

Migration und Arbeit

Einführung

Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang stellen zentrale Faktoren für Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe dar. Für Personen ohne österreichische Staatsangehörigkeit ist der Zugang zum Arbeitsmarkt jedoch durch restriktive Regelungen erschwert. Je nach Aufenthaltsstatus haben Personen gar keinen oder einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Aber auch Personen, die bereits Zugang zum Arbeitsmarkt haben und migrantisch gelesen werden, sind mit Hürden, Diskriminierung oder Rassismus konfrontiert. Zudem befinden sich überproportional viele migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, welche durch unregelmäßige Arbeitszeiten, befristete Verträge, schlechte Entlohnung und mangelnde soziale Absicherung gekennzeichnet sind.

Das vorliegende Impulspapier basiert auf drei Fokusgruppen, in denen Expert:innen aus Verwaltung, Wissenschaft und Praxis gemeinsam mit Expert:innen der AK-Wien Problemlagen sowie Lösungsansätze und Handlungsmöglichkeiten zum Thema „Migration und Arbeit“ beleuchtet haben. Die Fokusgruppen fanden am 16. Jänner 2025 statt und haben sich mit den Unterthemen „Drittstaatsangehörige und Unionsbürger:innen“, „Personen in und nach dem Asylverfahren sowie Ukraine-Vertriebene“ und „Fachkräfte“ beschäftigt.

Der Dialogprozess

Der Dialogprozess Migration in Wien hat Expert:innen der Arbeiterkammer Wien mit externen Stakeholdern aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis zusammengebracht, um Bedürfnisse und Lebensrealitäten von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen in Wien in den Fokus zu nehmen. Mit den Teilnehmenden wurden einerseits aktuelle Herausforderungen und Problemlagen besprochen, aber auch Lösungsvorschläge und Potentiale für Veränderung erarbeitet.

Ziele waren die Vernetzung von relevanten Akteur:innen in einem vertraulichen Rahmen und die inhaltliche Entwicklung von Handlungsempfehlungen. Als erster dieser Art, hatte der Dialogprozess zum Ziel eine Grundlage für die AK interne Auseinandersetzung zum

Thema Migration zu bieten. Die Veröffentlichung der entstandenen Papiere ist nun ein Schritt den Prozess transparent zu machen und weitere Debatten anzustoßen. In insgesamt sechs Workshops zu den Themen Wohnen, Arbeit, Bildung, Demokratie, Gesundheit sowie öffentlicher Raum wurden Potenziale zur Verbesserung der sozialen, kulturellen und politischen Teilhabe von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Wiener:innen auf kommunaler Ebene ausgelotet. Der Dialogprozess wurde vom Institut für Stadt und Regionalforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften wissenschaftlich begleitet. An sechs Terminen von Jänner bis März 2025 wurden in jedem der Workshops drei Fokusgruppen abgehalten und so insgesamt über 150 Expert:innen in verschiedenen Konstellationen zusammengebracht. Die Fokusgruppengespräche wurden transkribiert, thematisch ausgewertet und die Ergebnisse in sechs Impulspapieren zusammengefasst. Das vorliegende Papier ist die Dokumentation des Prozesses und der Diskussionen in den sechs Workshops.

Arbeitsdefinition

Für den Dialogprozess lag der Fokus auf migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen, die in Wien leben. Die Definition wurde bewusst breit gewählt, um Fremdzuschreibungen nicht zu reproduzieren, die Heterogenität der Zielgruppe sichtbar zu machen und Diskriminierungserfahrungen in die Analyse miteinzubeziehen. Manche Ausschlüsse hängen eng mit der Staatsangehörigkeit und/oder bestimmten Aufenthaltstiteln zusammen, andere Ungleichbehandlungen im Alltag, Diskriminierung und Rassismus betreffen nicht nur migrantische Personen, sondern eine breitere Gruppe an Personen, die als vermeintlich ethnisch, religiös und kulturell „Andere“ betrachtet werden. Deswegen ist es sinnvoll, nicht ausschließlich auf Staatsangehörigkeit oder sogenannten Migrationshintergrund zu fokussieren, sondern (rassistische) Diskriminierung als sozial relevante Kategorie zu benennen. Gleichzeitig wurde in den Workshops, wenn nötig, eingegrenzt, um spezifische Herausforderungen in Bezug auf bestimmte Aufenthaltstitel und Lebensrealitäten beleuchten zu können.

Ausgangslage

Wien ist historisch eine vielfältige Stadt, die als Hauptstadt eines Vielvölkerstaats in der Vergangenheit lange von Migration geprägt war und dies bis heute ist. Seit den 1990er Jahren ist Wien wieder eine stark wachsende Stadt und hat 2023 die Marke von zwei Millionen Einwohner:innen überschritten. Die aktuelle Stadtgesellschaft ist migrantisch, wie [Bevölkerungsstatistiken der Stadt Wien](#) zeigen: So hatten im Jahr 2024 35,4% der Wiener:innen eine ausländische Staatsangehörigkeit und 40,2% der Wiener:innen waren im Ausland geboren. Wenn diese zwei Kategorien zusammengefasst werden, haben 45,4% der Wiener:innen eine so genannte ausländische Herkunft, diese Zahl erhöht sich noch einmal auf 51%, wenn auch jene Personen dazugezählt werden, deren Eltern beide im Ausland geboren wurden. In fünf Bezirken - in Rudolfsheim-Fünfhaus, der Brigittenau, Favoriten, Margareten und Meidling – hat bereits mehr als die Hälfte der Wohnbevölkerung eine ausländische Herkunft. Die Wiener Bevölkerung ist mit 180 verschiedenen Staatsangehörigkeiten höchst divers, wobei die größten Gruppen 2024 serbische, türkische, deutsche, polnische und syrische Staatsangehörige waren. Ein Blick auf die Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung nach Alter im [Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien 2023](#), macht zudem deutlich, dass sich der

Migrationsbezug der Wiener Gesellschaft in Zukunft noch erhöhen wird: Von den heutigen Kindern unter 10 Jahren haben rund 75% Migrationsbezug, dh. sie besitzen nicht die österreichische Staatsbürger:innenschaft, wurden im Ausland geboren, oder einer bzw. beide ihrer Elternteile ist im Ausland auf die Welt gekommen. Wien ist durch Zuzug das einzige Bundesland, dass sich verjüngt hat und ist seit 2015 das jüngste Bundesland Österreichs, wie die [Entwicklung der Wiener Bevölkerung seit 1961](#) zeigt.

Migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Personen sind auch unerlässlich für den Arbeits- und Wirtschaftsstandort Wien. Laut einer [Studie zur wirtschaftlichen Bedeutung von Zuwanderung auf den Wiener Wirtschafts- und Arbeitsmarkt](#) haben 43% der Erwerbstätigen in Wien einen sogenannten Migrationshintergrund und laut [Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien](#) wird nahezu die Hälfte der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von Wiener:innen mit ausländischer Herkunft geleistet. Hierbei gibt es jedoch bedeutsame Unterschiede je nach Herkunft, Aufenthaltsdauer, Bildungsstatus und Geschlecht. Wiener:innen mit Herkunft aus einem Drittstaat sind öfter von instabiler Beschäftigung, sozial ungünstigen Arbeitszeiten, niedriger Nettoentlohnung und Dequalifizierung betroffen. Dies zeigt sich auch in Bezug auf Branchen und Beschäftigungsverhältnisse: So hatten im Jahr 2023 83% der in Wien tätigen Hilfskräfte eine ausländische Herkunft, aber nur 11,4% der städtischen Bediensteten eine nicht österreichische Staatsbürger:innenschaft. [Zahlen aus 2022](#) zeigen, dass rund 71% der Menschen, die die Straßen und Gebäude Wiens reinigen, 60% derer, die sich um die Instandhaltung der Wohnhäuser kümmern und 57% derer, die als Arbeiter:innen in der Baubranche tätig waren, nicht die österreichische Staatsangehörigkeit hatten und demnach nicht wählen durften. Ebenso sind knapp über 50% der Arbeitnehmer:innen in den Bereichen Gastronomie, Tourismus und Reinigung vom Wahlrecht ausgeschlossen, obwohl sie einen essentiellen Beitrag zum Funktionieren dieser Stadt leisten. Auch Rassismus und Diskriminierung spielen eine erhebliche Rolle in der heutigen Arbeitswelt und beeinflussen die Erwerbsbiographien und das Leben in der Stadt von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Wiener:innen.

Die Arbeiterkammer Wien ist die Vertretung aller Arbeiter:innen und Angestellten in Wien und somit auch die Vertretung vieler in Wien lebender Migrant:innen. Viele Herausforderungen und Probleme der Arbeitswelt und des Alltags sind für alle Arbeitnehmer:innen, ob mit oder ohne Migrationsbezug, dieselben. Dennoch gibt es auch Aspekte, die für migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Menschen besonders herausfordernd sind. Es liegt im Interesse der Arbeiterkammer, die spezifischen Bedürfnisse und Problemlagen von Migrant:innen aufzugreifen, ernst zu nehmen und diese gezielt in ihre Arbeit als Interessensvertretung einzubeziehen. Der Dialogprozess Migration in Wien ist ein wichtiger Schritt, um sich die Situation von in Wien lebenden Migrant:innen in einem strukturierten Austauschprozess gezielt anzusehen, Maßnahmen für die interessenspolitische Positionierung der Arbeiterkammer Wien zu entwickeln, die eigene Position als Vertretung von migrantisch geprägten Arbeitnehmer:innen zu reflektieren und die Teilhabe von Migrant:innen zu stärken.

