
	Weiblich	67%	33%	100%
	Gesamt	65%	35%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 97.

Tabelle 762: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	61%	39%	100%
	Weiblich	76%	24%	100%
	Gesamt	68%	32%	100%
Roma/Romnia	Männlich	61%	39%	100%
	Weiblich	51%	49%	100%
	Gesamt	55%	45%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180, n miss = 6.

Tabelle 763: Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Informiertheit über ArbeitnehmerInnenrechte

			Wissen Sie, dass Sie bei der Arbeiterkammerwahl wählen dürfen?		
			Ja	Nein	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn	Ja	74%	26%	100%
		Teilweise	59%	41%	100%
		Nein	57%	43%	100%
		weiß nicht / keine Angabe	41%	59%	100%
		Gesamt	66%	34%	100%
Nein	Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn	Ja	72%	28%	100%
		Teilweise	64%	36%	100%
		Nein	47%	53%	100%
		weiß nicht / keine Angabe	52%	48%	100%
		Gesamt	65%	35%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt =2001, n miss = 97.

Tabelle 764: Inanspruchnahme der AK, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Ja, einmal	Ja, bereits öfters	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	24%	9%	67%	100%
	Weiblich	21%	8%	71%	100%
	Gesamt	23%	9%	68%	100%
Nein	Männlich	28%	10%	63%	100%
	Weiblich	26%	9%	65%	100%
	Gesamt	27%	9%	64%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 88.

Tabelle 765: Inanspruchnahme der AK, nach Geschlecht (Roma/Romnia & KurdInnen)

		Ja, einmal	Ja, bereits öfters	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
KurdInnen	Männlich	15%	8%	77%	100%
	Weiblich	5%	2%	93%	100%
	Gesamt	10%	6%	84%	100%
Roma/Romnia	Männlich	33%	8%	58%	100%
	Weiblich	20%	7%	72%	100%
	Gesamt	26%	8%	67%	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011; Interviews n gesamt = 180.

Tabelle 766: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		Rechte am Arbeits-platz	Themen rund ums Geld	Verlust des Arbeitsplat-zes	Sonstiges	Aus- und Weiterbil-dung	Vereinbar-keit von Beruf und Familie	Woh-nen	keine Angabe / weiß nicht	Frauenspe-zifische Angebote	Ge-samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männ-lich	58%	46%	22%	8%	1%	1%	6%			100%
	Weib-lich										
	Ge-samt	59%	48%	15%	6%	2%	1%	4%			100%
Nein	Männ-lich	58%	41%	22%	8%	3%	2%	3%	3%	0%	100%
	Weib-lich	63%	34%	19%	8%	12%	7%	5%	3%	0%	100%
	Ge-samt	60%	37%	20%	8%	7%	4%	4%	3%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 625; nur Personen, die AK genutzt haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 767: Beurteilung des genutzten Angebots der Arbeiterkammer, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht

		sehr hilfreich	eher hilfreich	mäßig hilfreich	wenig hilfreich	gar nicht hilfreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	Männlich	53%	10%	9%	1%	26%	100%
	Weiblich						
	Gesamt	51%	18%	12%	1%	18%	100%
Nein	Männlich	56%	19%	9%	7%	10%	100%
	Weiblich	63%	16%	8%	5%	8%	100%
	Gesamt	60%	17%	8%	6%	9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt=625, n miss = 44; nur Personen, die AK genutzt haben; Subgruppen mit n<=25 werden nicht dargestellt.