

**PRESSE-
KONFERENZ**
20. März 2026

Ausgegrenzt: So erschwert der Arbeitsmarkt die Integration zugewanderter Menschen!

RENATE ANDERL
Präsidentin der Arbeiterkammer

CHRISTOPH HOFINGER
Geschäftsführer von Foresight



Über 1 Million Arbeitnehmer:innen am österreichischen Arbeitsmarkt haben nicht die österreichische Staatsbürgerschaft – das sind ein Viertel aller Beschäftigten. Sie sind Leistungsträger:innen unserer Gesellschaft, viele von ihnen gehören zu den so genannten Systemerhalter:innen. Ohne sie hätten wir nicht nur die Coronakrise so gut überstanden, ohne sie würde auch jetzt unser Alltag nicht funktionieren.

„Integration durch Leistung“ ist das offizielle Credo der österreichischen Integrationspolitik. Allerdings hält das Versprechen gegenüber den migrantischen Kolleg:innen nicht. Sie arbeiten und leisten, nur die Arbeitsbedingungen sind alles andere als integrationsfördernd. Eine Studie von FORESIGHT im Auftrag der AK zeigt auf, wie wenig integrativ der österreichische Arbeitsmarkt heute ist.

„Die Ergebnisse der Studie sind sehr besorgniserregend. Durch Liberalisierungen und Flexibilisierungen sowie die Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse hat der Arbeitsmarkt viel von seiner integrativen Funktion verloren. Die Erfahrungen, die insbesondere Migrant:innen am österreichischen Arbeitsmarkt erleben, sind alles andere als fördernd für die Integration. Die Ergebnisse der Studie sind aber hoffentlich gleichzeitig ein Weckruf, um die Bedingungen so zu verbessern, dass die Vorgabe „Integration durch Leistung“ erfüllbar ist“, sagt Renate Anderl, Präsidentin der Arbeiterkammer.

„Einer der Hauptmerkmale des österreichischen Arbeitsmarktes ist die starke Segregation von inländischen und ausländischen Arbeitskräften. Migrant:innen sind in finanziell und rechtlich weniger abgesicherten Arbeitsbereichen überrepräsentiert. Das erschwert die Integration und den sozialen Aufstieg“, so Christoph Hofinger, Geschäftsführer des Forschungsinstituts Foresight.

METHODIK

Die Studie basiert auf Sonderauswertungen des Österreichischen Arbeitsklima Index (2021 bis 2024) sowie der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (2024), wobei die Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit von unselbständig Beschäftigten von 15 bis 64 Jahren analysiert wurden. Zusätzlich wurden 10 Einzelinterviews mit ausländischen Beschäftigten in atypischen, oft prekären Beschäftigungsverhältnissen geführt.

ERGEBNISSE

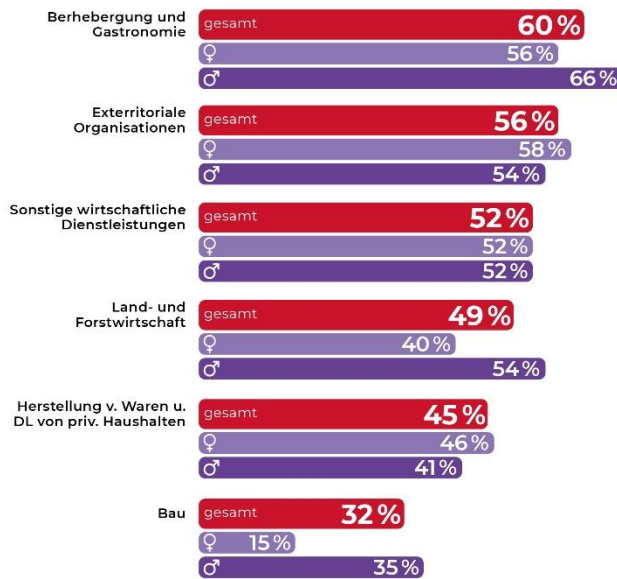
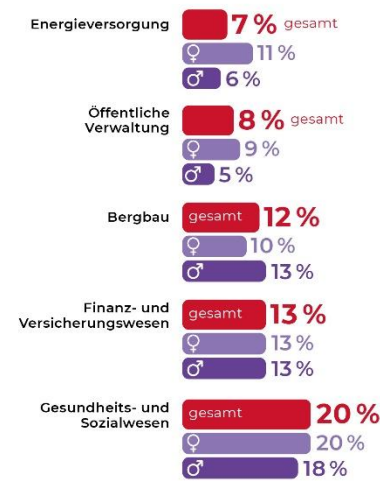
Österreich als Einwanderungsland mit einem gespaltenen Arbeitsmarkt