Handhabung der Impulspapiere

Für jeden der sechs Themenbereiche Wohnen, Arbeit, Bildung, Demokratie, Gesundheit sowie öffentlicher Raum wurde ein eigenes Impulspapier erstellt. Diese stehen jeweils für sich, können aber auch zusammen gelesen werden und bedingen einander oft. So kann z.B. prekäres Wohnen und Arbeiten schwer getrennt gedacht werden und wirft oft auch Fragen der Gesundheit auf. Die Impulspapiere sind jeweils in Unterthemen gegliedert und beschreiben zuerst die Herausforderungen des jeweiligen Themenbereichs. Hier finden sich auch anonymisierte Zitate der Expert:innen aus den Fokusgruppen. Darauf folgen Handlungsempfehlungen, die in den Fokusgruppen mit den Expert:innen entwickelt wurden.

Im Folgenden werden zentrale Problemlagen von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen in Bezug auf das Themenfeld Arbeit dargestellt, wie sie im Rahmen der Fokusgruppen identifiziert wurden. Darauf aufbauend folgen Handlungsempfehlungen, die von den Expert:innen in den Fokusgruppen entwickelt wurden. Den Abschluss des Impulspapiers bilden zusammenfassende Schlussfolgerungen.

Drittstaatsangehörige und Unionsbürger:innen

1) Aktuelle Herausforderungen

Aufenthalts-, Niederlassungs- und Staatsbürgerschaftsrecht

Wie die Expert:innen in den Workshops hervorstrichen, ist das Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht in Österreich komplex und die Rechtslage Drittstaatsangehörige betreffend unübersichtlich. Die



Also rechtlich gesehen, ist es schwierig über Drittstaatsangehörige zu sprechen, weil wir haben ja rund 30 verschiedene Aufenthaltstitel und da sind die asylrechtlichen Titel noch gar nicht dabei.

Voraussetzungen zur Erlangung oder Verlängerung eines Titels sind in den meisten Fällen hoch und von bestimmten Faktoren (wie z.B. Erwerbstätigkeit) abhängig, oder der Aufenthaltstitel ist zweckgebunden (wie z.B. bei Studierenden). Ein Wechsel zwischen verschiedenen Titeln und aufenthaltsrechtlichen Regimen ist in der Praxis selten, oder gar nicht möglich. Ein großes Problem stellen zudem Befristungen dar. Eine unbefristete



Diese Abhängigkeiten, vom Mann, wenn ich jetzt von Ehepartnern spreche, von Firmen, wenn ich jetzt von Arbeitnehmer:innen spreche, von Eltern, wenn ich jetzt von Kindern spreche... Ich denke, wenn Befristung notwendig ist, können wir dann nicht über den Schatten springen und Befristungen länger machen?

Niederlassung ist erst mit Erlangung des Aufenthaltstitels Daueraufenthalt EU oder der Erlangung der österreichischen Staatsangehörigkeit gesichert. Wie in den Fokusgruppen kritisch angemerkt wurde, sind jedoch gerade die Hürden zur Erlangung der Staatsbürger:innenschaft in

Österreich im internationalen Vergleich sehr hoch. Auch der Daueraufenthalt EU ist voraussetzungsvoll und kann frühestens nach fünf Jahren ununterbrochener Niederlassung beantragt werden, zudem muss das Modul 2 der Integrationsvereinbarung (B1) erfüllt sein und es braucht einen Nachweis über einen gesicherten Lebensunterhalt, eine Krankenversicherung und eine ortsübliche Unterkunft.

Zugang zum Arbeitsmarkt

Laut der [Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik](#) des Bundesministeriums für Inneres, haben die meisten Drittstaatsangehörigen einen Aufenthaltstitel, der zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit berechtigt. Die [Erwerbstätigen- und die Arbeitslosenquote](#) variiert jedoch je nach Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsdauer stark. Befristungen von Aufenthaltstiteln, ein fehlender oder eingeschränkter Arbeitsmarktzugang sowie ein erst spät erfolgter Arbeitsmarktzugang (wie im Falle von Geflüchteten) stellen reale Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen dar. Während es mit manchen Aufenthaltstiteln ohne freien Arbeitsmarktzugang möglich ist, eine Beschäftigungsbewilligung zu



Aufgrund dieser Titel, die den Arbeitsmarktzugang für Drittstaatsangehörige beschränken, oder tatsächlich versperrern, werden sie zum Teil in undokumentierte Arbeitsverhältnisse, oder Scheinselbstständigkeit gedrängt.

Beschäftigungsbewilligung



Die Hürde ist allein schon, dass du einen zusätzlichen Schritt hast. Du kannst nicht einfach sagen, ich fange bei dir an, sondern du musst sagen, ich möchte bei dir anfangen, aber bitte geh du (Anm. der Arbeitgeber) zum AMS und beantrage eine Beschäftigungsbewilligung.

Die Erlangung einer Beschäftigungsbewilligung und die damit einhergehende Arbeitsmarktprüfung stellt ebenfalls eine große formelle Hürde für Personen ohne unbeschränkten Arbeitsmarktzugang dar. Momentan brauchen Studierende und Schüler:innen (bei Erwerbstätigkeit unter 20h ohne Arbeitsmarktprüfung), Saisonarbeitskräfte, Erntehelfer:innen und Asylwerber:innen sowie Personen

mit Aufenthaltsberechtigung eine solche Beschäftigungsbewilligung. Problematisch ist vor allem, dass diese von Arbeitgeber:innen beantragt werden muss und an jene Stelle geknüpft ist, für die sie beantragt wurde, was Abhängigkeiten erzeugt und Wechsel erschwert.

Prekäre Arbeitsbedingungen

In den Workshops wiesen die Expert:innen darauf hin, dass prekärer Aufenthalt in den meisten Fällen zu prekären Arbeitsbedingungen führt. Viele Personen ohne Arbeitsmarktzugang arbeiten undokumentiert. Arbeitnehmer:innen befinden sich in diesen Fällen in besonders starken Abhängigkeitsverhältnissen und haben keinen ausreichenden arbeitsrechtlichen Schutz. Wie Veröffentlichungen von [UNDOK](#) zeigen, ist Lohnarbeit von Migant:innen ohne Aufenthalts- bzw. Beschäftigungsbewilligung unsicher, schlecht bezahlt und gefährlich. Dabei handelt es sich bei Personen, die undokumentiert arbeiten um eine heterogene Gruppe, die auch nicht auf einzelne Branchen beschränkt ist. Betroffenen bleibt insbesondere der Zugang zu Sozial- und Versicherungsleistungen verwehrt. Zudem sind sie häufig von Lohnbetrug, überlangen Arbeitszeiten und der Missachtung grundlegender arbeitsrechtlicher Schutzstandards betroffen. Betroffene Arbeitnehmer:innen trauen sich oftmals nicht, gegen prekäre Arbeitsbedingungen vorzugehen, da sie sich in ökonomischen Abhängigkeitsverhältnissen befinden und Angst haben, ihren Arbeitsplatz, oder sogar ihren Aufenthaltstitel zu verlieren.



Die Leute kommen nicht, weil sie ja eh wissen, spätestens vor dem Arbeits- und Sozialgericht fällt dann vielleicht der Titel und eine Abschiebung steht an. Das heißt, wir befinden uns hier in einer Logik, wo der Staat sozusagen, sich einsetzt für Bekämpfung von Lohn und „Sozialdumping“, es geht um Gelder, die abhandenkommen bei undokumentierter Arbeit, aber der Schutz der Arbeitnehmer:innen wird überhaupt nicht garantiert.

Fehlende Information, Beratungs- und Betreuungsangebote



Was wir sehr stark in der Forschung sehen ist, dass es zum einen die juristischen Regelungen gibt und zum anderen die subjektive Wahrnehmung des Aufenthaltsrechts. Und das sind oft zwei Paar Schuhe, weil auch oft asylberechtigte Personen, oder Personen mit subsidiärem Schutz glauben, dass ihr Aufenthaltsrecht vom Arbeitgeber abhängig ist. Hier fehlt oft die Information.... Und das sind genau die Leute, die dann trotzdem, obwohl es vielleicht anders ginge, in der Scheinselbstständigkeit landen.

Wie in den Workshops thematisiert wurde, fehlt Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten in der Praxis oft der Zugang zu Informationen bzw. Beratungs- und Unterstützungsangeboten. Das bestehende Angebot ist zudem nicht immer bekannt und zu hochschwellig, weil es z.B. nur in Deutsch zur Verfügung steht, oder ebenfalls an bestimmte Aufenthaltstitel und andere Voraussetzungen geknüpft ist. Die Finanzierung von vielen Angeboten ist nur projektbezogen und nicht nachhaltig gesichert. Ebenso zeigt sich, dass die

gewerkschaftliche Vertretung nicht für alle Arbeitnehmer:innen gewährleistet ist. Insbesondere bei Leiharbeit, freien Dienstnehmer:innen, oder Scheinselbstständigkeit sind Betriebsrät:innen formal nicht zuständig. Auch im Falle von atypischen Arbeitszeiten oder flexiblen Arbeitsmodellen haben betroffene Arbeitnehmer:innen eingeschränkt Zugang zu Vertretung und somit auch keinen Zugang zu relevanten Informationen.



Bei dem einen Unternehmen ist der Betriebsrat formell für 120 Leute zuständig, weil die sind angestellt, 2900 sind freie Dienstnehmer:innen. Ich müsste die Leute zunächst einmal zur Arbeiterkammer bringen. Weil Gewerkschaft noch einmal ein anderes Konzept ist, wo ich aktiv Mitglied sein muss.

Sprache und Mehrsprachigkeit



Und wenn es um Deutschkenntnisse geht, glaube ich, braucht es viel mehr einen pragmatischeren Zugang, auf jeder Ebene. Dieses starre A1, A2, B1.... Man braucht viel mehr berufsspezifische Deutschkurse, die man anbieten müsste, um sie in Jobs zu bringen. In den 90er Jahren war es gang und gäbe, dass man beim Arbeiten Deutsch lernt.

Der Erwerb von Qualifikationen und Deutschkenntnissen ist für viele Drittstaatsangehörige eine wesentliche Voraussetzung, um am Arbeitsmarkt partizipieren zu können – unabhängig davon, ob sie erst kürzlich zugewandert sind, oder bereits länger in Österreich

leben. Wie die Zitate aus den Workshops zeigen, gibt es nicht genug zielgruppenspezifische Angebote, die den individuellen Bedürfnissen gerecht werden und z.B. Weiterbildung in der Arbeitszeit ermöglichen. Der zu starke Fokus auf (fortgeschrittene) Sprachkenntnisse birgt zudem die Gefahr, dass Personen zu lange dem Arbeitsmarkt fernbleiben, obwohl nicht für alle Tätigkeiten Deutsch zwingend erforderlich ist. Gleichzeitig werden mitgebrachte Sprachkenntnisse und Mehrsprachigkeit oftmals negativ konnotiert statt gefördert und anerkannt.



Deutschkurse sollten nach Können oder nach Ausgangspositionen vergeben werden und nicht nach Status. Das ist total bescheuert.

Rassismus und Diskriminierung

Wie in den Workshops deutlich wurde, stellen Rassismus und Diskriminierung zentrale Strukturierungsfaktoren des Arbeitsmarktes dar, die beeinflussen, wer Zugang zu welchen Tätigkeiten erhält und wie Arbeit entlohnt wird. Eine rezente Studie zeigt, dass sogenannter [Skills Mismatch](#), also eine Beschäftigung unterhalb der vorhandenen Qualifikationen, ein



Also wir sind immer noch so ein bisschen in dieser „Gastarbeiterdenke“. Wir holen uns Leute, [...], wir brauchen sie dringend und Fachmangel und weiß ich ja nicht was... Und dann behandeln wir sie trotzdem immer noch ein bisschen wie... wie auch immer man das bezeichnen mag.



Vielfach sagen die Leute, ich habe eh keine Chance, weil ich trage ein Kopftuch. Also die Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs ist einfach massiv... die Frauen, die wir interviewt haben, haben immer gesagt, ich muss mir überlegen, ob ich zum Vorstellungsgespräch ohne Kopftuch gehe und es dann wieder aufsetze, oder kein Foto auf die Bewerbung setze, damit ich überhaupt eingeladen werde.

relevantes Phänomen am österreichischen Arbeitsmarkt darstellt und häufig in engem Zusammenhang mit strukturellem Rassismus und Diskriminierung steht. Diese Dynamiken wirken sich entlang der gesamten Erwerbsbiografie aus, von der Arbeitssuche bis hin zum Arbeitsumfeld. In Bezug auf Arbeitssuche bedeutet es, dass betroffene Personen sich in Bewerbungsprozessen nicht durchsetzen können oder gar nicht erst zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Diskriminierung und Rassismus im Arbeitsumfeld manifestiert sich hingegen vor allem in Form von Benachteiligungen bei

Beförderungen, geringeren Löhnen, schlechteren Arbeitsbedingungen aber auch durch Abwertungen, Beschimpfungen und fehlende Wertschätzung.

Migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Frauen am Arbeitsmarkt

Migrantische Frauen sind überdurchschnittlich häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig. Dazu zählen insbesondere Teilzeitstellen, befristete Arbeitsverträge sowie niedrig entlohnte Tätigkeiten mit geringen sozialen Sicherheiten. [Statistische Auswertungen zu den sogenannten „Working Poor“](#) zeigen, dass bestimmte Gruppen ein besonders hohes Armutsrisiko trotz Erwerbstätigkeit tragen: Alleinerziehende Frauen (28 %), Personen mit drei oder mehr Kindern im Haushalt (19 %), Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (20 %), insbesondere aus Nicht-EU/EFTA-Staaten (27 %), sowie Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (17 %). Migrantische Frauen sind in mehreren dieser Kategorien überproportional vertreten und dadurch besonders betroffen. Hinzu kommt eine strukturelle Mehrfachbelastung: Neben der Erwerbsarbeit übernehmen sie häufig einen Großteil der unbezahlten Care-Arbeit, während gleichzeitig der Zugang zu leistbarer und bedarfsgerechter Kinderbetreuung eingeschränkt ist. Diese Kombination erschwert nicht nur existenzsichernde Beschäftigung, sondern auch beruflichen Aufstieg und Qualifizierung. Darüber hinaus sind migrantisch gelesene Frauen, unabhängig von ihrer Qualifikation, bei der Arbeitssuche sowie im Arbeitsalltag mit intersektionale Benachteiligung konfrontiert. Im Fall von Sexismus, rassistischen Übergriffen oder Mehrfachdiskriminierung fehlen niederschwellige, mehrsprachige und interdisziplinär aufgestellte Anlaufstellen, die Betroffene kompetent beraten und unterstützen können.



Also Kinderbetreuung ist ein „irres“ Thema. Und das hängt auch damit zusammen, dass es sozusagen ein Teufelskreis ist, weil ich kriege keinen Hortplatz, wenn ich keine Arbeit habe und ich kriege keine Arbeit, ohne Hortplatz. Wo fange ich an?



Die Community-Koordinatorin hat teilweise mit Frauen telefoniert, die vergewaltigt wurden von Arbeitgebern und sie das zum ersten Mal benannt haben. Damit geht man ja nicht einfach so zur „AK“, du brauchst eine dir nahestehende Frau, die in deiner Sprache spricht und auch den kulturellen Kontext versteht.

Herausforderungen für Unionsbürger:innen

Unionsbürger:innen haben zwar de iure einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang, jedoch können auch sie von ihrem Recht auf Freizügigkeit nur so lange Gebrauch machen, wie sie sich in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis befinden, oder arbeitssuchend



Aber gerade Unionsbürger und Unionsbürgerinnen, die sehr oft prekär beschäftigt sind, laufen ein bisschen unter dem Radar, weil sie angeblich formale Rechte haben, aber das stimmt ja nicht, weil an den Rändern der Freizügigkeit wird das schnell ganz anders. Also ich möchte nicht wissen, wie viele Unionsbürgerinnen und Unionsbürgerinnen eigentlich Anspruch auf Sozialhilfe hätten, aber nicht hingehen.

sind. In der Praxis zeigt sich zudem, dass viele Unionsbürger:innen die ihnen zustehenden Sozialhilfeleistungen nicht beantragen und nicht über ausreichend Systemwissen verfügen, um sich Unterstützung und Beratung zu holen.

2) Handlungsempfehlungen für Drittstaatsangehörige und Unionsbürger:innen

01

Langfristige Perspektiven schaffen und Zugang zu Staatsbürgerschaft erleichtern

Es müssen langfristige bleiberechtliche Perspektiven für Drittstaatsangehörige geschaffen werden, die schon lange in Österreich leben. Insbesondere der Zugang zur Staatsbürgerschaft muss erleichtert und die Kosten für solche Verfahren verringert werden. Jene Personen, die schon hier geboren sind, sollen einen erleichterten Zugang zur Staatsbürgerschaft erhalten und Verwaltungsstrafen sollen kein absolutes Hindernis mehr darstellen.

02

Aufenthaltstitel niederschwelliger gestalten: Umstiege ermöglichen und Ausweitung des unbeschränkten Zugangs zum Arbeitsmarkt

Die derzeitige Vielfalt an Niederlassungs- und Aufenthaltstiteln ist für viele Personen undurchsichtig. Neben Titeln, die einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang beinhalten, gibt es Titel ohne Arbeitsmarktzugang, mit beschränktem Arbeitsmarktzugang, oder Titel, die lediglich zur selbstständigen Erwerbsarbeit berechtigen. Ein wichtiger erster Schritt wäre es, diese Beschränkungen aufzuheben, um für alle Drittstaatsangehörige eine rasche Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen. Zudem sollten Befristungen von Aufenthaltstiteln länger sein, dh. dass alle Titel zumindest für zwei Jahre erteilt werden und nach Verlängerung für drei Jahre. Ziel sollte sein, dass mehr Personen Zugang zu einem Aufenthaltstitel mit Arbeitsmarktzugang erhalten bzw. den Arbeitsmarktzugang nicht wegen Jobverlust verlieren.

03

Beschäftigungsbewilligung niederschwelliger gestalten

Die Erlangung einer Beschäftigungsbewilligung muss deutlich niederschwelliger gestaltet werden. Die derzeitige Praxis, die Bewilligung an spezifische Jobs und Arbeitgeber zu knüpfen, erzeugt Abhängigkeiten und erschwert die berufliche Integration. Die Beschäftigungsbewilligung sollte daher nicht mehr an einzelne Arbeitsstellen gebunden werden, sondern von Arbeitnehmer:innen selbst beantragt werden können und zudem von der Mangelberufsliste entkoppelt werden.

04

Gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse vorgehen

Es muss gezielt gegen prekäre Beschäftigung sowie Lohn- und Sozialdumping vorgegangen werden, um die Arbeitsmarktintegration von migrantisch und/oder rassistisch diskriminierten Personen zu

fördern und faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Dazu gehört auch die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere in Bezug auf „Freie Dienstnehmer:innen“, ein Instrument, das oft dazu genutzt wird, um den Schutz von Arbeitnehmer:innen auszuhöhlen. Die Arbeiterkammer Wien sollte sich zudem stärker für temporäre Aufenthaltstitel für Opfer von Arbeitsausbeutung während laufenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Verfahren einsetzen (analog zum § 57 Abs 1 Z 2 AsylG zur Bekämpfung von Menschenhandel oder grenzüberschreitenden Prostitutionshandel).

05

Niederschwellige arbeitsrechtliche Beratungsangebote schaffen

Es muss mehr Beratungsangebote geben, die nicht an Aufenthaltstitel, oder Art der Beschäftigung geknüpft sind. Projekte wie Riders Kollektiv und UNDOK müssen ausgebaut und nachhaltig finanziert werden, um eine Kontinuität in der niederschweligen Beratungspraxis sicherzustellen. Darüber hinaus sollten Peer zu Peer Netzwerke gestärkt werden, um den Kontakt zu Communities zu stärken und so mehr Personen zu erreichen und Angebote in Erstsprachen sicherzustellen. Betriebsrät:innen könnten hier geschult werden, auch dezidiert Arbeitnehmer:innen aus Subunternehmen anzusprechen, um hier als Mittler:innen zu fungieren und prekär beschäftigte Kolleg:innen zu unterstützen.

06

Sprachkompetenzen fördern und anerkennen

Drittstaatsangehörige und Unionsbürger:innen sollen flächendeckend und niederschwellig Zugang zu Deutschkursen erhalten. Spracherwerb darf keine Frage des Geldes oder des Aufenthaltsstatus sein. Gleichzeitig sollten die Sprachkompetenzen, die Personen mitbringen, als Schlüsselkompetenzen anerkannt werden. Deutschkenntnisse sollten nicht mehr zwingend vor einer Ausbildung oder Beschäftigung nachgewiesen werden, sondern in Ausbildungen integriert bzw. „on the job“ erlernt werden. Dabei sollen auch Arbeitgeber:innen in die Pflicht genommen werden und Deutschkurse fördern und ermöglichen.

07

Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsmarkt bekämpfen

Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsmarkt müssen sowohl bei der Jobsuche als auch innerhalb der Betriebe bekämpft werden. Hier braucht es Angebote zur Beratung und (rechtlichen) Unterstützung Betroffener. Parallel dazu sollte durch gezielte Kampagnen und Kurse eine Sensibilisierung für diese Themen in Betrieben stattfinden, um Vorurteile abzubauen und eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung zu fördern. Eine besondere Rolle spielen hier auch Führungskräfte, die gezielt rassismuskritisch geschult werden müssen, um ihre

Arbeitnehmer:innen zu unterstützen sowie der Betriebsrat, der hier ein wichtiges Verbindungsglied sein kann.

08

Zugang zu (Wiener) Sozialhilfeleistungen erleichtern und Armut bekämpfen

Für Drittstaatsangehörige mit Aufenthaltstiteln nach dem NAG ist der Zugang zu Mindestsicherung bzw. Sozialhilfe nur möglich, wenn sie mindestens fünf Jahre niedergelassen sind bzw. über einen unbefristeten Aufenthaltstitel verfügen. Hier braucht es Instrumentarien, um Armut gezielt zu bekämpfen. Wie von der AK Wien gefordert, müssen darüber hinaus die Leistungen erhöht werden, um Notlagen und Armut abzuwenden. Manche migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Arbeitnehmer:innen – und hier insbesondere Unionsbürger:innen – hätten zwar de iure Zugang zu Sozialhilfeleistungen, nehmen die ihnen zustehenden Leistungen aber nicht in Anspruch, weil die Antragstellung sehr komplex ist. Hier braucht es eine Erleichterung sowie zielgerichtete Beratungsangebote und Informationskampagnen.

09

Anerkennung von Qualifikationen und Möglichkeiten zur Qualifikation

Im Ausland erworbene Qualifikationen müssen rascher anerkannt werden, um migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen die Möglichkeit zu geben, am österreichischen Arbeitsmarkt nicht nur qualifikationsadäquat einzusteigen, sondern auch aufzusteigen. Darüber hinaus muss der Leitsatz des AMS „Vermittlung vor Qualifikation“ neu überdacht werden, um Menschen, die Möglichkeit zu geben, in ihren Grundberufen die nötigen Zusatzausbildungen zu erwerben, die sie für den österreichischen Arbeitsmarkt brauchen.

10

Migrantische Perspektiven sichtbar machen

Es braucht mehr Forschung und eine systematische Erhebung von Daten zur Situation von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen in der Arbeitswelt, um darauf aufbauend gezielt Maßnahmen und Kampagnen entwickeln zu können. Dabei sollte darauf abgezielt werden, die unterschiedlichen Lebenswelten, Realitäten und Bedürfnisse von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Arbeitnehmer:innen abzubilden. Zudem sollten migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Personen gezielt in Willens- und Meinungsbildungsprozesse (u.a. in der AK Wien) eingebunden werden.

Personen in und nach dem Asylverfahren und Ukraine-Vertriebene

1) Aktuelle Herausforderungen

Asylwerber:innen

Wie die Expert:innen kritisch anmerkten, ist der Arbeitsmarktzugang für Asylwerber:innen in Österreich stark eingeschränkt. Asylwerber:innen können drei Monate nach Zulassung zum Asylverfahren eine Beschäftigungsbewilligung (inklusive Arbeitsmarktprüfung) beantragen. In der Praxis bedeutet dies, dass Asylwerber:innen nur in Ausnahmefällen erwerbstätig sein können. Erlaubt sind darüber hinaus Saisonarbeit, Erntehilfe, gemeinnützige Tätigkeiten für Gemeinde, Land oder Bund sowie Beschäftigungen bei Privatpersonen über sogenannte Dienstleistungsschecks. Aufgrund des fehlenden effektiven Arbeitsmarktzugangs ist auch der Zugang zu Aus- und Weiterbildungen stark eingeschränkt, da diese in der Regel an einen freien Arbeitsmarktzugang geknüpft sind. Insbesondere



Also, es ist jetzt nicht so, dass das nicht EU-rechtskonform wäre, meines Erachtens. Also, du hast grundsätzlich schon irgendeinen Zugang, wenn du dir eine Beschäftigungsbewilligung holst... Die Frage hier ist tatsächlich das Wörtchen effektiv.

der (kostenlose) Zugang zu Deutschkursen ist während des laufenden Asylverfahrens nicht flächendeckend gewährleistet.

Subsidiär Schutzberechtigte

Anders als bei Asylberechtigten, ist die Aufenthaltsberechtigung von subsidiär Schutzberechtigten befristet und wird zuerst für ein Jahr und anschließend immer für zwei Jahre verlängert, was bei der Arbeitssuche zu Schwierigkeiten führen kann. Subsidiär Schutzberechtigte haben in Wien unter bestimmten Voraussetzungen Zugang zu Wiener Sozialleistungen, sind aber grundsätzlich von den Leistungen der Grundversorgung umfasst und von einigen Unterstützungsleistungen, insbesondere Gemeindewohnungen, ausgeschlossen.

Ukraine-Vertriebene

Seit Oktober 2024 haben Ukraine-Vertriebene die Möglichkeit, auf die Rot-Weiß-Rot-Karte plus umzusteigen. Allerdings müssen sie dabei die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen des NAG erfüllen, was für viele eine große Hürde darstellt. Es sind deswegen nach wie vor erst wenige Personen umgestiegen. Hier wurde von den Expert:innen kritisiert, dass es auch Lösungen für jene Personen braucht, die



Bei den Umstiegsmöglichkeiten ist einfach komplett außer Acht gelassen worden, dass wir hier von einer Gruppe sprechen, die unfreiwillig in unser Land gekommen ist, aufgrund eines Schutzbedarfs. Und man behandelt sie eigentlich so wie Personen, die wirklich ausgewählt zum Zweck der Arbeitssuche, Österreich ausgesucht haben. Ich finde das NAG ist mit den Einkommensgrenzen total sinnbefreit und hochschwierig, das ist ein grundlegender Systemfehler.



Abgesehen davon geht es ja nicht nur um die, die selbst bei abgesenkten Kriterien den Umstieg dann schaffen. Es gibt ja dann immer noch eine Gruppe, die dem Arbeitsmarkt niemals zur Verfügung stehen wird, oder können wird. Und für die braucht es ja auch eine Lösung. Wir werden ja nicht dann die vulnerabelsten nach Auslaufen der „Temporary Protection“ in die Ukraine schicken.

diese Voraussetzungen nicht erfüllen (können). Es zeigt sich zudem, dass trotz grundsätzlich bestehendem Arbeitsmarktzugang, die Integration in den Arbeitsmarkt für viele Personen aus der Ukraine (aufgrund zB. von Anforderungen an Sprachkenntnisse, der schleppenden Anerkennung von Ausbildungen, oder Care-Arbeit) herausfordernd ist.

Lange Dauer der Verfahren

Aufgrund der langen Dauer der Asylverfahren ist die Integration in den Arbeitsmarkt auch nach Erlangung eines Titels oftmals schwierig. Psychische und physische Folgen der Flucht und die mitunter sehr belastenden Verfahren, in denen Personen teilweise Jahre in einem Status des Wartens mit ungewissem Ausgang und ohne effektiven Arbeitsmarktzugang ausharren müssen, können die Bereitschaft und Fähigkeit zur Arbeit erheblich beeinträchtigen. Asylwerber:innen sind zudem in Wien keine Kund:innen des AMS, d.h. ihnen wird die Meldung als „arbeitsuchend“ idR rechtswidrigerweise verwehrt. Qualifikationen können daher oft erst nach Abschluss des Verfahrens erworben werden, was die Integration in den Arbeitsmarkt zusätzlich verzögert.



Die Leute sollen doch, wenn sie können, arbeiten und für sich selbst sorgen. Und wir versorgen nicht Menschen in einem ineffektiven Grundversorgungssystem, die eigentlich für sich selber sorgen könnten und stecken da Geld hinein.



Je länger der Staat zahlt, desto länger dauert es, bis die Leute arbeiten. Da geht viel Geld verloren, weil die Leute so lange brauchen, bis sie in den Arbeitsmarkt reinkommen.

Einstieg in den Arbeitsmarkt, Beratung & Betreuung

Der Einstieg in den Arbeitsmarkt ist in der Praxis oft schwierig, zeitverzögert, oder passiert qualifikationsinadäquat. Hier gibt es viele Faktoren, die eine Rolle spielen. Bereits erwähnt wurden die Befristung von Aufenthaltstiteln, mangelnde langfristige Bleibeperspektiven und die lange Dauer von Verfahren. Hinzu kommen hohe Anforderungen seitens der Arbeitgeber:innen bezüglich Deutschkenntnissen und Ausbildungsprofilen, mangelnde Anerkennung von Qualifikation und Vorwissen, fehlendes Systemwissen und Diskriminierung. Gerade bei Personen, die unter das Regelungsregime des Asylgesetzes fallen, fehlen Beratungsangebote, die Personen individualisiert und auch bei Übergängen begleiten.



Es gibt diese Stelle nicht, die diesen komplexen Einstieg in den Arbeitsmarkt von allen Facetten her beleuchten und begleiten kann, es wird immer weiter verwiesen. Die nächste Stelle ist dann nur für das Rechtliche, Arbeitsrechtliche zuständig. Die nächste dann nur fürs Wohnen...die Systeme sind ausgrenzend. Wir haben eine Beratungsstelle für Grundversorgung, wenn die Menschen nicht mehr in Grundversorgung sind, dürfen wir sie nicht mehr beraten und wir verweisen sie weiter. Irgendwann sind sie nirgendwo mehr und es gibt keine Übergabe.

Ausbeutung und fehlender arbeitsrechtlicher Schutz

Da die Arbeitsmarktintegration von Personen nach dem Asylverfahren oftmals nur schleppend oder stark zeitverzögert erfolgt, während gleichzeitig ein hoher ökonomischer Druck besteht, sind überdurchschnittlich viele ehemalige Asylwerber:innen in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig, wie zum Beispiel bei Liefer- und Paketdiensten. Wie in den Workshops mit Expert:innen diskutiert wurde, ist nicht nur das fehlende Wissen über arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen ein Problem, sondern auch der Mangel an realen

Alternativen, der Personen in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse zwingt. Wie das Zitat zeigt, nutzen manche Firmen dies bewusst aus und bieten u.a. mehrsprachige Arbeitsverträge an, um Personen gezielt anzuwerben.



Foodora ist wirklich ein sehr gutes Beispiel, sie haben das, gut erkannt, dass sie da gut profitieren können, von Geflüchteten. Foodora hat mittlerweile zweisprachige Dienstverträge, also Arabisch-Deutsch. Die sind wirklich auf diesen Zug gesprungen, die spielen auf diesem Klavier und profitieren davon. Das ist in Wirklichkeit eine moderne Sklaverei... Und Foodora war der stärkste Arbeitgeber letztes Jahr, über 1.000 syrische Staatsbürger:innen und ich habe nur Syrer:innen ausgewertet.

Grundversorgung & Wohnen

Obwohl sich die Situation von Personen, die einen Aufenthaltstitel nach dem AsylG haben, und Ukraine-Vertriebenen in einigen Aspekten unterscheidet, stellt der Übergang von der Grundversorgung (GVS) in den Wohnungs- und Arbeitsmarkt für beide Gruppen eine der größten Herausforderungen dar. Die GVS bildet ein enges Korsett, das an eine Hilfsbedürftigkeitsprüfung gekoppelt ist und durch niedrige Zuverdienstgrenzen geprägt ist. Personen, die zu viel verdienen, verlieren ihren Anspruch auf die Grundversorgung. Dies führt nicht nur zu einem Verlust der finanziellen Unterstützung, sondern auch zu möglichen Konsequenzen hinsichtlich der Unterkunft. Gerade der Zugang zu Wohnraum ist aber ein zentrales Thema im Übergang aus der Grundversorgung und hängt eng mit dem Thema der Arbeitsmarktintegration zusammen.



Wie oft die Leute umziehen, das ist eigentlich ein Wahnsinn. Man kann nie ankommen, wenn man ständig umziehen muss. Also das Wohnen muss stabil sein und das Wohnen ist eine der Hauptgrundlagen für Arbeit.



Ukrainer:innen haben in der Grundversorgung nichts verloren und subsidiär Schutzberechtigte sowieso nicht.



Und nein, ich kann es jedes Mal, und ich habe die Frage wöchentlich mindestens einmal, nicht erklären, warum jemand, der 1000 Euro netto verdient, zwar die längste Zeit keine Grundversorgung mehr bekommt, weil er zu viel verdient, aber auf der anderen Seite nicht umsteigen kann (Anm.: Von dem Status der:des Ukraine-Vertriebenen auf eine Rot-Weiß-Rot Karte plus), weil er zu wenig verdient.

Spurwechsel und Illegalisierung

Personen, deren Verfahren rechtskräftig negativ abgeschlossen wurde und die demnach illegalisiert sind, verbleiben in der Praxis oftmals in Österreich, haben aber nur sehr eingeschränkte aufenthaltsrechtliche Perspektiven. Das Instrument der Duldung (die Bescheinigung, dass eine Abschiebung aus rechtlichen oder faktischen Gründen nicht durchführbar ist), stellt an sich noch kein Aufenthaltsrecht dar, ist in der Praxis aufgrund der Voraussetzungen nur für wenige Personen zugänglich und der Umstieg auf einen Aufenthaltstitel ist oftmals langwierig und schwierig. Auch bei der Beantragung von Aufenthaltstiteln aus berücksichtigungswürdigen Gründen, stellt eine bereits ausgeübte bzw. in Aussicht gestellte Erwerbsarbeit nur einen Aspekt der Interessensabwägung dar und führt nicht automatisch dazu, dass ein Aufenthaltstitel erteilt werden muss.



Das ist sinnlos dann auch zehn Jahre danach noch zu sagen, aber du bist doch als Asylwerber eingereist und deswegen kannst du niemals ins Niederlassungsregime wechseln.

2) Handlungsempfehlungen für Personen in und nach dem Asylverfahren und Ukraine-Vertriebene

01

Effektiver Arbeitsmarktzugang für Asylwerber:innen

Asylwerber:innen sollten einen effektiven und tatsächlichen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Das heißt, Asylwerber:innen sollten vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen werden, sodass keine Beschäftigungsbewilligung mehr beantragt werden muss und die Arbeitsmarktprüfung entfällt.

02

Qualifizierung im Asylverfahren ermöglichen

Die Angebote zur Qualifizierung von Asylwerber:innen sollten stark ausgebaut werden, um eine Integration von Tag Eins an zu ermöglichen. Dies gilt insbesondere für Lehrberufe für junge Asylwerber:innen. Dabei sollten Spracherwerb und Erwerb von Fachkenntnissen verschränkt gedacht werden und auch mehrsprachige Ausbildungsmodelle angedacht werden.

03

Basisbildungs- und Deutschkursangebote ausbauen

Auch die Angebote zur Basisbildung und in Bezug auf Deutschkurse sollten stark ausgebaut werden und Personen nach Zulassung zum Asylverfahren flächendeckend zur Verfügung stehen. Hier braucht es vielfältige und bedarfsorientierte Angebote, die kompetenzorientiertes Lernen ermöglichen.

04

Case Management ab Tag Eins

Es braucht gezieltes und niederschwelliges Case Management und Clearing ab der Zulassung zum Asylverfahren. Hierbei sollten sowohl die mitgebrachten Kompetenzen und Fähigkeiten der Personen als auch ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigt werden (fachliche Qualifikationen, Ausbildungen, Sprachkenntnisse, gesundheitliche und psycho-soziale Bedürfnisse). Verschiedene Akteur:innen sollten besser vernetzt werden und Beratung ganzheitlich gedacht werden, das heißt die Themen Aus- und Weiterbildung, Arbeitsmarkt, Asylverfahren, Wohnen, als auch soziale Inklusion und Integrationsmaßnahmen umfassen. Hierbei sollte die Möglichkeit zu Dolmetsch-gestützter Beratung vorhanden sein.

05

Subsidiär Schutzberechtigte in vielen Bereichen Asylberechtigten gleichstellen

Subsidiär Schutzberechtigte sind durch die Befristung der Aufenthaltsberechtigung sowie durch Ausschlüsse im Zugang zu zB.

kommunalen Wohnbau, oder Sozialhilfe mit strukturellen Barrieren konfrontiert, die ihre Arbeitsmarktintegration hemmen. Diese müssen abgebaut werden und schneller langfristige Bleibeperspektiven geschaffen werden.

06

Langfristige Perspektiven für Ukraine-Vertriebene schaffen

Wie die AK Wien fordert, sollten die Voraussetzungen zum Umstieg von Ukraine-Vertriebenen auf die Rot-Weiß-Rot Karte plus vereinfacht bzw. niederschwelliger gestaltet werden. Eine Möglichkeit wäre, dass der Vertriebenen-Status dem Asylstatus gleichgesetzt wird oder in ein „normales“ Aufenthaltsrecht überführt wird.

07

Übergänge aus der GVS schaffen

Die Hilfsbedürftigkeitsprüfung im Rahmen der GVS sollte entschärft werden, sodass Personen nicht gleich aus der GVS entlassen werden, sobald sie eine Erwerbstätigkeit über den Zuverdienstgrenzen ausüben. Es braucht einen stufenweisen und sanften Übergang aus der GVS, um Armut zu verhindern, Selbsterhaltungsfähigkeit aber zu ermöglichen. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten, wie ein Ansparmodell, oder ein vorübergehender Entfall der Hilfsbedürftigkeitsprüfung. Auch braucht es hier einen Angleich der Leistungen der Grundversorgungssysteme der Bundesländer.

08

Regularisierung und „Spurwechsel“ ermöglichen

Im Vergleich zu Deutschland sind die Möglichkeiten von Personen nach negativem Abschluss des Verfahrens stark eingeschränkt. Hier sollte ein Wechsel zwischen AsylG und NAG vereinfacht und Möglichkeiten zum Wechsel zwischen Aufenthaltstiteln und aufenthaltsrechtlichen Regimen ermöglicht werden. Analog zu Deutschland sollten auch hierzulande Chancen-Aufenthaltskarten bzw Varianten der Duldung eingeführt werden, die Ausbildung oder Beschäftigung ermöglichen.

09

Gezielte Angebote für Personen schaffen, die über die Familienzusammenführung (FZF) gekommen sind

Die FZF ist ein wichtiges Instrument, dass insbesondere für Frauen und Kinder sichere Flucht- und Migrationsrouten schafft, gleichzeitig auch dafür sorgt, dass bereits hier aufhältige Drittstaatsangehörige langfristig in Österreich bleiben wollen. Es braucht jedoch gezielte Angebote für Personen, die über die FZF nach Österreich kommen. Case Management, eine umfassende Ankommens-Begleitung sowie

der zielgerichtete Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind dabei von zentraler Bedeutung.

10

Wien stützen: Budgetmittel für Bildungseinrichtungen, Wohnen und Integration

Nach Beendigung des Asylverfahrens zieht ein Großteil der Personen nach Wien, da hier mehr Angebote, Netzwerke und Personen aus den Communities vorhanden sind. Hier braucht es zusätzliche budgetäre Mittel als Ausgleich für die Stadt, die zur Begleitung des Zuzugs eingesetzt werden können und das Ankommen neuer Wiener:innen begleiten.

Fachkräfte

1) Aktuelle Herausforderungen

Definition Fachkräfte

Wie die Expert:innen anmerkten, gibt es keine einheitliche Definition des Begriffs Fachkräfte. In der öffentlichen Diskussion wird der Begriff oft synonym mit Schlüsselkräften, oder einem generellen Arbeitskräftemangel verwendet. In Fachkreisen sind jedoch oft hochqualifizierte Arbeitnehmer:innen bzw. Personen mit bestimmten Qualifikationen oder Ausbildungen gemeint. Diese Vermischung erschwert eine differenzierte Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt und kann zu ungenauen politischen oder medialen Einschätzungen führen.



Ich tu mir noch immer schwer damit, also was sind Fachkräfte? Weil unter Fachkräfte wird ja oft etwas ganz Anderes auch verkauft.... Das ist für mich manchmal echt ein Problem im Diskurs. Dann hilft das ganze legislative Beiwerk gar nichts mehr, wenn ich plötzlich das Fachkräfte weglasse und nur mehr Kräfte oder Arbeitskräftemangel höre.

Gezielte Anwerbung und Niederlassung von Schlüsselkräften (§41 NAG)

Im aufenthaltsrechtlichen Regime wurde für die gezielte Anwerbung und Niederlassung von Schlüsselkräften mit der Rot-Weiß-Rot Karte (§41 NAG) ein Titel geschaffen, der basierend auf bestimmten Zulassungskriterien und einem Punktesystem die Zuwanderung von Fachkräften ermöglicht. Diese Verfahren sind kompliziert, dauern mitunter lange und erfordern idR eine Antragstellung im Ausland sowie einen Nachweis über Deutschkenntnisse vor Zuzug. Durch die Ausgestaltung der Anwerbeprogramme und Verfahren, sind diese Maßnahmen nur bedingt in der Lage, rasch den Arbeitskräftebedarf in Mangelberufen zu decken.



Das ist einfach ein schwarzes Loch, diese Bewertungen für das Punktesystem bei der Rot-Weiß-Rot-Karte, das ist immer die Frage, was ist so ein ausgestelltes Zeugnis genau wert, wie ist das jetzt wirklich vergleichbar.

Wettbewerb

Im Bereich von Fachkräften gibt es zudem einen hohen Wettbewerb, nicht nur zwischen einzelnen europäischen Ländern, sondern auch zwischen den Bundesländern. In den Workshops wurde darauf hingewiesen, dass Österreich dabei im internationalen Vergleich nicht besonders attraktiv ist, da es Hürden zur langfristigen Niederlassung und in Bezug auf den Familiennachzug gibt und auch die Arbeitsbedingungen in manchen Branchen, in denen Fachkräfte gesucht werden, sehr herausfordernd sind.



Wir brauchen eine einheitliche Strategie... wenn Burgenland mit den Philippinen ein Abkommen schließt, Wien ein Abkommen schließt, Österreich ein Abkommen schließt, dazwischen Oberösterreich mit einer Agentur ein Abkommen schließt, das ist ein Wahnsinn alles. Und auch für die Behörden ein Wahnsinn, das alles zu verwalten.



Ganz Europa sucht die gleichen Fachkräfte, eigentlich suchen alle die gleichen.

Anerkennung und Nostrifizierung / Nostrifikation

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen stellt für viele migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Arbeitnehmer:innen eine erhebliche Hürde dar. Oftmals werden die Abschlüsse und Ausbildungswege nur zeitverzögert, oder nicht in vollem Maße anerkannt. Dies führt zu einer Entwertung von Fähigkeiten und kann die berufliche Entwicklung erheblich behindern. Zudem sollten Kompetenzen, die mitunter in keinem Zertifikat festgehalten werden, wie etwa Mehrsprachigkeit, praktische Erfahrung oder interkulturelle Fähigkeiten, die in einer globalisierten Arbeitswelt von großem Wert sind, mehr Anerkennung erfahren.

Abhängigkeit von Arbeitgeber:innen

Arbeitnehmer:innen, die mit der Rot-Weiß-Rot Karte nach Österreich kommen, sind nach erfolgter Einreise für zumindest zwei Jahre in hohem Maße von ihrem Arbeitgeber abhängig, da der Aufenthalt an die Stelle geknüpft ist, für die die Karte beantragt wurde. Dies wurde von den Workshop-Teilnehmenden kritisch gesehen, da es strukturelle Abhängigkeiten erzeugt,

die die Freiheiten von Arbeitnehmer:innen einschränken und potentiell auch Auswirkungen auf die Mobilität von Betroffenen am österreichischen Arbeitsmarkt haben.



Die Rot-Weiß-Rot-Karte hat ja auch die Bindung zum Arbeitgeber, nach wie vor, anders als früher. Früher hat sie der Arbeitgeber gehabt für den Arbeitnehmer, jetzt habe sie ich beim Arbeitgeber, aber eine ähnliche Abhängigkeit.

Vorhandenes Fachkräftepotenzial wird nicht genutzt

Wenn es um die Frage geht, wie der Arbeitskräftebedarf in essentiellen Bereichen der Daseinsvorsorge gedeckt werden kann, dann ist es unumgänglich, auch über das Arbeitskräftepotential von bereits hier aufhältigen Drittstaatsangehörigen zu sprechen. Das heißt, es gibt Personen, die bereits hier sind, aber über keinen Arbeitsmarktzugang bzw. die entsprechenden Qualifikationen verfügen. Hier braucht es einen erleichterten Übergang zwischen aufenthaltsrechtlichen Regimen, insbesondere in Bezug auf Personen mit Status nach dem Asylgesetz (Asylberechtigte und Subsidiär Schutzberechtigte, aber auch bereits Asylwerber:innen) sowie Case Management und gezielte Qualifizierungs- und Ausbildungsprogramme.



Die Gruppe der Asylwerber:innen, die de facto in einer gewissen Phase ihres Lebens, die sehr politikabhängig ist, im weitesten Sinne nicht arbeitsmarktpolitisch gesehen wird. In den letzten Jahren haben wir die Tendenz gehabt, dass die Gruppe relativ jung war... Da würden sich ein paar Jahre Investitionen sehr wohl auszahlen, wenn man bedenkt, dass das Pensionsalter auch wieder steigen wird. Es gibt inzwischen Erfahrungswerte, dass ein guter Teil bleibt. Ich hoffe, dass wir da arbeitsmarktpolitisch gescheiter werden.



Ich glaube speziell bei der Gruppe der Geflüchteten, da braucht es Qualifizierung, Qualifizierung, Qualifizierung. Und es braucht Geld, damit ich umfassende Programme anbieten kann und zwar Erwerb der Sprache in Kombination mit fachlicher Qualifikation.

Diskurse

Die Diskurse in Österreich bezüglich Migration, Flucht und Asyl sind stark problembehaftet, ausgrenzend und oft von politischer Instrumentalisierung geprägt. Es dominieren sicherheitspolitische Narrative und pauschalisierende Darstellungen. Österreich ist zeitgleich jedoch auf Erwerbsmigration angewiesen, um den Arbeitskräftebedarf decken zu können. Der Diskurs rund um Fachkräfte ist dabei stark von Arbeitgeber:inneninteressen und dem Druck sowie den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes geprägt. Dies hat Auswirkungen auf die Anerkennung von erbrachten Leistungen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Hier fehlen Gegenerzählungen, die rechtspopulistischen und rassistischen Narrativen etwas entgegensetzen.



Wenn wir nur bei Wien sind, reden wir über 38.500 arbeitslose Menschen. Das ist eine Riesenchance für Wien... ich wünsche mir, dass man den Spieß ein bisschen umdreht und das nicht nur so problembehaftet betrachtet, sondern dass man das so ein bisschen positiver kommuniziert. Es ist nicht nur alles bedrohlich und gefährlich, sondern diese Menschen sind hier und bleiben hier und sind eine Riesenchance und wichtig für Wien.



Selbst wenn wir die höchste Wanderungsquote annehmen, geht es sich nur knapp aus, dass wir eine Beschäftigungsstabilität, ein kleines Wachstum haben... Auch bei kontinuierlicher Migration, geht einfach das Erwerbspotential total zurück, weil jetzt diese Baby-Boomer in Pension gehen. Das heißt, wir brauchen Migration und wir müssen eigentlich alles tun, dass alle Kräfte, die es im Inland gibt, sozusagen mobilisiert und ausgebildet werden, aber auch, dass man Menschen anwirbt.

2) Handlungsempfehlungen Fachkräfte

01

Umfassende Fachkräftestrategie

Wie es die AK Wien fordert, braucht es eine umfassende Fachkräftestrategie, die nicht ausschließlich auf die Anwerbung von zusätzlichen Fachkräften fokussiert, sondern auch das Arbeitskräftepotential bereits hier aufhältiger Drittstaatsangehöriger miteinbezieht. Hier müssen neue aufenthaltsrechtliche Perspektiven geschaffen werden, die sich an Personen mit prekären Aufenthaltsstatus richten (wie z.B. das Chancen-Aufenthaltsrecht in Deutschland, oder der Arbeitsmarktzugang für Asylwerbende). Eine solche Strategie muss zudem mit gezielten Qualifizierungsmaßnahmen einhergehen.

02

Zuzug von Fachkräften vereinfachen und Standort Österreich stärken

Die Verfahren zum Zuzug und zur Anwerbung von Fachkräften müssen vereinfacht werden. Es braucht eine koordinierte und gezielte Strategie, die Arbeitsmigration nicht als Problem, sondern als Chance sieht und darauf abzielt, Antragstellung, Einreise und Nostrifizierung so unkompliziert wie möglich zu gestalten und Personen auch längerfristig am Arbeitsmarkt und in Österreich zu halten.

03

Anerkennung von Qualifikationen vereinfachen

Die Anerkennung von Qualifikationen ist kompliziert, in der Praxis oft mit langen Wartezeiten verbunden und bedeutet einen hohen bürokratischen Aufwand. Es braucht daher transparente, beschleunigte Verfahren sowie gezielte Unterstützungsangebote, die z.B. auch Geflüchteten den Zugang zu qualifikationsadäquater Beschäftigung erleichtern und ihre bereits vorhandenen Kompetenzen anerkennen und für den Arbeitsmarkt nutzbar machen.

04

Abhängigkeiten von Arbeitgeber:innen verringern

Fachkräfte sollten ebenso wie andere Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitsstelle zu wechseln, ohne ihren Aufenthaltstitel zu verlieren. Nur so können sich auch Fachkräfte ohne Angst vor Verlust des Aufenthaltstitels gegen schlechte Arbeitsbedingungen zur Wehr setzen. Hier braucht es eine Reform der Rot-Weiß-Rot Karte, die die Abhängigkeit von der Arbeitsstelle verringert.

05

Arbeitgeber:innen in die Pflicht nehmen

In Bezug auf Fachkräfte ist die Diskussion derzeit stark von den Interessen der Arbeitgeber:innenseite geprägt, während die der Arbeitnehmer:innen im Diskurs weitgehend unsichtbar sind. Hier braucht es einerseits Öffentlichkeitsarbeit, um gegen jede Form der (rassistischen) Stigmatisierung von Migration aufzutreten. Andererseits müssen Unternehmen in die Pflicht genommen werden, die eigenen interkulturellen Fähigkeiten zu stärken und die Kompetenzen ihrer Arbeitnehmer:innen symbolisch und finanziell wertzuschätzen, gleichzeitig aber auch Unterstützungsangebote für migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Arbeitnehmer:innen auszubauen.

06

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, müssen die Arbeitsbedingungen in manchen Branchen und hier insbesondere in der Pflege und Betreuung, der Gastronomie und dem Tourismus sowie dem Transportwesen, oder dem Baugewerbe, deutlich verbessert werden. Dazu zählen eine angemessene finanzielle Entlohnung, die Anerkennung von Qualifikationen und praktischen Kenntnissen sowie stabile und planbare Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten. Zudem müssen Rassismus und Diskriminierung aktiv bekämpft werden, damit insbesondere migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Fachkräfte in ihrem Arbeitsumfeld Wertschätzung, Sicherheit und Zugehörigkeit erfahren. Dazu braucht es langfristige Perspektiven und Unterstützung beim Ankommen und der Niederlassung in Österreich.

07

Daten und Studien

Es braucht mehr Studien und belastbare Daten zum Themenkomplex Fachkräfte, die einen differenzierten Blick auf die spezifischen Herausforderungen in unterschiedlichen Branchen einnehmen. Dabei müssen intersektionale Perspektiven konsequent mitgedacht und ins Zentrum gestellt werden, damit die Situation von Frauen sowie migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen berücksichtigt wird. Diese Daten sollen eine Grundlage dafür bilden, gezielte Unterstützungsmaßnahmen und passgenaue Angebote zu entwickeln, die darauf abzielen strukturelle Hürden abzubauen und Diskriminierung sowie Ausbeutung entgegenzuwirken.

08

Case Management und „Zentrum Fachkräfte“

Es sollte ein eigenes Zentrum für Fachkräfte geschaffen werden, in dem alle wichtigen Anlaufstellen zu finden sind und sowohl individuelles Case Management als auch gezielte Vermittlung erfolgen kann. Hierbei sollten insbesondere die Bedürfnisse von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Arbeitnehmer:innen im Zentrum stehen und das Ankommen in Österreich unterstützt werden.

Schlussfolgerungen

In diesem Impulspapier zu „Migration und Arbeit“ wurden Herausforderungen und Handlungsempfehlungen für bestimmte Zielgruppen vorgestellt. Abschließend werden hier themenübergreifende Schlussfolgerungen zusammengefasst, die für eine gerechte, diskriminierungsfreie und zukunftsorientierte Arbeitswelt notwendig sind.

Es braucht eine neue Anerkennungskultur

01

Es braucht eine neue Anerkennungskultur, die die Leistungen von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen wertschätzt. Dies bedeutet, dass gezielt gegen Diskriminierung vorgegangen werden muss, und strukturelle Hürden, die den Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe erschweren, abgebaut werden. Es braucht rechtliche Rahmenbedingungen, die es migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen ermöglichen, gleichberechtigt und ohne Angst vor Statusverlust am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Zentrale Themen wie Zugang zu Wohnen, Bildung, Arbeitsmarkt sollten dabei verschränkt in den Blick genommen werden, während gleichzeitig Maßnahmen gesetzt werden, die den Fokus auf den Abbau von Vorurteilen und Stereotypen in der Gesellschaft legen.

Sprache vielfältig denken und interkulturelle Kompetenzen stärken

02

Mehrsprachigkeit soll am Arbeitsmarkt als Stärke anerkannt und gefördert werden. Menschen, die mehrere Sprachen sprechen, haben durch ihre Sprachkenntnisse besondere Qualifikationen, die als hohes Gut am Arbeitsmarkt abgegolten werden sollten. Gleichzeitig sollte die gezielte Förderung fehlender sprachlicher Kompetenzen, dort wo es nötig ist, niederschwellig und zielgerichtet ermöglicht werden. Dafür müssen auch vermehrt Unternehmen in die Pflicht genommen werden, die notwendige Unterstützung bereit zu stellen und sich für ein interkulturelles Arbeitsumfeld einsetzen. Dies bedeutet auch die Bereitschaft zu Veränderungen in Betrieben und Unternehmen, die migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Personen als gleichberechtigte Gestalter:innen ihrer Unternehmenskulturen anerkennen.

Anlaufstellen bei Diskriminierung und Rassismus schaffen

03

Das Antidiskriminierungsgesetz muss gestärkt und konkretisiert werden. Weiters braucht es Anlaufstellen für Betroffene von Diskriminierung und Rassismus, die nicht nur einen sicheren Raum für das Teilen von Erfahrungen bieten, sondern auch konkrete Unterstützung und Handlungsoptionen aufzeigen. Diese Anlaufstellen müssen für alle zugänglich sein, unabhängig von

Aufenthaltstiteln und Art der Erwerbstätigkeit, dh auch für Personen, die in prekären oder informellen Arbeitsverhältnissen tätig sind. Neben emotionaler Unterstützung und Beratung sollte auch rechtlicher Beistand bereitgestellt werden, um den Betroffenen zu helfen, ihre Rechte zu verstehen und durchzusetzen. Zudem müssen rechtliche Konsequenzen bei Diskriminierung klar kommuniziert und konsequent verfolgt werden. Darüber hinaus braucht es Ressourcen für weitere Grundlagenforschung sowie eine gründliche Dokumentation, um eine fundierte Datenlage zu schaffen, die auch als Grundlage für die Gestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen dienen kann.

04

Es braucht mehr individualisierte Unterstützung und Case Management ab dem ersten Tag

Migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Personen sind keine homogene Gruppe und haben unterschiedliche Erfahrungen, Bedürfnisse und Kompetenzen, die die Arbeitsmarktintegration beeinflussen. Mehr individualisierte Beratung und Betreuung kann dazu beitragen, dass Ressourcen besser genutzt werden, prekäre und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, sowie Abhängigkeiten vermieden werden und Selbsterhaltung, Selbstständigkeit und Selbstermächtigung gefördert werden.

05

Gezielte Unterstützung von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Frauen

Es braucht mehr Ressourcen für die Unterstützung von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Frauen am Arbeitsmarkt. Dies umfasst Kinderbetreuungsplätze und die Möglichkeit, Kinderbetreuung auch während der Arbeitslosigkeit/Arbeitssuche in Anspruch zu nehmen und gezielte Unterstützung, die es Frauen ermöglicht, selbstbestimmt den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu gestalten oder sich weiter zu qualifizieren. Da Frauen besonders oft in prekären und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, braucht es intersektional gedachte Unterstützung und Beratungsangebote.

06

Gegen Lohn- und Sozialdumping vorgehen

Es muss konsequent gegen Lohn- und Sozialdumping vorgegangen werden, um faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten. Insbesondere prekäre Beschäftigung muss aktiv bekämpft werden und dabei müssen intersektionale Betroffenheiten sichtbar gemacht und vulnerable Gruppen geschützt werden.

