

03079

**Diskriminierung und Benachteiligung  
von MigrantInnen am Arbeitsplatz.  
Formen und Faktoren der Benach-  
teiligung.**

Wien, Oktober 2003

## Inhaltsverzeichnis

Daten zur Untersuchung .....	5
Einleitung .....	7
Teil 1: MigrantInnen .....	10
1 Definition der Befragtengruppen nach Zuwanderungsstatus.....	11
2 Benachteiligungen gegenüber ÖsterreicherInnen in verschiedenen Lebensbereichen .....	12
3 Benachteiligungen im Betrieb – allgemein .....	15
4 Persönliche Erfahrungen mit Benachteiligung bzw. Diskriminierung im Betrieb und am Arbeitsmarkt .....	21
5 Faktoren der Benachteiligung .....	27
Teil 2: MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen im Vergleich .....	31
6 Arbeitszufriedenheit und -belastung .....	32
Anhang zu Teil 1 („AK Wien Zuwanderer“-Datensatz) .....	35
1. Strukturmerkmale der Stichprobe „AK Wien Zuwanderer“- Datensatz .....	35
2. Auszug aus Fragebogen „AK Wien Zuwanderer“ .....	40

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen in einigen Lebensbereichen .....	12
Tabelle 2: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach Zuwanderungsstatus.....	13
Tabelle 3: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach Staatsbürgerschaft.....	13
Tabelle 4: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach ethnischer Herkunft.....	14
Tabelle 5: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach Geschlecht .....	14
Tabelle 6: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach Alter .....	14
Tabelle 7: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb.....	16
Tabelle 8: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb, nach ausgewählten Branchen .....	17
Tabelle 9: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb, nach Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten).....	18
Tabelle 10: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb, nach ethnischer Herkunft.....	19
Tabelle 11: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb, nach Alter der Befragten .....	19
Tabelle 12: Persönliche Betroffenheit durch Benachteiligung im Betrieb und Probleme am Arbeitsmarkt .....	22
Tabelle 13: Persönliche Betroffenheit durch unfaire Behandlung durch ArbeitgeberInnen bzw. Vorgesetzte, nach Muttersprache der Befragten ...	24
Tabelle 14: Persönliche Betroffenheit durch unfaire Behandlung durch ArbeitgeberInnen bzw. Vorgesetzte, nach Zuwanderungszeitpunkt der Befragten.....	24
Tabelle 15: Persönliche Betroffenheit durch Verstöße gegen das Arbeitsrecht (Index) und subjektive Einschätzung der Arbeitsmarktchancen .....	26

Tabelle 16: Einflussfaktoren auf die „unfaire Behandlung durch den Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten“ (Regression) .....	29
Tabelle 17: Einflussfaktoren auf die persönliche Betroffenheit der MigrantInnen durch Verstöße gegen das Arbeitsrecht (Regression mit Index).....	30
Tabelle 18: Zufriedenheit mit bestimmten Bereichen der beruflichen Tätigkeit ...	33
Tabelle 19: Belastung der beruflichen Tätigkeit durch ... ..	34
Tabelle 20: Zuwanderungsstatus der Befragten nach Geschlecht .....	35
Tabelle 21: Zuwanderungsstatus der Befragten und Alter.....	35
Tabelle 22: Zuwanderungsstatus der Befragten und Berufstätigkeit .....	36
Tabelle 23: Zuwanderungsstatus der Befragten und Stellung im Beruf .....	36
Tabelle 24: Zuwanderungsstatus der Befragten und Branchen .....	37
Tabelle 25: Zuwanderungsstatus der Befragten und Schulbildung.....	37
Tabelle 26: Zuwanderungsstatus der Befragten nach Muttersprache.....	38
Tabelle 27: Zuwanderungsstatus der Befragten und deren Staatsbürgerschaft....	39

## Daten zur Untersuchung

<b>Thema:</b>	Erfahrungen und Formen der Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsplatz – Sekundäranalyse der unten angeführten Datensätze
<b>Auftraggeber:</b>	Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung
<b>Wissenschaftliche Leitung:</b>	Mag. <sup>a</sup> Vlasta Zucha
<b>Autoren und Autorinnen:</b>	Mag. <sup>a</sup> Vlasta Zucha, Silvija Rapa

### Quantitative Umfrage unter in Wien lebenden MigrantInnen

<b>Auftraggeber:</b>	Arbeiterkammer Wien
<b>Erhebungsgebiet:</b>	Wien
<b>Grundgesamtheit:</b>	in Wien lebende ArbeitnehmerInnen (berufstätig, in Karenz oder arbeitslos) mit ausländischer Staatsbürgerschaft (serbisch, kroatisch, bosnisch oder türkisch als Muttersprache), auch Eingebürgerte und Angehörige der zweiten Generation ab dem 16. Lebensjahr
<b>Stichprobenumfang:</b>	803 Personen
<b>Stichprobendesign/-ziehung:</b>	Quoten; Adressen der AK-Mitgliederdatenbank
<b>Art der Befragung:</b>	Face-to-Face-Interviews im Haushalt der Befragten, mit deutschsprachigen und übersetzten Fragebögen
<b>Befragungszeitraum:</b>	Dezember 2001 – Februar 2002
<b>Gewichtung:</b>	keine

**Quantitative Umfrage zur Erfassung des Arbeitsklimaindex**

<b>Auftraggeber:</b>	Arbeiterkammer Oberösterreich
<b>Erhebungsgebiet:</b>	Wien
<b>Grundgesamtheit:</b>	ArbeitnehmerInnen ab 15 Jahren mit österreichischer Staatsbürgerschaft (berufstätig, in Karenz oder arbeitslos), deren Wohn- und Arbeitsort Wien ist
<b>Stichprobenumfang:</b>	2.761 Personen
<b>Stichprobendesign/-ziehung:</b>	Stratified Multistage Clustered Random Sampling (Haushaltsstichproben – mehrfach geschichtete Zufallsstichprobe)
<b>Art der Befragung:</b>	Face-to-Face-Interviews im Haushalt der Befragten
<b>Befragungszeitraum:</b>	vierteljährlich von März 2000 – August 2003
<b>Gewichtung:</b>	nach Alter, Geschlecht, politischer Bezirk

## Einleitung

MigrantInnen sind sowohl am Arbeitsmarkt wie auch in anderen Lebensbereichen verschiedenen Benachteiligungen und Diskriminierungen ausgesetzt. Das Equal-Projekt „Gleiche Chancen im Betrieb – Betrieb ohne Rassismus“ thematisiert die vielfach tabuisierten Diskriminierungen und Rassismen auf betrieblicher Ebene. Der vorliegende Kurzbericht zeigt Benachteiligungen von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Wiener Arbeitsmarkt und in Wiener Betrieben auf.

Die Mehrheit der ZuwanderInnen ist in ArbeiterInnenberufen beschäftigt, z.T. mit hohen gesundheitlichen Belastungen, hohem Beschäftigungsrisiko, geringer Bezahlung usw. Viele der einst als ArbeitsmigrantInnen Zugewanderten leben bereits seit Jahren bzw. Jahrzehnten in Österreich. Sie kommen oft aus eher peripheren Regionen ihrer Heimatländer.

Jene MigrantInnen, die vor Krieg oder Verfolgung geflüchtet sind, haben meist eine gute Schulbildung, die sie jedoch selten ausreichend verwerten können (aufgrund von mangelnder Anerkennung der Ausbildung, unterschiedlichen Zugangsbarrieren, Diskriminierungen am Arbeitsmarkt usw.).

Nicht nur ArbeitnehmerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, sondern auch bereits eingebürgerte Beschäftigte sind Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen in verschiedenen Bereichen ausgesetzt. Diese wirken sich auch auf nachfolgende Generationen der in Österreich lebenden MigrantInnen aus; auch die zweite und dritte Generation hat mit speziellen Problemen in verschiedenen Lebensbereichen zu kämpfen.

Die Grundlage für den vorliegenden Bericht liefert eine Sekundärauswertung zweier Datensätze:

- Datensatz „01012 AK Zuwanderer“
- Datensatz zur Erfassung des Arbeitsklimaindex

Der erstgenannte Datensatz „**01012 AK Zuwanderer**“ beinhaltet ein umfangreiches Fragenprogramm zu fast allen Lebensbereichen. Den Schwerpunkt bildet die Berufstätigkeit und die Arbeitssituation von MigrantInnen, wobei Fragen zu verschiedenen Arten von Arbeitsbelastungen und Arbeitszufriedenheit, zu Benachteiligungen und Diskriminierungen im Betrieb im Mittelpunkt stehen.

Befragt wurden nicht nur ArbeitnehmerInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, sondern auch bereits eingebürgerte Personen und Angehörige der zweiten Generation. Dies gibt die Möglichkeit eines ansatzweisen Vergleiches der

Lebenssituation der in Österreich geborenen und aufgewachsenen Kinder von MigrantInnen und den hier lebenden ausländischen und eingebürgerten ArbeitnehmerInnen.

Die Untersuchung beschränkt sich auf in Wien lebende ArbeitnehmerInnen, hierunter auf die zahlenmäßig größten MigrantInnengruppen. Es wurden ausländische ArbeitnehmerInnen, eingebürgerte Beschäftigte und Angehörige der zweiten Generation mit serbischer, kroatischer, bosnischer, türkischer und kurdischer Muttersprache bzw. Staatsbürgerschaft einbezogen.<sup>1</sup>

Die Befragung wurde von Ende 2001 bis Anfang 2002 durchgeführt und umfasst 803 in Wien lebende Personen mit Migrationshintergrund, davon 503 zugewanderte Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, 203 eingebürgerte Personen und 97 Angehörige der zweiten Generation. Bei der Stichprobenziehung handelte es sich um eine Zufallsauswahl aus dem Adressmaterial der Arbeiterkammer Wien. Für die einzelnen Gruppen wurden Quoten vorgegeben, sodass eine Auswertung nach verschiedenen Untergruppen möglich wurde.

Nach vorheriger telefonischer Kontaktaufnahme durch das Feldinstitut wurden die etwa 40 Minuten dauernden persönlichen Interviews im Haushalt der Befragten geführt. Es kamen muttersprachliche InterviewerInnen zum Einsatz. Die Interviews wurden je nach Wunsch und Deutschkenntnissen der Befragten entweder in der Muttersprache, auf Deutsch oder gemischt geführt, sodass systematische Ausfälle aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse der Befragten weitgehend vermieden werden konnten.

Das Interesse der Interviewten an der Umfrage war insbesondere unter den türkischen ArbeitnehmerInnen sehr hoch, die Reaktionen waren im Allgemeinen positiv.

Die Sonderauswertung des Datensatzes „01012 AK Zuwanderer“ hat zum Ziel, unterschiedliche Formen der Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsplatz bzw. am Wiener Arbeitsmarkt aufzudecken und mögliche Faktoren der Benachteiligung zu identifizieren.

Beim zweiten Datensatz, der zur Sekundäranalyse verwendet wird, handelt es sich um die vierteljährlich stattfindende **Erhebung zur Erfassung des Arbeitsklimaindex**. Diese Befragung wird unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft durchgeführt und beinhaltet ebenso Fragen zu Arbeitsbelastungen und -zufriedenheit. Dieser Datensatz wird zum Vergleich zwischen Personen mit

---

<sup>1</sup> Insgesamt haben lediglich 6 Personen kurdisch als Muttersprache angegeben, weshalb die Türkisch- und Kurdisch-Sprechenden Personen im Folgenden zusammengefasst werden.



Migrationshintergrund und der Wiener Bevölkerung mit österreichischer Staatsbürgerschaft herangezogen.

Der vorliegende Bericht ist in zwei Teile gegliedert:

Teil 1 umfasst Ergebnisse der Sonderauswertung des „AK Zuwanderer“-Datensatzes. Auf eine kurze Definition der befragten MigrantInnengruppen folgt der Hauptteil des Berichtes – die Beschreibung des Ausmaßes und der Form von Benachteiligung am Arbeitsmarkt bzw. im Betrieb sowie die Darstellung verschiedener Faktoren der Benachteiligung.

Danach werden überblicksartig die Arbeitsbelastungen und die Arbeitszufriedenheit der MigrantInnen mit den Angaben der österreichischen StaatsbürgerInnen aus dem „Arbeitsklimaindex“-Datensatz verglichen.

Die im Bericht enthaltenen Tabellen stellen grundsätzlich Prozentwerte dar. In bzw. unter jeder Tabelle ist die Anzahl der Personen angeführt, die als Basis der Prozentuierung verwendet wurde. Somit wird besser nachvollziehbar, auf welche Teilgruppen von Befragten sich die Zahlen jeweils beziehen (z.B. nur Beschäftigte).

## **Teil 1: MigrantInnen**

Auswertung des Datensatzes „AK Wien Zuwanderer“

## 1 Definition der Befragtengruppen nach Zuwanderungsstatus

Von den insgesamt 803 Befragten mit Migrationshintergrund sind 503 ArbeitnehmerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, 203 Personen sind eingebürgert und 97 sind Angehörige der zweiten Generation. Es wurden lediglich Personen mit serbischer, kroatischer, bosnischer, türkischer oder kurdischer Muttersprache bzw. Staatsbürgerschaft in die Stichprobe einbezogen.

Die einzelnen untersuchten Gruppen wurden nach folgenden Kriterien definiert:

- „Ausländische ArbeitnehmerInnen“: Befragte, die weder in Österreich geboren sind, noch die österreichische Staatsbürgerschaft haben.
- „Eingebürgerte“: Personen, die zwar nicht in Österreich geboren sind, aber die österreichische Staatsbürgerschaft haben.
- „Zweite Generation“: Personen, die in Österreich geboren sind und deren beide Elternteile nicht in Österreich geboren sind.

Es gibt unterschiedliche Definitionen des Begriffes „zweite Generation“. So können sowohl Kinder, die im Inland geboren sind, deren Eltern aber im Ausland geboren und zugewandert sind, ebenso dieser Gruppe zugeordnet werden wie minderjährig zugewanderte Kinder. In der vorliegenden quantitativen Untersuchung werden unter „zweite Generation“ Personen verstanden, deren Geburtsland Österreich ist und deren *beide* Elternteile nicht in Österreich geboren wurden.

## 2 Benachteiligungen gegenüber ÖsterreicherInnen in verschiedenen Lebensbereichen

Zunächst werden subjektiv empfundene Benachteiligungen der MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen in verschiedenen Lebensbereichen betrachtet. Die entsprechenden Fragen wurden allen TeilnehmerInnen der Umfrage vorgelegt, d.h. auch den derzeit nicht Berufstätigen. Im nachfolgenden Kapitel wird dann auf konkrete Benachteiligungen von MigrantInnen im Betrieb eingegangen.

Mehr als ein Drittel der Befragten (34%) gibt an, im Bereich Arbeit und Beruf und im Bereich Wohnen sehr bzw. ziemlich benachteiligt zu sein (Tabelle 1). Über ein Viertel der Befragten (26%) fühlt sich gegenüber ÖsterreicherInnen in der Schule bzw. bei der Ausbildung sehr bzw. ziemlich benachteiligt.

**Tabelle 1: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen in einigen Lebensbereichen**

	im Bereich Arbeit und Beruf	im Bereich Wohnen	im Bereich Schule und Ausbildung
sehr benachteiligt	12	13	10
ziemlich benachteiligt	22	21	16
wenig benachteiligt	30	25	24
gar nicht benachteiligt	36	41	50
gesamt %	100	100	100

Angaben in Prozent; n=803

Da es beim Equal-Projekt „Gleiche Chancen im Betrieb – Betrieb ohne Rassismus“ um rassistisch motivierte Diskriminierungen in Betrieben geht, wird auf den Bereich Arbeit und Beruf etwas genauer eingegangen.

Das Gefühl der Benachteiligung gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf ist bei den Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft am größten, bei den Personen der zweiten Generation ist es wesentlich geringer. Die Einschätzung der Eingebürgerten liegt dazwischen (Tabelle 2).

Konkret fühlen sich etwa vier von zehn ausländischen Beschäftigten (38%) in Arbeit und Beruf sehr oder ziemlich diskriminiert. Bei den Eingebürgerten liegt dieser Prozentsatz etwa bei einem Drittel (31%), wobei der Anteil der sehr Benachteiligten deutlich niedriger ist (9%) als jener der ziemlich Benachteiligten (22%). Von den Personen zweiter Generation fühlt sich ungefähr jede/r Fünfte gegenüber den ÖsterreicherInnen benachteiligt.

Ein Drittel (31%) der befragten Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft und knapp die Hälfte (45% bzw. 46%) der Eingebürgerten bzw. der Angehörigen der zweiten Generation fühlt sich gar nicht benachteiligt.

**Tabelle 2: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach Zuwanderungsstatus**

	Zuwanderungsstatus			gesamt
	ausländische AN	eingebürgerte AN	2. Generation	
sehr benachteiligt	15	9	5	12
ziemlich benachteiligt	23	22	16	22
wenig benachteiligt	31	24	33	30
gar nicht benachteiligt	31	45	46	36
gesamt %	100	100	100	100
Anzahl der Befragten	503	203	97	803

Angaben in Prozent; n=803

Im Folgenden wird die subjektiv empfundene Benachteiligung der Befragten im Bereich Arbeit und Beruf nach den Merkmalen Staatsbürgerschaft, ethnische Herkunft (Muttersprache), Geschlecht und Alter dargestellt (Tabelle 3 bis Tabelle 6).

**Tabelle 3: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach Staatsbürgerschaft**

	Staatsbürgerschaft		gesamt
	österreichisch	nicht-österreichisch	
sehr benachteiligt	14	8	12
ziemlich benachteiligt	23	21	22
wenig benachteiligt	31	26	30
gar nicht benachteiligt	32	46	36
gesamt %	100	100	100
Anzahl der Befragten	546	257	803

**Tabelle 4: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach ethnischer Herkunft**

	Muttersprache					gesamt
	serbisch	kroatisch	bosnisch	türkisch/ kurdisch	andere	
sehr benachteiligt	19	15	10	7	6	12
ziemlich benachteiligt	20	19	23	24	25	22
wenig benachteiligt	26	24	33	35	19	30
gar nicht benachteiligt	35	42	35	35	50	36
gesamt %	100	100	100	100	100	100
Anzahl der Befragten	283	85	84	319	32	803

**Tabelle 5: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach Geschlecht**

	Geschlecht		gesamt
	männlich	weiblich	
sehr benachteiligt	11	13	12
ziemlich benachteiligt	23	21	22
wenig benachteiligt	29	31	30
gar nicht benachteiligt	37	36	36
gesamt %	100	100	100
Anzahl der Befragten	407	396	803

**Tabelle 6: Benachteiligung von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich Arbeit und Beruf, nach Alter**

	Alter			gesamt
	bis 30 Jahre	31-40 Jahre	älter als 40 Jahre	
sehr benachteiligt	6	11	18	12
ziemlich benachteiligt	22	25	20	22
wenig benachteiligt	30	28	30	30
gar nicht benachteiligt	42	36	33	36
gesamt %	100	100	100	100
Anzahl der Befragten	261	219	323	803

### 3 Benachteiligungen im Betrieb – allgemein

In welchen Bereichen fühlen sich die Befragten gegenüber den österreichischen KollegInnen nun konkret benachteiligt? Dazu wurden den derzeit beschäftigten und karenzierten MigrantInnen verschiedene Arbeitsbereiche vorgelegt und gefragt, ob prinzipiell ausländische Beschäftigte gegenüber den österreichischen KollegInnen bevorzugt oder benachteiligt werden, oder ob es bei ihnen im Betrieb diesbezüglich keinen Unterschied in der Belegschaft gibt. Es ging dabei also nicht um persönliche Erfahrung der Befragten, sondern um die **allgemeine Wahrnehmung** (wobei natürlich die persönliche Erfahrung in die Einschätzung mit einfließt).

In den folgenden Bereichen wurden Benachteiligungen berücksichtigt:

- bei der Bezahlung
- bei der Arbeitsbelastung
- bei der Zuteilung unangenehmer bzw. schwieriger Arbeiten
- hinsichtlich der Anerkennung der Leistungen und
- bei der Behandlung durch Vorgesetzte.

Insgesamt gibt es kaum Unterschiede zwischen diesen fünf Bereichen: Etwa drei Viertel der Befragten sehen keinen Unterschied zu den österreichischen KollegInnen (Tabelle 7, Seite 16). Knapp ein Viertel gibt diesbezüglich Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten an.

**Tabelle 7: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb**

	Ausländer bevorzugt	Ausländer benachteiligt	kein Unterschied	gesamt %
bei der Bezahlung	1	22	77	100
bei der Arbeitsbelastung (z.B. Zeitdruck)	2	21	77	100
bei der Zuteilung unangenehmer bzw. schwieriger Arbeiten	2	21	77	100
hinsichtlich der Anerkennung der Leistungen	1	21	78	100
bei der Behandlung durch Vorgesetzte	1	24	75	100

Angaben in Prozent; n=536 Personen (berufstätig, karenziert; wenn ausländische Beschäftigte im Betrieb)<sup>2</sup>

Werden diese Benachteiligungen nach **betriebsbezogenen Merkmalen**, wie etwa der Branche der Befragten, betrachtet, zeigt sich folgendes Bild:

Die ausländischen Beschäftigten in der Baubranche sind von den oben genannten fünf Bereichen am meisten betroffen (Tabelle 8, Seite 17). Deutlich mehr als ein Drittel der Befragten in der Baubranche (38%) fühlt sich beispielsweise bei der Bezahlung gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb benachteiligt. Die Benachteiligungen bei der Behandlung durch den/die Vorgesetzte/n weisen im Vergleich zu den anderen Bereichen bei allen fünf hier dargestellten Branchen (Bau, Gastronomie, Reinigung, Metall, Handel) den höchsten Prozentwert auf.

<sup>2</sup> Diese Fragen wurden den arbeitslosen Personen sowie den Befragten, die angaben keine ausländischen Beschäftigten im Betriebe zu haben, nicht gestellt (Filterführung im Fragebogen). Daher bilden hier nur 536 Personen die Basis der Prozentuierung



**Tabelle 8: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb, nach ausgewählten Branchen**

	gegenüber ÖsterreicherInnen benachteiligt bei ...						
	Bau	Gast.	Reinigung	Metall	Handel	sonst.	gesamt
bei der Bezahlung	38	25	24	21	12	15	22
bei der Arbeitsbelastung (z.B. Zeitdruck)	38	26	22	21	14	14	21
bei der Zuteilung unangenehmer bzw. schwieriger Arbeiten	37	23	25	26	16	12	22
hinsichtlich der Anerkennung der Leistungen	37	26	25	19	14	13	21
bei der Behandlung durch Vorgesetzte	36	26	26	28	19	16	24
Anzahl der Befragten (absolute Werte)	86	53	107	53	58	179	536

Angaben in Prozent; n=536 Personen (berufstätig, karenziert; wenn ausländische Beschäftigte im Betrieb)

Weitere betriebsbezogene Kriterien, die für die Benachteiligung ausschlaggebend sein könnten, sind der Anteil der ausländischen ArbeitnehmerInnen und die Betriebsgröße:

Das subjektive Empfinden von Benachteiligung ist weitgehend unabhängig davon, wie hoch der Anteil der ausländischen Beschäftigten in dem jeweiligen Betrieb ist. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten entspricht dabei einer Einschätzung der Befragten.

Doch geben Beschäftigte sehr kleiner Unternehmen (bis 4 MitarbeiterInnen) weitaus häufiger an, gegenüber ÖsterreicherInnen benachteiligt zu werden, als MigrantInnen, die in mittleren und großen Unternehmen beschäftigt sind (Tabelle 9, Seite 18).

**Tabelle 9: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb, nach Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten)**

	gegenüber ÖsterreicherInnen benachteiligt bei ...				
	1-4	5-19	20-99	100-499	500 +
bei der Bezahlung	29	19	19	24	16
bei der Arbeitsbelastung (z.B. Zeitdruck)	29	21	13	23	16
bei der Zuteilung unangenehmer bzw. schwieriger Arbeiten	32	18	13	26	12
hinsichtlich der Anerkennung der Leistungen	29	20	13	23	16
bei der Behandlung durch Vorgesetzte	32	23	17	23	16
Anzahl der Befragten (absolute Werte)	164	164	112	47	25

Angaben in Prozent; n=512 Personen (berufstätig, karenziert; wenn ausländische Beschäftigte im Betrieb)

Mit welchen **persönlichen Merkmalen** geht die Benachteiligung der MigrantInnen im Betriebe einher?

Betrachtet man die Daten nach dem Merkmal der ethnischen Herkunft, so fühlen sich in vier der fünf Bereiche serbische und kroatische MigrantInnen von Benachteiligungen im Betrieb besonders betroffen, wogegen die türkischen MigrantInnen angeben vergleichsweise weniger betroffen zu sein (Tabelle 10, Seite 19). Beispielsweise fühlen sich 28% der serbischen und 16% der türkischen Befragten bei der Bezahlung gegenüber den österreichischen KollegInnen benachteiligt.

**Tabelle 10: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb, nach ethnischer Herkunft**

	Benachteiligung gegenüber ÖsterreicherInnen				
	serbisch	kroatisch	bosnisch	türkisch/ kurdisch	andere
bei der Bezahlung	28	27	21	16	17
bei der Arbeitsbelastung (z.B. Zeitdruck)	26	28	18	17	13
bei der Zuteilung unangenehmer bzw. schwieriger Arbeiten	23	27	18	21	13
hinsichtlich der Anerkennung der Leistungen	23	28	21	19	13
bei der Behandlung durch Vorgesetzte	26	27	29	20	13
Anzahl der Befragten (absolute Werte)	183	64	62	204	23

Angaben in Prozent

MigrantInnen: n=536 Personen (berufstätig, karenziert; wenn ausländische Beschäftigte im Betrieb)

Benachteiligungen gegenüber MigrantInnen treten abhängig vom Alter der Befragten auf – wie in Tabelle 11 sichtbar wird. Je älter die Befragten sind, desto häufiger sprechen sie von Benachteiligungen der ausländischen ArbeitnehmerInnen im Betrieb.

**Tabelle 11: Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten gegenüber den österreichischen KollegInnen im Betrieb, nach Alter der Befragten**

	Benachteiligung gegenüber ÖsterreicherInnen			
	bis 30 Jahre	31-40 Jahre	älter als 40	gesamt
bei der Bezahlung	14	22	29	22
bei der Arbeitsbelastung (z.B. Zeitdruck)	14	20	29	21
bei der Zuteilung unangenehmer bzw. schwieriger Arbeiten	17	18	28	22
hinsichtlich der Anerkennung der Leistungen	15	21	27	21
bei der Behandlung durch Vorgesetzte	18	24	28	24
Anzahl der Befragten (absolute Werte)	178	161	197	536

Angaben in Prozent

MigrantInnen: n=536 Personen (berufstätig, karenziert; wenn ausländische Beschäftigte im Betrieb)

Nun stellt sich die Frage, ob die Abhängigkeit der Benachteiligung vom Alter der MigrantInnen ein Alterseffekt ist oder ob diese vom Rechtsstatus und der Aufenthaltsdauer der MigrantInnen abhängig ist. Werden diese beiden Drittvariablen (Rechtsstatus, Aufenthaltsdauer) zusätzlich zum Alter berücksichtigt, zeigt sich folgendes Bild:

- Bei Kontrolle von Rechtsstatus: Die höheren Anteile an Benachteiligten zeigen sich im Alter auch dann, wenn nach ausländischen StaatsbürgerInnen und Eingebürgerten unterschieden wird. D.h. je älter die ausländischen und eingebürgerten ArbeitnehmerInnen, desto mehr empfinden sie sich gegenüber österreichischen KollegInnen im Betrieb benachteiligt. Der Effekt verschwindet also nicht, doch ist die Benachteiligung bei den ausländischen Beschäftigten wesentlich höher als bei den eingebürgerten – der Anteil der subjektiv Benachteiligten ist unter diesen doppelt so hoch.
- Auch bei Kontrolle der Aufenthaltsdauer der Befragten verschwindet der Alterseffekt bei der Benachteiligung nicht. Die älteren MigrantInnen fühlen sich im Betrieb stärker benachteiligt als die jüngeren MigrantInnen – unabhängig von ihrer Aufenthaltsdauer in Österreich.

Demnach zeigt sich bei der Benachteiligung der MigrantInnen zwar ein Alterseffekt, der aber in den einzelnen MigrantInnengruppen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Bei jenen Beschäftigten, die eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft haben, werden Benachteiligungen von älteren Personen öfter empfunden als von älteren Eingebürgerten. Es lässt sich also eine Mehrfachdiskriminierung aufgrund von Rechtsstatus und Alter feststellen.

## 4 Persönliche Erfahrungen mit Benachteiligung bzw. Diskriminierung im Betrieb und am Arbeitsmarkt

Im Vergleich zum vorangegangenen Kapitel wird nun die **persönliche Betroffenheit** durch Benachteiligung oder Diskriminierung im Betrieb bzw. am Arbeitsmarkt behandelt.

Betriebliche Benachteiligungen gegenüber MigrantInnen zeigen sich besonders stark auf jener Ebene, welche die allgemeine Sicherstellung und Erhaltung des eigenen Arbeitsplatzes betrifft. Mehr als ein Drittel der Befragten (35%) sind von Arbeitsplatzverlust infolge von betrieblichem Personalabbau, Umstrukturierung und dgl. persönlich betroffen und dadurch verunsichert. Durch Ängste des drohenden Arbeitsplatzverlustes durch die EU-Osterweiterung fühlen sich 30% der befragten MigrantInnen sehr bzw. ziemlich betroffen (Tabelle 12).

Ein Drittel der ausländischen Befragten (33%) haben Erfahrungen mit direkten oder indirekten Kündigungsdrohungen bei Krankenstand und etwas mehr als ein Viertel der Personen (26%) gibt an, von Kündigung bei Verweigerung von Überstunden betroffen zu sein.

Es handelt sich also überwiegend um Erfahrungen der Benachteiligung bzw. Diskriminierung, die die Angst der MigrantInnen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes abbilden. Aufgrund der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit nehmen die befragten MigrantInnen beispielsweise auch arbeitsrechtliche Vergehen der ArbeitgeberInnen eher in Kauf. Dieser Umstand drückt sich nicht zuletzt auch auf das Empfinden der ungerechten Behandlung durch die Vorgesetzten aus. Die unfaire Behandlung durch die Vorgesetzten sieht dadurch im Vergleich zu den anderen persönlichen Benachteiligungserfahrungen relativ gering aus.

Im Folgenden wird auf das Item „unfaire Behandlung durch den Arbeitgeber bzw. durch den Vorgesetzten“ genauer eingegangen, weil dieses für die Entwicklung des *Code of Conduct* im Rahmen des Equal-Projektes besonders relevant erscheint.

**Tabelle 12: Persönliche Betroffenheit durch Benachteiligung im Betrieb und Probleme am Arbeitsmarkt**

	sehr + ziemlich betroffen
Unsicherheit des Arbeitsplatzes (wegen Personalabbau, Umstrukturierung, ...)	35
drohende Kündigung bei Krankenstand	33
drohender Arbeitsplatzverlust bei der EU-Osterweiterung	30
drohende Kündigung bei Verweigerung von Überstunden	26
mehr Arbeit, weil durch Personalabbau oder Umstrukturierung Mitarbeiter fehlen	17
ungewollte Arbeitszeitänderungen, die der Dienstgeber vorschreibt	16
unbezahlte Überstunden	12
unfaire Behandlung durch den Arbeitgeber bzw. durch Vorgesetzte	10
Lohn bzw. Gehalt wird zu spät oder nicht ausgezahlt	6

Angaben in Prozent

MigrantInnen: n=621 Personen (berufstätig, karenziert)

Wie Tabelle 12 zeigt, fühlt sich jede/r Zehnte durch den/die ArbeitgeberIn bzw. den/die Vorgesetzte/n unfair behandelt und gibt an, durch unfaire Behandlung sehr bzw. ziemlich betroffen zu sein. Dieser Anteil ist auf den ersten Blick geringer als erwartet, doch ist bei näherer Betrachtung das Antwortverhalten bei dieser zentralen Frage aufgrund verschiedener Faktoren zu relativieren.

Der tatsächliche Anteil derer, die sich durch die ArbeitgeberInnen unfair behandelt fühlen, liegt vermutlich deutlich über 10%. Dies wird anhand verschiedener Indikatoren und im Zuge der Auswertung anderer Variablen sichtbar:

- Wird die Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten betrachtet, so zeigen sich wesentlich höhere Anteile von Unzufriedenen. Etwa 17% der befragten MigrantInnen sind mit dem Führungsstil der Vorgesetzten nicht bzw. gar nicht zufrieden (dabei handelt es sich sogar um eine 5-stufige Antwortskala, bei der „unfairen Behandlung“ dagegen um eine 4-stufige).
- Die Position des Items „unfaire Behandlung durch den Arbeitgeber bzw. durch den Vorgesetzten“ in der Fragebatterie mag ein weiterer Grund für den relativ geringen Anteil der dadurch benachteiligten MigrantInnen sein. Denn erst werden jene Items abgefragt, die mit Arbeitsplatzsicherheit und arbeitsrechtlichen Verstößen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zu tun haben – erst an vorletzter Stelle kommt die „unfaire Behandlung“. Das führt dazu, dass hier arbeitsrechtliche Vergehen nicht als unfaire Behandlung mit in die Beantwortung dieser Frage einfließen.

- Die hohen Anteile bei den anderen Items in diesem Fragenblock deuten auf eine systematische Unterschätzung der „unfairen Behandlung“ hin. Denn es ist unstimmig, dass einem Drittel der MigrantInnen mit Kündigung bei Krankenstand oder Verweigerung von Überstunden gedroht wird und dies nicht gleichzeitig auch als eine Form der unfairen Behandlung angesehen wird.

Somit ist von einem Ausstrahlungseffekt jener Items, die in verschiedenster Art Angst vor Arbeitsplatzverlust messen, auf die Beantwortung der Frage nach unfairer Behandlung durch die ArbeitgeberInnen auszugehen. Das Anspruchsniveau an die Behandlung durch die Vorgesetzten wird offenbar heruntergeschraubt, solange eine drohende Kündigung oder eine Missachtung des Arbeitsrechts durch die ArbeitgeberInnen im Raum stehen, welche für die MigrantInnen einen Arbeitsplatzverlust zur Folge hätten.

Da das diskutierte Item dennoch ein sehr Zentrales ist und wichtige Hinweise auf Benachteiligungen von MigrantInnen im Betrieb liefern kann, wird zunächst

- dieses Item „unfaire Behandlung durch den Arbeitgeber bzw. durch den Vorgesetzten“ genauer betrachtet,
- im Anschluss werden konkrete Benachteiligungen und arbeitsrechtliche Verstöße durch die ArbeitgeberInnen behandelt.

Es wurden keine signifikanten Unterschiede bei der unfairen Behandlung durch die ArbeitgeberInnen nach *Geschlecht* der Befragten festgestellt.

Die persönliche Betroffenheit durch unfaire Behandlung durch den/die ArbeitgeberIn bzw. die VorgesetzteN ist bei ArbeitnehmerInnen mit bosnischer *Muttersprache* am größten (20% sehr bzw. ziemlich betroffen) – Tabelle 13, auf Seite 24. Türkische ArbeitnehmerInnen geben weniger häufig an, davon persönlich betroffen zu sein (8% sehr bzw. ziemlich betroffen).

**Tabelle 13: Persönliche Betroffenheit durch unfaire Behandlung durch ArbeitgeberInnen bzw. Vorgesetzte, nach Muttersprache der Befragten**

	Muttersprache				
	serbisch	kroatisch	bosnisch	türkisch/ kurdisch	andere
sehr betroffen	4	7	9	3	
ziemlich betroffen	8	3	11	5	4
wenig betroffen	11	16	17	22	7
gar nicht betroffen	78	74	63	71	89
gesamt %	100	100	100	100	100
Anzahl der Befragten	226	74	71	222	28

Angaben in Prozent

MigrantInnen: n=621 Personen (berufstätig, karenziert)

Die persönliche Betroffenheit durch unfaire Behandlung seitens des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin war bei jenen Befragten, die zwischen 1984 und 1988 nach Österreich zugewandert sind mit 5% (sehr bzw. ziemlich betroffen) am niedrigsten (Tabelle 14). Die erst kürzlich zugewanderten (1992-2001) geben an, von ungerechter Behandlung durch Vorgesetzte stärker betroffen zu sein (17% sehr bzw. ziemlich betroffen).

**Tabelle 14: Persönliche Betroffenheit durch unfaire Behandlung durch ArbeitgeberInnen bzw. Vorgesetzte, nach Zuwanderungszeitpunkt der Befragten**

	Zuwanderungszeitpunkt					gesamt
	1961-1973	1974-1983	1984-1988	1989-1991	1992-2001	
sehr betroffen	3	6	1	3	8	4
ziemlich betroffen	8	4	4	5	9	6
wenig betroffen	9	12	17	22	17	15
gar nicht betroffen	81	78	78	70	67	75
gesamt %	100	100	100	100	100	100
Anzahl der Befragten	118	136	78	131	79	542

Angaben in Prozent

MigrantInnen: n=542 Personen (berufstätig, karenziert; ausgenommen 2. Generation)



Um eine Vielzahl von Benachteiligungen gleichzeitig erfassen zu können, wurde aus mehreren Items der eben verwendeten Fragenbatterie „persönliche Betroffenheit“ ein **einfacher, additiver Index** gebildet. Die Wertebereiche der verwendeten Indikatoren werden dabei addiert und anschließend in Kategorien gefasst. Der Index wird im Folgenden für Kreuztabellen und später auch für Regressionen verwendet. Somit kann festgestellt werden, welche Gruppen von MigrantInnen durch verschiedene arbeitsbezogene Benachteiligungen betroffen sind und welche Faktoren diese begünstigen.

In den Index sind die folgenden Indikatoren eingeflossen:

Betroffenheit durch ...

- drohende Kündigung bei Verweigerung von Überstunden
- drohende Kündigung bei Krankenstand
- ungewollte Arbeitszeitänderungen, die der Dienstgeber vorschreibt und
- unbezahlte Überstunden.

Diese vier Indikatoren weisen sehr hohe Korrelationen untereinander und eine hohe Korrelation mit der Variable „unfaire Behandlung“ auf. Niedrige Werte des Index weisen auf sehr hohe und hohe Betroffenheit durch Verstöße gegen das Arbeitsrecht hin, hohe Werte dagegen auf keine bzw. sehr geringe Betroffenheit. Der **Index** erhält den Arbeitstitel „**Verstoß gegen das Arbeitsrecht**“; sein Wertebereich liegt zwischen 4 und 16 Punkten.

Der Index wird in erster Linie in den Regressionen des nachfolgenden Kapitels verwendet. Hier soll lediglich gezeigt werden, wie die Betroffenheit durch arbeitsrechtliche Vergehen mit der subjektiven Einschätzung der Arbeitsmarktchancen zusammenhängt. Der Index wurde in vier Kategorien unterteilt, um eine anschauliche Darstellung in Kreuztabellen zu ermöglichen.<sup>3</sup>

Knapp drei Viertel (72%) jener MigrantInnen, die angeben bei Verlust des jetzigen Arbeitsplatzes leicht eine neue Stelle zu finden, fühlen sich durch arbeitsrechtliche Vergehen bzw. Bedrohungen der ArbeitgeberInnen gar nicht betroffen (Tabelle 15, Seite 26). Dagegen geben nur 42% jener Befragten, die die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt als gering einschätzen, an durch derartige Vergehen gar nicht betroffen zu sein. Hier wird die Betroffenheit durch bzw. das Wissen um arbeitsrechtliche Verstöße des Arbeitgebers und die gleichzeitige Abhängigkeit vom Arbeitsplatz sichtbar.

---

<sup>3</sup> Die Grenzbereiche der Index-Kategorien: Wert 4 bis 6 = „sehr betroffen“, 7 bis 10 = „ziemlich betroffen“, 11 bis 14 = „wenig betroffen“ und 15 bis 16 = „gar nicht betroffen“.

**Tabelle 15: Persönliche Betroffenheit durch Verstöße gegen das Arbeitsrecht (Index) und subjektive Einschätzung der Arbeitsmarktchancen**

Verstoß gegen Arbeitsrecht (INDEX)	Finden einer neuen Arbeitsstelle			
	sehr leicht	eher leicht	eher schwer	sehr schwer
sehr betroffen	1	1	3	8
ziemlich betroffen	13	11	14	26
wenig betroffen	13	39	45	24
gar nicht betroffen	72	49	38	42
gesamt %	100	100	100	100
Anzahl der Befragten	75	183	208	149

Angaben in Prozent

MigrantInnen: n=615 Personen (berufstätig, karenziert)

## 5 Faktoren der Benachteiligung

Bisher wurden vor allem verschiedene Benachteiligungsformen und -bereiche sowie das Ausmaß der Benachteiligung im Gruppenvergleich dargestellt. Durch **Häufigkeitsauszählungen** und **Kreuztabellen** wurde veranschaulicht, wie sich bestimmte Teilgruppen bezüglich diverser Benachteiligungsformen unterscheiden und nach welchen personen- und betriebsbezogenen Merkmalen das Ausmaß der subjektiv empfundenen Diskriminierung bzw. Benachteiligung zu- oder abnimmt.

Nun soll mittels **multipler Regressionen** analysiert werden, *welche Faktoren der Benachteiligung* festgestellt werden können und *welche Effekte einzelnen Faktoren* zugeschrieben werden können.

Die Regression gibt beispielsweise Aufschluss darüber, ob Beschäftigte mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in den untersuchten Arbeitsbereichen deshalb benachteiligt sind, weil sie in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes überrepräsentiert sind, oder *ob die Staatszugehörigkeit oder die ethnischen Herkunft per se einen zusätzlichen Diskriminierungsfaktor* darstellt, der durch den ArbeiterInnenstatus oder die geringere Qualifikation alleine nicht zu erklären ist.

Allerdings werden die Diskriminierungen aufgrund von Staatsbürgerschaft und ethnischer Herkunft systematisch unterschätzt, da im vorliegenden Datensatz ausschließlich Befragte mit Migrationshintergrund enthalten sind. Somit kann aufgrund dieser Datenbasis kein direkter Vergleich mit Personen ohne Migrationshintergrund stattfinden.

In die Regressionsgleichungen wurden die folgenden erklärenden Variablen einbezogen:

- **Sozio-demographische Variablen**, von denen ein Einfluss auf das Berufsleben und die damit verbundenen Diskriminierungen zu erwarten ist, wie Alter, Geschlecht, Bildung.
- **Ethnische Herkunft**: als Ersatzvariablen für die ethnische Herkunft der Befragten wurde die Muttersprache herangezogen (dabei wurden serbisch/kroatisch/bosnisch und türkisch/kurdisch zusammengefasst).
- **Staatsbürgerschaft** wurde als Indikator für den Zuwanderungsstatus bzw. den Rechtsstatus auf dem Arbeitsmarkt verwendet (und als österreichische vs. nicht-österreichische Staatsbürgerschaft kodiert).

- **Fragen zur Berufstätigkeit** wie Status als ArbeiterIn und die Frage, ob der/die Betroffene in den letzten zwölf Monaten arbeitslos war.
- **Zugehörigkeit zu ausgewählten Branchen:** Hier konnte nur auf jene Branchen zurückgegriffen werden, deren Fallzahlen für statistische Analysen ausreichend groß waren (Reinigung, Bau, Handel, Gastgewerbe und Metallbranche).
- **Subjektive Einschätzung der Arbeitsmarktchancen:** Diese wurde deshalb als erklärende Variable einbezogen, weil die subjektiv empfundene Benachteiligung im Betrieb und am Arbeitsplatz auch vom jeweiligen Anspruchsniveau der Befragten abhängt und mit deren Wahlmöglichkeiten am Arbeitsmarkt zu tun hat. Wie sich gezeigt hat, ist dieser Einfluss vorhanden und so wird der Erklärungsfaktor Arbeitsmarktchance als Kontrollgröße in die Regressionen einbezogen.

In einer Regression werden *bereinigte* Effekte dieser erklärenden Variablen ermittelt. D.h. es wird der Einfluss jeder dieser Variablen berechnet, und gleichzeitig der *Einfluss aller anderen Erklärungsvariablen herausgerechnet*. Bleibt also in einem solchen Modell beispielsweise die Staatszugehörigkeit als signifikanter Einflussfaktor übrig, so bedeutet dies, dass AusländerInnen *selbst dann* benachteiligt sind, wenn sie sich *ansonsten* in Hinblick auf die übrigen Faktoren, wie den ArbeiterInnenstatus, das Alter, das Geschlecht usw. *nicht unterscheiden*.

Im Folgenden werden den bereits dargestellten Häufigkeitsauszählungen und Kreuztabellen ausgewählte Regressionsmodelle gegenübergestellt, um die Darstellung der Formen und des Ausmaßes der Benachteiligung der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund um mögliche Faktoren der Benachteiligung zu ergänzen.

Als erstes soll der Frage nachgegangen werden, welcher der eben dargestellten Faktoren Einfluss auf die persönliche Betroffenheit der MigrantInnen durch unfaire Behandlung des Arbeitgeber/der Arbeitgeberin haben könnten. Sind die gefundenen Unterschiede am Zuwanderungsstatus oder der ethnischen Herkunft festzumachen, oder ist die Benachteiligung der ausländischen Beschäftigten durch die schlechteren Berufsbedingungen von ArbeiterInnen zu erklären?

Zu diesem Zweck wurde eine multiple Regression durchgeführt, in die eine Reihe wichtiger Variablen (Staatsbürgerschaft, ethnische Herkunft, ArbeiterIn, Alter, Geschlecht, Bildung, Branche, Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktchancen) zur Erklärung der Diskriminierung im Arbeitsbereich einbezogen wurden. Die folgenden Einflussgrößen wirken sich dabei am stärksten aus:

**Tabelle 16: Einflussfaktoren auf die „unfaire Behandlung durch den Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten“ (Regression)  
(1 = sehr betroffen; 4 = gar nicht betroffen)**

Signifikante Einflussfaktoren	Skala	Beta	Sign.
in letzten 12 Monaten arbeitslos	0/1	-,112	,005
ArbeiterIn	0/1	-,089	,026
nicht signifikante Einflussfaktoren			
Geschlecht			
Alter			
Schulbildung			
Muttersprache			
Staatsbürgerschaft			
Finden einer neuen Arbeitsstelle			
Branche: Reinigung, Handel, Gastgewerbe, Metall, Bau			

Den stärksten Einfluss auf die Betroffenheit durch unfaire Behandlung der Vorgesetzten hat der Umstand, ob die befragte Person in den letzten zwölf Monaten (zumindest kurzfristig) arbeitslos war (Tabelle 16). Wenn der Befragte bzw. die Befragte mit Arbeitslosigkeit konfrontiert war, wird eher von unfairer Behandlung durch den/die ArbeitgeberIn gesprochen und zwar unabhängig davon, ob die Person als Arbeiter/in oder Angestellte/r tätig ist.

Auch der ArbeiterInnenstatus hat einen geringeren, aber signifikanten Effekt darauf, ob sich ein Befragter bzw. eine Befragte durch ihre/n Vorgesetzte/n unfair behandelt fühlt.

Die übrigen Variablen haben in diesem Modell keinen signifikanten Einfluss. Wie bereits erwähnt wurde, ist der Einfluss dieser Variablen im Vergleich zu „InländerInnen“ jedoch nicht auszuschließen, da im vorliegenden Datensatz nur MigrantInnen einander gegenübergestellt werden können. Die Effekte von Staatsbürgerschaft und ethnischer Herkunft werden dadurch möglicherweise unterschätzt.

Nun stellt sich die Frage, welche der möglichen Faktoren Einfluss auf die persönliche Betroffenheit der MigrantInnen durch Verstöße gegen das Arbeitsrecht haben könnten. Diese persönliche Betroffenheit wird durch den im vorangegangenen Kapitel beschriebenen, additiven Index repräsentiert, der verschiedene arbeitsrechtliche Vergehen der ArbeitgeberInnen und die diesbezügliche persönliche Betroffenheit der MigrantInnen abbildet.

Wieder wurde eine multiple Regression mit den oben angeführten Variablen berechnet; sie führt zu folgendem Ergebnis:

**Tabelle 17: Einflussfaktoren auf die persönliche Betroffenheit der MigrantInnen durch Verstöße gegen das Arbeitsrecht (Regression mit Index) (niedrige Werte = hohe Betroffenheit; hohe Werte = geringe Betroffenheit)**

Signifikante Einflussfaktoren	Skala	Beta	Sign.
Finden einer neuen Arbeitsstelle	1 = sehr leicht 4 = sehr schwer	-,180	,000
ArbeiterIn	0/1	-,114	,005
Baubranche	0/1	-,123	,002
in letzten 12 Monaten arbeitslos	0/1	-,102	,010
nicht signifikante Einflussfaktoren			
Geschlecht			
Alter			
Schulbildung			
Muttersprache			
Staatsbürgerschaft			
Branche: Reinigung, Handel, Gastgewerbe, Metall			

Als der stärkste Einflussfaktor hat sich die Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen herausgestellt (Tabelle 17). Wenn ein Befragter oder eine Befragte glaubt, bei Verlust des Arbeitsplatzes eher schwer einen Job zu finden, fühlt er/sie sich durch arbeitsrechtliche Vergehen oder Kündigungsdrohungen der Vorgesetzten stärker betroffen. Dieser Effekt bleibt auch dann bestehen, wenn andere mögliche Erklärungsfaktoren einbezogen werden.

Weiters sind die Faktoren ArbeiterInnenstatus und Baubranche von Bedeutung. Auch der Umstand, ob der/die Befragte in den letzten zwölf Monaten arbeitslos war, trägt zur Erklärung der Betroffenheit durch arbeitsrechtliche Vergehen des/r Arbeitsgeber bei.

## **Teil 2: MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen im Vergleich**

(Auswertung der Datensätze „AK Wien Zuwanderer“ und „Arbeitsklimaindex“)

## 6 Arbeitszufriedenheit und -belastung

Zuletzt soll die Arbeitsbelastung und die Arbeitszufriedenheit der MigrantInnen mit jener der ArbeitnehmerInnen ohne Migrationshintergrund (bzw. mit österreichischer Staatsbürgerschaft) verglichen werden. Hier werden neben dem bereits verwendeten Datensatz die quantitative Erhebung zur Erfassung des Arbeitsklimaindex zu Berechnung herangezogen, in deren Rahmen Wiener ArbeitnehmerInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft befragt wurden.

Zuerst wird die Arbeitszufriedenheit von MigrantInnen und ArbeitnehmerInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft einander gegenübergestellt (Tabelle 18). Im Anschluss werden verschiedene Belastungen im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz verglichen (Tabelle 19).

Die Tabellenspalte „**MigrantInnen**“ umfasst dabei alle im Rahmen der Erhebung „AK Wien Zuwanderer“ befragten Personen mit Migrationshintergrund – also ArbeitnehmerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, eingebürgerte Beschäftigte und Angehörige der 2. Generation. Die Spalte „**ausländische ArbeitnehmerInnen**“ beschreibt lediglich die erste Gruppe – also Beschäftigte mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, die der erste Generation angehören. Die Tabellenspalte „**AKX-Stichprobe**“ bezieht sich auf die im Zuge der Arbeitsklimaindex-Befragung erfassten Personen (diese haben alle die österreichische Staatsbürgerschaft).<sup>4</sup>

Beim Vergleich der Arbeitszufriedenheiten und -belastungen handelt es sich um Fragen, die in beiden Befragungen in demselben Wortlaut (Frageeinleitung und Frage) sowie derselben Antwortskala vorgelegt wurden.

Am zufriedensten sind sowohl MigrantInnen als auch die Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft mit der Beziehung zu den ArbeitskollegInnen. Drei Viertel der Befragten MigrantInnen (74%) und 89% der befragten InländerInnen sind mit den Beziehungen zu ihren ArbeitskollegInnen sehr bzw. ziemlich zufrieden (Tabelle 18, Seite 33).

Unterschiede sind bei der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt zu vermerken. Während 81% der Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sehr bzw. ziemlich zufrieden sind, liegt die Zufriedenheit der MigrantInnen bei 61%.

---

<sup>4</sup> Bei der Arbeitsklimaindex-Stichprobe (AKX-Stichprobe) handelt es sich um eine Befragung von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (siehe auch „Daten zur Untersuchung“), weshalb zu einem geringen Anteil auch bereits eingebürgerte Personen und Angehörige der zweiten Generationen einbezogen sind.



Die geringste Zufriedenheit herrscht unter den Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft bei den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (43% sehr bzw. ziemlich zufrieden) und unter MigrantInnen bei den Weiterbildungsmöglichkeiten (38% sehr bzw. ziemlich zufrieden).

**Tabelle 18: Zufriedenheit mit bestimmten Bereichen der beruflichen Tätigkeit (sehr + ziemlich zufrieden)**

	„AK Zuwanderer“-Datensatz		AKX-Datensatz
	MigrantInnen	ausländische AN	inländische AN
Beziehungen zu den Kollegen	74	71	89
Arbeitszeitregelung	68	67	79
Ansehen des Unternehmens	63	62	75
berufliche Tätigkeit insgesamt	61	61	81
Führungsstil durch die Vorgesetzten	60	58	61
betriebliche Sozialleistungen	59	60	63
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	41	39	43
Weiterbildungsmöglichkeiten	38	36	51

Angaben in Prozent

„AK Wien Zuwanderer“-Datensatz:

MigrantInnen: n=621 Personen (berufstätig; karenziert);

ausländische ArbeitnehmerInnen: n=383 (berufstätig; karenziert)

AKX-Datensatz: inländische ArbeitnehmerInnen: n= 2.761 Personen

Sowohl MigrantInnen als auch Beschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft leiden am häufigsten unter Zeitdruck (40% bzw. 43%). Der Vergleich zeigt jedoch auch, dass MigrantInnen von schlechten Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz sowie der Unfall- und Verletzungsgefahr deutlich öfter belastet sind als Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Mehr als ein Drittel der MigrantInnen (35%) fühlt sich von seelisch belastender und aufreibender Arbeit stark bzw. ziemlich betroffen, im Vergleich dazu liegt diese Belastung bei Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft weit unter einem Drittel (27%) (Tabelle 19, Seite 34).

Am wenigsten fühlen sich beide Gruppen durch Einsamkeit bzw. Isolation am Arbeitsplatz und technische bzw. organisatorische Veränderungen belastet.

**Tabelle 19: Belastung der beruflichen Tätigkeit durch ...  
(stark + ziemlich belastet)**

	„AK Zuwanderer“- Datensatz		AKX- Datensatz
	MigrantInnen	ausländische AN	inländische AN
Zeitdruck	40	39	43
schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeits- platz	37	40	16
seelisch belastende und aufreibende Arbeit	35	32	27
Unfall- und Verletzungsgefahr	30	33	13
ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	13	13	18
technische und organisatorische Veränderungen	9	8	17
Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	8	9	5

Angaben in Prozent

„AK Wien Zuwanderer“-Datensatz:

MigrantInnen: n=621 Personen (berufstätig; karenziert);

ausländische ArbeitnehmerInnen: n=383 (berufstätig; karenziert)

AKX-Datensatz: inländische ArbeitnehmerInnen: n= 2.761 Personen

## Anhang zu Teil 1 („AK Wien Zuwanderer“-Datensatz)

### 1. Strukturmerkmale der Stichprobe „AK Wien Zuwanderer“-Datensatz

Die Verteilung der Stichprobe nach **Geschlecht** ist in allen drei Befragtengruppen ausgewogen (Tabelle 20). Insgesamt sind 49% der Befragten Frauen.

**Tabelle 20: Zuwanderungsstatus der Befragten nach Geschlecht**

	ausländische AN	eingebürgerte AN	2. Generation	gesamt
männlich	50	52	50	51
weiblich	50	48	50	49
gesamt %	100	100	100	100
gesamt Personen	503	203	97	803

Angaben in Prozent sowie in absoluten Zahlen

Die **Altersverteilung** der MigrantInnen nach Zuwanderungsstatus ist in Tabelle 21 dargestellt. Ein Drittel aller Befragten ist unter 30 Jahre alt, etwas mehr als ein Viertel (27%) ist zwischen 31 und 40 Jahre alt. 93% der Angehörigen der zweiten Generation fallen in die jüngste Altersgruppe (bis 30 Jahre).

**Tabelle 21: Zuwanderungsstatus der Befragten und Alter**

	ausländische AN	eingebürgerte AN	2. Generation	gesamt
bis 30 Jahre	25	22	93	33
31-40 Jahre	29	32	6	27
41-50 Jahre	28	34	1	26
über 50 Jahre	18	12	-	14
gesamt %	100	100	100	100
gesamt Personen	503	203	97	803

Angaben in Prozent sowie in absoluten Zahlen

Drei Viertel der befragten ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund waren zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig, 23% waren arbeitslos und 3% in Karenz (Tabelle 22, Seite 36).

**Tabelle 22: Zuwanderungsstatus der Befragten und Berufstätigkeit**

	ausländische AN	eingebürgerte AN	2. Generation	gesamt
berufstätig	74	76	71	75
in Karenz	2	3	7	3
arbeitslos	24	20	22	23
gesamt %	100	100	100	100
gesamt Personen	503	203	97	803

Angaben in Prozent sowie in absoluten Zahlen

Vier Fünftel der befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen und zwei Drittel der Eingebürgerten sind ArbeiterInnen (Tabelle 23). Die Hälfte (49%) der zweiten Generation befindet sich in einem Angestelltenverhältnis.

**Tabelle 23: Zuwanderungsstatus der Befragten und Stellung im Beruf**

	ausländische AN	eingebürgerte AN	2. Generation	gesamt
ArbeiterIn	80	67	47	72
AngestellteR	18	28	49	24
öff. BediensteteR	0	4	3	2
selbst./sonst.	2	1	1	2
gesamt %	100	100	100	100
gesamt Personen	503	203	97	803

Angaben in Prozent sowie in absoluten Zahlen

Ausländische ArbeitnehmerInnen sind am häufigsten im Reinigungswesen (28%) und im Bauwesen (18%) beschäftigt. Jede/r fünfte Eingebürgerte ist ebenfalls im Reinigungswesen tätig (20%). Angehörige der zweiten Generation arbeiten am häufigsten im Groß- bzw. Kleinhandel (21%) sowie im Bauwesen (20%).

**Tabelle 24: Zuwanderungsstatus der Befragten und Branchen**

	ausländische AN	eingebürgerte AN	2. Generation	gesamt
Bau	18	10	20	16
Metall	8	10	10	9
Gastgewerbe	11	10	6	10
Handel	10	10	21	11
Verkehr	6	8	4	6
Reinigung	28	20	8	24
Gesundh./Unterr.	5	11	8	7
sonst. Dienstleistg.	4	4	7	5
sonstiges	10	18	16	13
gesamt %	100	100	100	100
gesamt Personen	503	203	97	803

Angaben in Prozent sowie in absoluten Zahlen

60% der befragten ausländischen Beschäftigten und etwa die Hälfte der Eingebürgerten haben lediglich die Pflichtschule abgeschlossen (Tabelle 25). Der Anteil der Personen mit Pflichtschulabschluss liegt in der zweiten Generation bei 41%; ein Viertel dieser Befragten hat einen Lehrabschluss.

**Tabelle 25: Zuwanderungsstatus der Befragten und Schulbildung**

	ausländische AN	eingebürgerte AN	2. Generation	gesamt
Pflichtschule	60	49	41	55
Lehre	15	17	24	17
BMS (FS/Handelssch)	10	9	14	10
AHS/BHS o. Mat.	2	2	6	2
Matura	10	15	10	12
Uni, FHS, Akademie (Abschluss)	3	8	5	5
gesamt %	100	100	100	100
gesamt Personen	503	203	97	803

Angaben in Prozent sowie in absoluten Zahlen

Bei der Gegenüberstellung der Bildungsabschlüsse ist zu beachten, dass die Schulsysteme in den einzelnen Herkunftsländern sowohl untereinander wie auch mit dem österreichischen Schulsystem nur schwer vergleichbar sind.

80% der ausländischen Befragten und zwei Drittel der Eingebürgerten haben ihre Schulausbildung in ihrem Heimatland absolviert. 98% der zweiten Generation haben ihren höchsten Schulabschluss in Österreich erworben.

Die genaue Zusammensetzung der Befragtengruppen nach deren Muttersprache ist in Tabelle 26 ersichtlich. 39% der in der Stichprobe enthaltenen ausländischen Beschäftigten haben Serbisch, 10% Kroatisch und 11% Bosnisch als ihre Muttersprache angegeben. 37% der ausländischen ArbeitnehmerInnen sprechen türkisch bzw. kurdisch.

Die Zusammensetzung der Eingebürgerten nach deren Muttersprache ist ähnlich. In dieser Gruppe ist der Anteil der Serbisch-Sprechenden etwas geringer (30%).

In der Befragtengruppe „2. Generation“ sind hauptsächlich Personen mit türkischer bzw. kurdischer Muttersprache zu finden (61%).

**Tabelle 26: Zuwanderungsstatus der Befragten nach Muttersprache**

	ausländische AN	eingebürgerte AN	2. Generation	gesamt
serbisch	39	30	28	35
kroatisch	10	14	7	11
bosnisch	11	11	4	11
türkisch/kurdisch <sup>5</sup>	37	38	61	40
andere	3	7	-	4
gesamt %	100	100	100	100
gesamt Personen	503	203	97	803

Angaben in Prozent sowie in absoluten Zahlen

Die Staatsbürgerschaften der Nicht-Eingebürgerten teilen sich im Wesentlichen auf zwei Gruppen auf (Tabelle 27): Den größten Teil machen ausländische ArbeitnehmerInnen mit jugoslawischer Staatsbürgerschaft aus (42%), 36% der Befragten haben die türkische Staatsbürgerschaft. 12% sind bosnische und nur 9% kroatische StaatsbürgerInnen.

Die Personen der zweiten Generation haben mehrheitlich die österreichische Staatsbürgerschaft (56%). Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (28%) hat die türkische Staatsbürgerschaft, 10% haben die jugoslawische, und je 3% die bosnische oder kroatische Staatsbürgerschaft.

<sup>5</sup> Insgesamt haben lediglich 6 Personen kurdisch als Muttersprache angegeben, weshalb die Türkisch- und Kurdisch-Sprechenden Personen zusammengefasst werden.

**Tabelle 27: Zuwanderungsstatus der Befragten und deren Staatsbürgerschaft**

	ausländische AN	eingebürgerte AN	2. Generation	gesamt
österreichische	-	100	56	32
jugoslawische	42	-	10	27
bosnische	12	-	3	8
kroatische	9	-	3	6
türkische	36	-	28	26
andere	1	-	-	1
gesamt %	100	100	100	100
gesamt Personen	503	203	97	803

Angaben in Prozent sowie in absoluten Zahlen

## **2. Auszug aus Fragebogen „AK Wien Zuwanderer“**



**FRAGEBOGEN AK ZUWANDERER, November/Dezember 2001**

*Auswahl der in 03078/03079 analysierten Teile  
inkl. Filterführung*

**FRAGE 25**

Sind Sie derzeit...? (VORLESEN BIS BEFRAGTER ZUSTIMMT)

- berufstätig (auch Lehre) ..... 1  
 in Karenz..... 2  
 arbeitslos ..... 3

**FRAGE 28****EINSTUFEN LAUT FRAGE 25**

- Befragte/r ist berufstätig oder in Karenz..... 1  
 Befragte/r ist arbeitslos ..... 2 → WEITER MIT FRAGE 47

**FRAGE 34**

Wenn Sie Ihren jetzigen Arbeitsplatz aus irgendeinem Grund verlieren oder aufgeben und sich aktiv nach einer neuen Stelle umschauchen würden, wie leicht oder schwer würde es Ihrer Meinung nach für Sie sein, eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden?

- sehr leicht ..... 1  
 eher leicht ..... 2  
 eher schwer ..... 3  
 sehr schwer ..... 4

**FRAGE 35**

Wie viele ausländische Beschäftigte gibt es in Ihrem Betrieb? (VORLESEN)

- einige wenige ..... 1  
 ziemlich viele, aber weniger als die Hälfte der Beschäftigten .... 2  
 mehr als die Hälfte der Beschäftigten..... 3  
 keine ausländischen Beschäftigten ..... 4 → WEITER MIT FRAGE 37

**FRAGE 36**

Sind die ausländischen Beschäftigten in Ihrem Betrieb gegenüber den österreichischen in den folgenden Bereichen bevorzugt, benachteiligt oder gibt es da keinen Unterschied?

	Ausländer bevorzugt	Ausländer benachteiligt	kein Unterschied
1) bei der Bezahlung	1	2	3
2) bei der Arbeitsbelastung (z.B. Zeitdruck)	1	2	3
3) bei der Zuteilung unangenehmer bzw. schwieriger Arbeiten	1	2	3
4) hinsichtlich der Anerkennung der Leistungen	1	2	3
5) bei der Behandlung durch Vorgesetzte	1	2	3

**FRAGE 41**

Wie sehr fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit durch die folgenden Dinge belastet? Geben Sie bitte wieder eine Note von 1 bis 5. Note 1 bedeutet „stark belastet“, Note 5 bedeutet „gar nicht belastet“.

	Note 1 stark belastet	Note 2	Note 3	Note 4	Note 5 gar nicht belastet
1) Zeitdruck	1	2	3	4	5
2) seelisch belastende und aufreibende Arbeit	1	2	3	4	5
3) schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz (Lärm, Luft, Staub, Schmutz usw.)	1	2	3	4	5
4) Unfall- und Verletzungsgefahr	1	2	3	4	5
5) Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	1	2	3	4	5
6) technische und organisatorische Veränderungen	1	2	3	4	5
7) ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	1	2	3	4	5

**FRAGE 42**

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen in Ihrer beruflichen Tätigkeit? Geben Sie bitte wieder eine Note von 1 bis 5. Note 1 bedeutet „sehr zufrieden“, Note 5 bedeutet „gar nicht zufrieden“.

	Note 1 sehr zu- frieden	Note 2	Note 3	Note 4	Note 5 gar nicht zufrie- den
1) mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	1	2	3	4	5
2) mit der Arbeitszeitregelung	1	2	3	4	5
3) mit den betrieblichen Sozialleistungen	1	2	3	4	5
4) mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	1	2	3	4	5
5) mit den Weiterbildungsmöglichkeiten	1	2	3	4	5
6) mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	1	2	3	4	5
7) mit den Beziehungen zu den Kollegen	1	2	3	4	5
8) mit dem Ansehen des Unternehmens	1	2	3	4	5

**FRAGE 46**

Sind Sie persönlich von den folgenden Problemen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht betroffen?

	sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
1) Unsicherheit des Arbeitsplatzes (wegen Personalabbau, Umstrukturierung, ...)	1	2	3	4
2) drohender Arbeitsplatzverlust bei der EU-Osterweiterung	1	2	3	4
3) drohende Kündigung bei Verweigerung von Überstunden	1	2	3	4
4) drohende Kündigung bei Krankenstand	1	2	3	4
5) ungewollte Arbeitszeitänderungen, die der Dienstgeber vorschreibt	1	2	3	4
6) unbezahlte Überstunden	1	2	3	4
7) Lohn bzw. Gehalt wird zu spät oder nicht ausgezahlt	1	2	3	4
8) unfaire Behandlung durch den Arbeitgeber bzw. durch Vorgesetzte	1	2	3	4
9) mehr Arbeit, weil durch Personalabbau oder Umstrukturierung Mitarbeiter fehlen	1	2	3	4

[AB HIER WIEDER ALLE BEFRAGT]

**FRAGE 69**

Fühlen Sie sich hier gegenüber den Österreichern sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht benachteiligt ...?

	sehr	ziemlich	wenig	gar nicht
1) im Bereich Arbeit und Beruf	1	2	3	4
2) im Bereich Wohnen	1	2	3	4
3) im Bereich Schule und Ausbildung	1	2	3	4

**S1**

(**EINSTUFEN:**) Geschlecht

männlich ..... 1

weiblich ..... 2

**S2**

Welche höchste Schulbildung haben Sie? (**NICHT VORLESEN**) (**ZUR GENAUEN EINSTUFUNG NACHFRAGEN**) (**NUR EINE NENNUNG**)

Pflichtschule.....	1
Pflichtschule mit Lehre.....	2
BMS (Fachschule/Handelsschule) .....	3
AHS/BHS ohne Matura.....	4
AHS/BHS mit Matura .....	5
Universität/Fachhochschule/Akademie ohne Abschluss.....	6
Universität/Fachhochschule/Akademie mit Abschluss .....	7