Österreich ist ein Einwanderungsland. Ein Großteil des Bevölkerungswachstums geht auf den Zuzug von Menschen aus dem Ausland zurück. Damit änderte sich auch die Bevölkerungsstruktur: Zu Beginn der 1960er Jahre lebten 7,1 Millionen Menschen in Österreich, davon 7 Millionen mit einer österreichischen und 100.000 mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft. Heute, sechzig Jahre später, leben 1,76 Millionen Menschen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft in Österreich, während die Zahl der österreichischen Staatsbürger:innen nur wenig von 7 Millionen auf 7,4 Millionen gewachsen ist. Nicht nur das Bevölkerungs-, sondern auch das Beschäftigungswachstum der letzten Jahrzehnte geht zum großen Teil auf Zuwanderer:innen zurück.

Eine wesentliche Veränderung des letzten Jahrzehnts am Arbeitsmarkt ist die deutliche Zunahme von atypischer und prekärer Beschäftigung. Davon sind insbesondere Migrant:innen betroffen. Der gegenwärtige österreichische Arbeitsmarkt ist durch eine tiefgreifende Segmentierung geprägt, die sich entlang von Migrationslinien manifestiert (siehe Grafik 1).

Blindtext

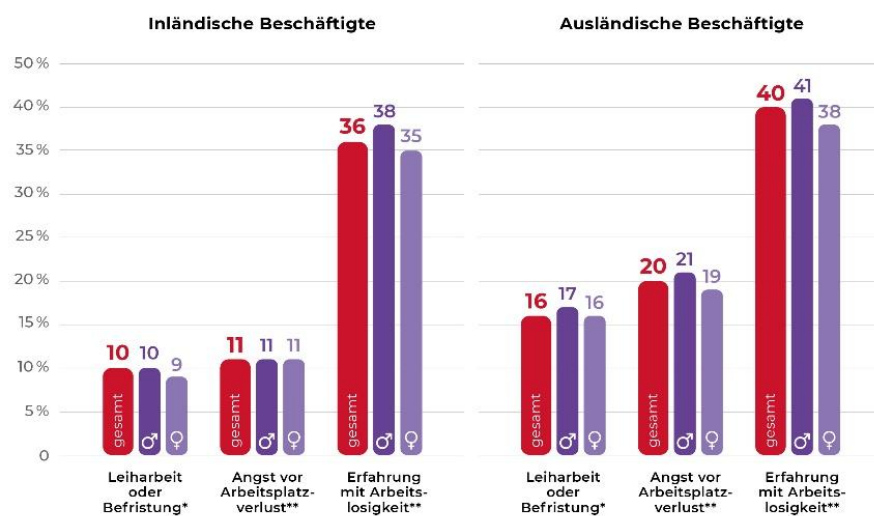
Grafik 1

BRANCHEN MIT DEM HÖCHSTEN ANTEIL AUSLÄNDISCHER BESCHÄFTIGTER

BRANCHEN MIT DEM NIEDRIGSTEN ANTEIL AUSLÄNDISCHER BESCHÄFTIGTER


Anm.: nur unselbständig Beschäftigte Quelle: DVSV (2024)

So arbeiten unselbständig Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft bundesweit häufiger in befristeten Stellen oder in Leiharbeit, haben häufiger Angst vor einem Arbeitsplatzverlust und häufiger schon reale Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht, die auch zu beruflichen Abstiegen führen können (siehe Grafik 2). **„Die Studie hat unter Beweis gestellt, dass unabhängig von der tatsächlichen Leistung von Migrant:innen in vielen Fällen strukturelle und diskriminierende Gegebenheiten verhindern oder sogar verunmöglichen, dass Migrant:innen stabile Arbeitsverhältnisse erlangen oder beruflich vorankommen“, sagt Christoph Hofinger.**