07

Migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Arbeitnehmer:innen stärken und unterstützen

Die AK muss Ressourcen zur Verfügung stellen, um gezielt migrantische und/oder rassistisch diskriminierte Mitglieder anzusprechen und hier niederschwellige Unterstützungsangebote bereitzustellen. Betriebsrät:innen und Gewerkschaften sollten dabei eine zentrale Rolle spielen und gezielt eingebunden werden. Darüber hinaus sollte die Perspektive von Arbeitnehmer:innen in Diskursen zu Arbeit und Erwerbsmigration gestärkt werden, es sollten Netzwerke auf Arbeitnehmer:innenseite gestärkt und migrantisch und/oder rassistisch diskriminiert Personen sollten aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

08

Rassismuskritische Kompetenzen aufbauen

Sowohl innerhalb der Arbeiterkammer als auch in Betrieben sollen rassismuskritische Kompetenzen als grundlegender Bestandteil von Organisationsentwicklung und Personalpolitik gestärkt werden, Dies sollte als zentraler Grundpfeiler einer diskriminierungssensiblen Arbeitswelt verankert werden. Dabei soll auf bestehenden Strukturen und vorhandenem Wissen aufgebaut werden. Organisationen wie der Verein Disrupt oder das Institut für Migrationspädagogik können dabei eine wichtige Rolle spielen, etwa bei der Entwicklung und Umsetzung von Schulungs- und Sensibilisierungsangeboten.

Quellen und weiterführende Literatur

Allinger, Bernadette; Mairhuber, Ingrid (2021): Gesundheitsberufe in der Europäischen Union. Endbericht für die AK Wien Abteilung Gesundheitsberuferecht und Pflegepolitik. Wien: FORBA. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/994903119903343>.

Bartik, Herbert (2015): Beschäftigungssituation und Problemlagen von MigrantInnen. Exploration des Status quo in Wien. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990004581650203343>.

BMSGPK (2025) Sozialbericht 2024. Online verfügbar unter [BMSGPK_Sozialbericht2024_Band-II_pdfUA-1.pdf](https://www.bmsgpk.at/sozialbericht/2024/Band-II.pdf)

Breitenfelder, Ursula (2016): Offen gesagt 2015/2016. Qualitative Interviews zu förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Arbeitsmarktintegration von Arbeitsuchenden in Wien. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien, AMS Wien, waff. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990004563530203343>.

Bundesministerium für Inneres (2024): Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2024. Zentrales Fremdenregister [Datensatz]. Online verfügbar unter https://www.bmi.gv.at/312/statistiken/files/nag_jahr/Niederlassungs-_und_Aufenthaltsstatistik_2024.pdf

Griesser, Markus (2014): MigrantInnen als Zielgruppe. Solidarische Beratungs- und Unterstützungsangebote von ArbeitnehmerInnenorganisationen in Österreich. Wien: Universität Wien, Inst. für Politikwissenschaft. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990004432490203343>.

Hartl, Katja (2004): Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 90. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990002983850203343>.

Hofer, Konrad (2013): Ohne Arbeit. Über die eingeschränkten Arbeits- und Erwerbsmöglichkeiten von AsylwerberInnen. eine qualitative Studie im Auftrag der AK Wien. Wien: IQUAL - Institut für qualitative Arbeits- und Lebensweltforschung. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990004002090203343>.

Kohlenberger, Judith (2021): Systemrelevant, aber unsichtbar. Arbeitsbedingungen migrantischer und geflüchteter Amazon-Zusteller*innen während der COVID-19-Pandemie. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 228. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/994858819803343>.

Kreuzhuber, Margit (2011): Migration und Integration. Publikationen des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen. Wien: Ueberreuter. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990003545660203343>.

Kügler, Agnes (Hg.) (2014): Arbeiten in einer Grenzregion. Arbeits- und Lebenswelten Erwerbstätiger in der CENTROPE-Region. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – FORBA, Wirtschaftsuniversität Wien. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990004184610203343>.

Mairhuber, Ingrid; Allinger, Bernadette (2021): Transnationale Betreuungs- und Pflegekräfte in europäischen Privathaushalten. Endbericht für die AK Wien Abteilung Gesundheitsberuferecht und Pflegepolitik. Wien: FORBA. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/994903120003343>.

Neuhauser, Johanna (2021): Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak. Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post AG. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 227. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/994858819903343>.

Neuhauser, Johanna (2023): Es ist eine Pyramide - der Druck kommt von oben nach unten. Fragmentierte Beschäftigung migrantischer Arbeitnehmer:innen in der Paketlogistik. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 249. Wien: Verlag der Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/994943519903343>.

Riesenfelder, Andreas (2011): Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Endbericht. Wien: L&R Sozialforschung. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990004001950203343>.

Schmatz, Susanne (2014): Migrantische Ökonomien in Wien. Stadtpunkte 11. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990004259520203343>.

Schmatz, Susanne; Wetzels, Petra (2014): MigrantInnen in Wien - 2014. Einkommen, Bildung, Wohnen, Konsum und soziale Einbindung. Wien: L&R Sozialforschung. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/990004395160203343>.

Schmee, Josef (Hg.) (2015): Wiener Herausforderungen. Arbeitsmarkt, Bildung, Wohnung und Einkommen. Stadtpunkte 13. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC12208814/>.

Schönherr, Daniel (2019): Diskriminierungserfahrungen in Österreich: Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter: <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC15399857/>

Schönherr, Daniel (2022): Kolleginnen und Kollegen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen am Arbeitsmarkt. Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Erwerbssituation, Arbeitszufriedenheit und Diskriminierung in der Arbeit. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/994878919703343>.

Stadler, Bettina (2020): "Da müssen wir wirklich etwas ändern". Problemlagen, Arbeitsrechtsberatung und Rechtsschutz in der Reinigungsbranche. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/994881620103343>.

Statistik Austria, Bundeskanzleramt (2023). Statistisches Jahrbuch Migration & Integration 2023. Zahlen, Daten, Indikatoren. Wien: Statistik Austria. Online verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/MIG2023.pdf

Witt-Löw, Kerstin (2017): Frauen 50+ Gestalterinnen ihres Lebens. Bildungsaufstieg, Berufswege, Lebenssituation und Zukunftsperspektiven von Akademikerinnen 50+. Wien: Institut Sofia. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/994745617603343>.

Zeglovits, Eva (2023): Mitbestimmung in Österreich 2022: Gesamtbericht. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter <https://aksearch.arbeiterkammer.at/Record/994921217903343>.

Dialogprozess Migration in Wien – Teilnehmende Institutionen

Der Dialogprozess Migration in Wien hat Expert:innen der Arbeiterkammer Wien mit externen Stakeholdern aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis zusammengebracht, um Bedürfnisse und Lebensrealitäten von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Personen in Wien in den Fokus zu nehmen.

In insgesamt sechs Workshops zu den Themen Wohnen, Arbeit, Bildung, Demokratie, Gesundheit sowie öffentlicher Raum wurden Potenziale zur Verbesserung der sozialen, kulturellen und politischen Teilhabe von migrantischen und/oder rassistisch diskriminierten Wiener:innen auf kommunaler Ebene ausgelotet.

An sechs Terminen von Jänner bis März 2025 wurden in jedem der Workshops drei Fokusgruppen abgehalten und so insgesamt über 150 Expert:innen in verschiedenen Konstellationen zusammengebracht.

AMS Wien

Arbeiterkammer Burgenland

Arbeiterkammer OÖ

AST – Anlaufstelle Anerkennung

Baudirektion Stadt Wien

BAWO - Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe

Bundesagentur für Betreuung- und Unterstützungsleistungen

Beratungszentrum für Migrant:innen

Bildungsdirektion Wien

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Caritas der Erzdiözese Wien – Hilfe in Not

con.sens verkehrsplanung zt gmbh

Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen

Demokratie, was geht (Verein Gleisdreieck)

Diakonie Aufschwung

Diakonie Österreich

Fachstelle Demokratie (Verein Wiener Jugendzentren)

Fem Süd

Fonds Soziales Wien

Fremde werden Freunde

Frühe Hilfen

Österreichischer Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen

Gewerkschaft GPA

Hochschule Campus Wien
 Initiative Diskriminierungsfreies Bildungswesen
 fairplay – Initiative für Vielfalt und Antidiskriminierung
 Institut für Soziologie (Universität Wien)
 Institut für Stadt und Regionalforschung (ÖAW)
 Integrationshaus
 Interface Wien
 LEFÖ
 Lokale Agenda 21 Wien
 MA 13 - Bildung und Jugend
 MA 15 - Gesundheitsdienst der Stadt Wien
 MA 18 - Stadtentwicklung und Stadtplanung
 MA 19 - Architektur und Stadtgestaltung
 MA 20 – Energieplanung (Büro für Mitwirkung)
 MA 35 - Einwanderung und Staatsbürgerschaft
 MA 40 - Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht
 Medizinische Universität Wien
 Österreichischer Gewerkschaftsbund
 Pädagogische Hochschule Wien
 Polizei Wien
 PROSA – Projekt Schule für alle
 QMS – Qualitätsmanagement für Schulen
 Queer Base
 Riders Collective
 Österreichischer Gewerkschaftsbund
 Österreichisches Rotes Kreuz
 Search and Shape - Institut für angewandte Sozialwissenschaft
 SOS-Mitmensch
 Sprachförderzentrum der Bildungsdirektion Wien
 Sucht- und Drogenkoordination Stadt Wien
 Suchthilfe
 Stabsstelle Ukraine Flüchtlingskoordination (BMI)
 Technische Universität Wien
 Tilia – Büro für Landschaftsplanung

Train of Hope
Tralalobe
Universität Wien
Verein Disrupt
Verein Geht-Doch
Verein Piramidops
Verein Wiener Jugendzentren
VHS Brigittenau
VHS Wien
Vidaflex
Volkshilfe Wien
Waff
Wohnberatung Wien des Wohnservice Wien
WUK mpower
Younion
Zara – Verein für Zivilcourage und Anti-Rassismus Arbeit

IMPRESSUM

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impresum

Auftraggeberin: AK Wien / Abt. Arbeitsmarkt und Integration und Abt. Kommunalpolitik und Wohnen

Rückfragen an: Kevin Fredy Hinterberger, Mara Verlič

Inhalt und Gestaltung: Institut für Stadt- und Regionalforschung, Österreichische Akademie der Wissenschaften

© 2026 AK Wien