Grafik 2

ATYPISCHE UND UNSICHERE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN


*Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: AKL der Statistik Austria, 2024

**Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Wie integrativ ist der österreichische Arbeitsmarkt?

Das Ergebnis der Studie ist klar: Der österreichische Arbeitsmarkt ist für Migrant:innen wenig bzw. nur mit Einschränkungen integrativ. Sechs zentrale Dimensionen erklären das Ergebnis:

finanzielle Absicherung, Arbeitszeit und Zeitstruktur, Sozialkontakte in der Arbeit, kollektive Zielverfolgung, Status und Identität, sowie Kompetenznutzung. Ausländische Beschäftigte machen durchgängig in allen Dimensionen schlechtere Erfahrungen als inländische Beschäftigte (siehe Grafik 3).

Grafik 3

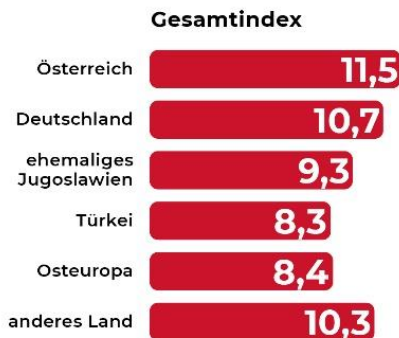
INDIKATOREN DER INTEGRATIONSKRAFT VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Dimension und Indikatoren	Ausländische Beschäftigte	Österreichische Beschäftigte
Finanzielle Absicherung		
Einkommen: „Komme sehr gut aus“ oder „reicht völlig aus“	44 %	52 %
Leistbarkeit: unerwartete Ausgaben von 1.300 Euro oder mehr	32 %	37 %
Leistbarkeit: neue Kleidung bei Bedarf	42 %	45 %
Arbeitszeit und Zeitstruktur		
Regelmäßige Arbeitszeiten	77 %	83 %
keine Arbeit am Wochenende oder nachts	42 %	55 %
Zufriedenheit mit Wochenstunden	41 %	48 %
Sozialkontakte in der Arbeit		
Keine Belastung durch Einsamkeit/Isolation in der Arbeit	83 %	91 %
Keine Mobbing Erfahrungen	69 %	80 %
Zufriedenheit mit Führungsstil und Kolleg:innen	46 %	56 %
Kollektive Zielverfolgung		
Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Arbeit	60 %	75 %
Zufriedenheit mit Ansehen des Unternehmens	61 %	73 %
Zufriedenheit mit Gestaltungsmöglichkeiten	57 %	69 %
Status und Identität		
Durchschnittlich bis hohes Berufsprestige	54 %	59 %
Zufriedenheit mit Rechten	57 %	70 %
Zufriedenheit mit Status	56 %	71 %
Kompetenznutzung		
Qualifikation entspricht Anforderungen	55 %	71 %
Zufriedenheit mit Weiterbildung	43 %	56 %
Berufliche Ziele erreicht	47 %	65 %

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Die maximal erreichbare Punktzahl beträgt 18 (6 Dimensionen zu je 3 Indikatoren). Je näher die untersuchten Zielgruppen der 18 Punkte sind, desto integrativer wirkt der Arbeitsmarkt auf sie. Tabelle 5 verdeutlicht, dass selbst für inländische Arbeitskräfte nur 11,5 der 18 Punkte erreicht werden. Für Menschen aus der Türkei und Osteuropa werden weniger als die Hälfte der integrativen Faktoren erfüllt (siehe Grafik 4). Sprich, in mehr als der Hälfte der untersuchten Indikatoren - hier insbesondere in den Dimensionen „Status und Identität“, „Kompetenznutzung“ und „Sozialkontakte“ - können ausländische Beschäftigte seltener als inländische von den positiven Funktionen der Erwerbsarbeit profitieren.

Grafik 4
**INDEXWERTE ZUR INTEGRATIVEN WIRKUNG
 DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE
 NACH GEBURTSLAND**



Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

„Für Österreich als Einwanderungsland ist Integration zugewanderter Menschen essenziell. Damit das aber funktioniert, müssen wir die Bedingungen am Arbeitsmarkt grundsätzlich verbessern. Denn so wie der Arbeitsmarkt derzeit ist, wird Integration erschwert“, sagt Renate Anderl.

Integrationsfaktor von Branchen ist sehr unterschiedlich

Die Studie hat ebenso aufgezeigt, dass es große Unterschiede zwischen den Branchen und ihrer integrativen Wirkung gibt. Menschen, die im Geld- und Versicherungswesen, der IT oder als technische Expert:innen arbeiten, erleben ihre Arbeit deutlich positiver als Menschen, die etwa in Gastronomie, im Tourismus oder als Reinigungskräfte arbeiten (siehe Grafik 5). Ein anderes Ergebnis der Studie ist, dass es bei der integrativen Wirkung des Arbeitsmarktes grundsätzlich keine signifikanten Geschlechterunterschiede gibt. Allerdings arbeiten überwiegend ausländische Frauen in der am schlechtesten bewerteten Branche, nämlich der Reinigung. Das zeigt beispielhaft auf, dass sie am wenigsten von integrationsfördernden Bedingungen am Arbeitsmarkt profitieren.

Grafik 5
**INTEGRATIVE WIRKUNG DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE
 NACH BERUFEN**



Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Integration am Arbeitsmarkt kann funktionieren

Unternehmen können selbst viel dazu beitragen, um Integration innerhalb der und durch die Arbeit zu fördern. Entscheidend hierfür ist ein integratives Konzept, welches sich auf die Kompetenzen der Beschäftigten konzentriert, gezielt die Mitarbeiter durch Qualifizierungen fördert, soziale Kontakte der Mitarbeiter begünstigt und nicht zuletzt die Beschäftigten fair entlohnt.

„Wir machen die heutige Pressekonferenz nicht per Zufall im Magdas Hotel. Wie das Beispiel Magdas unter Beweis stellt, ist es nicht branchenabhängig wie integrativ die Arbeitsverhältnisse per se sind. Magdas beweist, dass auch Arbeitgeber in den in der Studie am schlechtesten bewerteten Branchen - Tourismus und Reinigung - durch ihr gelebtes integratives Konzept die Integration von zugewanderten Menschen erleichtern können. Ich appelliere an die Politik, aber auch an alle Arbeitgeber die Bedingungen in den Betrieben so zu verbessern, damit Integration auch wirklich klappen kann“, sagt Renate Anderl.

FORDERUNGEN

Um die Integrationskraft des Arbeitsmarktes zu erhöhen und Ausgrenzung zu reduzieren, sind Politik und Arbeitgeber gefordert. Damit Integration am und über den Arbeitsmarkt besser funktioniert, fordert die AK:

- Nachhaltige Finanzierung der Programme zur Unterstützung von nach Österreich zugewanderten und geflüchteten Menschen: Besonders im Jugendbereich, wie das Jugendcollege Wien oder der Öko Booster, die als gute Beispiele dienen.
- Mehr Mittel für frauenspezifische Programme, um insbesondere Frauen mit Migrationsbiografie besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und Beschäftigungspotentiale zu heben.
- Aufwertung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Beschäftigungsbereichen, wie etwa Pflege oder Kinderbildung.
- Arbeitsuchende brauchen einfache und wirksame Wege, um gegen diskriminierende Verhaltensweisen vorzugehen.
- Verbesserungen bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen: Dies ist entscheidend, um die Qualifikationen der Menschen mit Migrationsbiografie voll nutzen zu können. Dies muss auch während einer Beschäftigung möglich sein.

LINKS

Link zur Studie: „Ausländische Beschäftigte in Österreich: Zur Integrationskraft des österreichischen Arbeitsmarktes“.

<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7326582>

Link zur Studie: „Gleiche Qualifikation, ungleiche Chancen. Ein Experiment zur Benachteiligung afghanischer Bewerber:innen“.<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7287451>;

Diskriminierung am Arbeitsplatz:

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsklima/Diskriminierung.html>

Rückfragehinweis:

Siniša Puktalović
Kommunikation Team Content
Center
1040, Prinz Eugen Straße 20-22
T: +43 1 50165 DW 13810
M: +43 88367560
E-Mail
sinisa.puktalovic@akwien.at



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN