



STADTPUNKTE

Susi Schmatz, Petra Wetzel (L&R Sozialforschung)

MIGRANTISCHE ÖKONOMIEN IN WIEN

11



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Susi Schmatz, Petra Wetzel
unter Mitarbeit von Georg Brandenburg
(L&R Sozialforschung)

MIGRANTISCHE ÖKONOMIEN IN WIEN

Der direkte Weg zu unseren Publikationen:

E-Mail: stadt@akwien.at

Bestelltelefon: +43-1-50165 3047

Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Hersteller: Arbeiterkammer Wien

Verlags- und Herstellungsort Wien

© 2014 bei AK-Wien

ISBN: 978-3-7063-0489-4

Bei Verwendung von Textteilen wird um Quellenangabe und Zusendung eines Belegexemplares an die AK Wien, Abteilung Kommunalpolitik, ersucht.

VORWORT

Die vorliegende Studie wurde von der Kommunalpolitischen Abteilung der Arbeiterkammer Wien vor dem Hintergrund in Auftrag gegeben, den generell eher mangelhaften Wissenstand über die „Migrantische Ökonomie in Wien“ zu verbessern. Bislang konnte kaum seriös darüber Auskunft gegeben werden, welchen Stellenwert die Migrantische Ökonomie überhaupt für die Stadtwirtschaft hat. Es gab bestenfalls anekdotisches Wissen über sonst eigentlich für alle Wirtschaftsbereiche gängige Kennzahlen – wie Branchenverteilung, Wertschöpfung und Beschäftigtenzahlen, Bildungsstand, Beschäftigungsverhältnisse etc. Kurzum, mit Erstellung dieser Studie wurde versucht, eine Wissenslücke – wenn schon nicht zu schließen – so doch zumindest deutlich kleiner zu machen.

Mit dieser Untersuchung wurde weitgehend Neuland betreten. Ein Neuland, das, ob seiner mannigfaltigen Dimensionen, im Analyseprozess noch dazu immer größer wurde. Um den Umfang des Projekts in überschaubarem Rahmen zu halten und die Kapazität der AutorInnen nicht zu überfordern, mussten der Analyse Grenzen gesetzt werden. Nicht alle offenen Fragen konnten daher geklärt, nicht jede interessierende Variable bis ins Letzte ausgewertet werden.

In diesem Sinne versteht sich der nun vorliegende Bericht als ein Versuch, das sehr breite Themenfeld „Migrantische Ökonomie in Wien“ vorerst einmal aufzureißen. Erste allgemeine Ergebnisse sollen, ohne Anspruch auf vollständige Erklärungsfähigkeit, damit zur Diskussion gestellt werden.

Besonders sei hier noch auf ein sehr wichtiges Detail der Untersuchung hingewiesen. Die Unternehmensstruktur der „Migrantischen Ökonomie in Wien“ ist – ähnlich der allgemeinen – klein bzw. kleinstteilig. Bei den zur Untersuchung herangezogenen Unternehmen handelt es sich somit überwiegend um Klein bzw. Kleinstbetriebe. Insbesondere Analyseergebnisse, die auf Arbeitsverhältnisse, Arbeitszufriedenheit, Arbeitszeiten etc. abzielen, sollten daher in erster Linie vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße und nicht ausschließlich in Bezug auf „Migrationshintergrund“ interpretiert werden.

Peter Prenner,

Wien, Juni 2014

INHALTSVERZEICHNIS

Executive Summary	1
1. Einleitung	6
2. Hintergrund: Zur quantitativen Bedeutung selbstständiger Erwerbstätigkeit bei MigrantInnen in Wien	8
2.1 Selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitsort Wien im Überblick	8
2.2 Selbstständig Erwerbstätige mit / ohne MitarbeiterInnen.....	11
2.3 Selbstständig Erwerbstätige nach Stellung im Beruf	12
2.4 Selbstständig Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten	13
2.4.1 Relevanz der Wirtschaftsabschnitte	13
2.4.2 Frauenanteil in den Wirtschaftsabschnitten	18
2.4.3 ArbeitgeberInnenanteil in den Wirtschaftsabschnitten	21
2.5 Zwischenfazit.....	24
3. Migrantische Unternehmen in Wien	25
3.1 Zu den UnternehmerInnen	27
3.1.1 Geschlecht und Alter der UnternehmerInnen	27
3.1.2 Herkunft der UnternehmerInnen, Migrationsgeneration und ethnische Minderheitenzugehörigkeit	27
3.1.3 Aufenthaltsdauer in Österreich und Staatsbürgerschaft	29
3.1.4 Qualifikationsniveau und Sprachkenntnisse der UnternehmerInnen	31
3.1.4.1 Ort des Ausbildungsabschlusses	32
3.1.4.2 Nostrifikation der im Ausland erworbenen Ausbildung	33
3.1.5 Sprachkenntnisse in Deutsch.....	34
3.1.6 Zwischenfazit.....	35
3.2 Eckdaten der Unternehmen	36
3.2.1 Rechtsform und Art der Selbstständigkeit.....	36
3.2.2 Wirtschaftsabschnitt – Unternehmensschwerpunkt	36
3.2.2.1 Sozioökonomische Parameter	39
3.2.2.2 Gewerbeberechtigungen	40
3.2.3 Standort/e, Absatzmärkte und LieferantInnen des Unternehmens.....	44
3.2.4 KundInnenorientierung	45
3.2.5 Migrantische versus ethnische Unternehmen	47
3.2.6 Zwischenfazit.....	49
3.3 Gründung und Unternehmensgeschichte	50
3.3.1 Gründungsjahr und Art der Gründung.....	50
3.3.2 Arbeitsmarktposition vor Gründung.....	50
3.3.3 Gründungsmotive	52

3.3.3.1	Die wichtigsten Gründungsmotive (Top 3) nach sozioökonomischen Kriterien	55
3.3.3.2	Typologie der dominierenden Gründungsfaktoren	56
3.3.3.3	Typologie der Gründungsmotive – Push oder Pull?	59
3.3.4	Unterstützung bei der Gründung	61
3.3.4.1	Quellen der Unterstützung bei der Unternehmensgründung	62
3.3.4.2	Unterstützungswünsche jener UnternehmerInnen, die keine Unterstützung bei der Gründung erhielten, aber eine solche gewünscht hätten	63
3.3.4.3	Finanzierung der Unternehmensgründung	64
3.3.5	Erfahrungen mit verschiedenen Institutionen im Lauf der Unternehmensaktivität	65
3.3.6	Zwischenfazit	68
3.4	Die Rolle migrantischer Unternehmen für Beschäftigung.....	69
3.4.1	Wer sind die Unternehmen mit MitarbeiterInnen?	70
3.4.2	Strukturelle Merkmale und Anzahl der MitarbeiterInnen	71
3.4.2.1	Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen insgesamt.....	74
3.4.2.2	Geschätzter Beschäftigungseffekt migrantischer Unternehmen	77
3.4.2.3	Unternehmen mit MitarbeiterInnen	77
3.4.2.4	MitarbeiterInnen nach sozioökonomischen Merkmalen	81
3.4.2.5	Nähere Charakterisierung spezifischer MitarbeiterInnengruppen	91
3.4.3	Die Rolle migrantischer Unternehmen als Ausbilderbetriebe	92
3.4.4	Eigener Arbeitseinsatz des Inhabers/der InhaberIn	94
3.4.5	Zwischenfazit	96
3.5	Faktoren der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Betrieben von migrantischen UnternehmerInnen	97
3.5.1	Faktoren der Personalauswahl	99
3.5.2	Arbeitsplatzfaktoren	102
3.5.3	Betriebsrat.....	107
3.5.4	Kenntnisstand Arbeitsrecht	110
3.5.5	Weiterbildung für MitarbeiterInnen.....	112
3.5.5.1	Hemmnisse für die betriebliche Weiterbildung	114
3.5.6	Vergleich ArbeitgeberInnen mit / ohne Migrationshintergrund – die Sicht der Beschäftigten	115
3.5.7	Zwischenfazit	118
3.6	Wertschöpfung migrantischer Unternehmen	119
3.6.1	Methodik.....	119
3.6.2	Die in die Analyse einbezogenen Betriebe im Überblick	120
3.6.3	Bruttowertschöpfung	121
3.6.4	Zwischenfazit	124
3.7	Persönliches Einkommen und Wirtschaftlichkeit des Unternehmens	125
3.7.1	Monatliche Nettoeinkommen	125
3.7.2	Aktuelle Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und Einschätzung zur künftigen Unternehmensentwicklung.....	128

3.7.3 Zwischenfazit.....	130
Literatur	131
Abbildungsverzeichnis	133
Tabellenverzeichnis.....	138
Anhang.....	139

EXECUTIVE SUMMARY

Im Rahmen dieser Studie wurden Unternehmen in Wien untersucht, deren Inhaber/in/nen bzw. Eigentümer/in/nen außerhalb Österreichs und der EU-14 Staaten geboren wurden – sie werden als „migrantische Unternehmen“ bezeichnet.¹ Ziel der Studie ist es, den allgemeinen Wissensstand über migrantische Ökonomien in Wien zu erhöhen und den Stellenwert für die Stadtwirtschaft zu erfassen. Als Quellen dienten der Studie Sekundärdaten der Statistik Austria, leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews (n=7), eine fernmündliche Befragung von Wiener UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund (n=255) sowie qualitative problemzentrierte Tiefeninterviews mit MitarbeiterInnen in Unternehmen von MigrantInnen (n=35).

Zur quantitativen Bedeutung migrantischer Unternehmen in Wien

Insgesamt weisen die administrativen Daten (Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2010) 76.322 Selbstständig Erwerbstätige (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien aus, 22.309 oder 29% von ihnen haben einen Migrationshintergrund in den vier betrachteten Herkunftsgruppen.

Ein Vergleich der Selbstständigenquoten – d.h. des Anteils selbstständig Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen – verdeutlicht, dass eine selbstständige Tätigkeit für Personen mit Migrationshintergrund eine höhere Bedeutung hat als für Personen der Mehrheitsgesellschaft: Erwerbstätige, die in Österreich geboren wurden, sind zu gut 7% selbstständig beschäftigt, jene mit Migrationshintergrund zu ca. 11%.

Rund ein Viertel der migrantischen Unternehmen sind ArbeitgeberInnenbetriebe, das heißt sie beschäftigten Personen auf Basis einer unselbstständigen Tätigkeit. Überdurchschnittlich ist dieser Anteil bei Personen mit türkischer Herkunft, unterdurchschnittlich bei MigrantInnen aus den Neuen Mitgliedsstaaten (NMS-12).

Zur Sozialstruktur Wiener migrantischer UnternehmerInnen

Die Mehrheit der migrantischen UnternehmerInnen ist im mittleren Alter (zwischen 25 und 45 Jahre) und männlich: Der Frauenanteil liegt bei migrantischen UnternehmerInnen bei knapp 40%, bei Nicht-MigrantInnen bei rund einen Drittel. Die größte Herkunftsgruppe sind die NMS-12 Staaten, gefolgt von der Gruppe Sonstige Staaten, ehem. Jugoslawien und Türkei.

Jede/r zehnte befragte Wiener UnternehmerIn mit Migrationshintergrund ist der zweiten Generation zuzurechnen, d.h. er/sie selbst ist in Österreich geboren, nachdem die Eltern oder Elternteile nach Österreich zugewandert sind. Die selbstzugewanderten UnternehmerInnen leben mehrheitlich schon seit vielen Jahren (seit 21 Jahren und länger) in Österreich. Dies gilt jedoch nicht für MigrantInnen aus den NMS-12 Staaten, sie sind überdurchschnittlich oft erst in den letzten zehn Jahren zugezogen.

Das formale Bildungsniveau der migrantischen UnternehmerInnen ist hoch – ein Drittel verfügt über eine Matura und gut ein weiteres Drittel über einen tertiären Bildungsabschluss.

¹ Die Herkunftsländer wurden zu den folgenden vier Herkunftsgruppen zusammengefasst: NMS-12 (die 12 „Neuen Mitgliedsstaaten“ der EU – Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Lettland, Estland, Litauen, Malta, Zypern, Rumänien, Bulgarien), (ehemaliges) Jugoslawien (ohne Slowenien), Türkei und Sonstige Staaten (exkl. EU-14). Der Begriff „Migrationshintergrund“ bezieht sich im Folgenden stets auf eine Herkunft aus jenen vier Herkunftsgruppen.

Eckdaten der Wiener migrantischen Unternehmen

Rund 80% der migrantischen Unternehmen sind gewerblich Selbstständige. Freiberufliche Tätigkeiten und Neue Selbstständigkeit treffen bei MigrantInnen vergleichsweise seltener zu als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Demgegenüber haben Mithelfende Angehörige eine relativ hohe Bedeutung bei migrantischen Selbstständigen. Die dominierende Rechtsform ist das Einzelunternehmen mit einem Anteil von knapp 90%.

Selbstständige mit Migrationshintergrund bieten eine große Bandbreite an wirtschaftlichen Leistungen in Wien an. Die wichtigsten Wirtschaftsabschnitte migrantischer Unternehmen sind der Handel mit 18% und freiberufliche/technische Dienstleistungen mit rund 15%. Jeweils rund 8% der Unternehmen sind in den Wirtschaftsabschnitten Bau, Verkehr, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und Beherbergung und Gastronomie zu finden. Zwischen den Herkunftsgruppen bestehen aber durchaus Unterschiede: So ist beispielsweise der Bau in der Gruppe NMS-12 vergleichsweise wichtig oder die Gastronomie/Beherbergung in den ‚Sonstigen Staaten‘.

Eine genauere Analyse der Gewerbeberechtigungen der UnternehmerInnen legt die These nahe, dass sich die selbstständige Tätigkeit teilweise in einem Grenzbereich zwischen selbstständiger und unselbstständiger Erwerbsarbeit bewegt. Gerade im Baubereich – und dieser spielt in der migrantischen Ökonomie und hier insbesondere in der Herkunftsgruppe der Neuen Mitgliedsstaaten NMS-12 eine quantitativ durchaus bedeutsame Rolle – sind Tätigkeiten weit verbreitet, die zwar auf der Grundlage von Gewerbescheinen als Selbstständige/r ausgeführt werden, bei näherer Betrachtung aber als unselbstständige Tätigkeiten zu klassifizieren wären. Konkret wäre für eine Quantifizierung des Ausmaßes dieser Scheinselbstständigkeit aber eine Beurteilung des wahren wirtschaftlichen Gehalts der Tätigkeit notwendig, was im Rahmen dieser Studie nicht geleistet werden kann. Eine annäherungsweise ganz grobe Einschätzung lässt vermuten, dass bei etwa jedem zehnten migrantischen Unternehmen das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit im eigentlichen Sinne zu hinterfragen wäre.

Migrantische Unternehmen nehmen dabei wesentliche Versorgungsfunktionen für die gesamte Wiener Bevölkerung wahr und sind selten im Sinne von Nischenökonomien auf Personen derselben Herkunft fokussiert: Die Mehrheit der KundInnen, nämlich durchschnittlich fast drei Viertel, weist keinen Migrationshintergrund auf, freilich mit Unterschieden je nach wirtschaftlicher Tätigkeit (bspw. BauunternehmerInnen haben fast ausschließlich einen nicht-migrantischen KundInnenstab, bspw. im Beherbergungs- und Gaststättenwesen spielen KundInnen mit Migrationshintergrund eine größere Rolle). Dennoch lässt sich in Summe lediglich etwa jedes zehnte Unternehmen als „ethnisches Unternehmen“ verstehen in dem Sinn, als die geschäftliche Tätigkeit überwiegend innerhalb der eigenen Ethnie bzw. Herkunftsgruppe vonstattengeht. Weiters ist festzuhalten, dass die Wiener migrantischen Unternehmen vor allem für die lokale Wirtschaft von Bedeutung sind – regionale und/oder internationale wirtschaftliche Aktivitäten haben einen vergleichsweise geringeren Stellenwert.

Die Gründung und Unternehmensgeschichte Wiener migrantischer Unternehmen

Die Unternehmensstruktur ist durch ‚junge‘ Unternehmen – im Sinne des Gründungszeitpunktes – geprägt. Die Mehrheit der MigrantInnen hatte vor der Unternehmensgründung bereits Arbeitsmarkterfahrungen als unselbstständig Erwerbstätige, aber auch 17% haben direkt im Anschluss an eine Ausbildung gegründet.

Die Unternehmensgründung basiert wesentlich auf dem Wunsch nach Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie. Die durchschnittlich drei wichtigsten Motive sind: ‚Verwirklichung eigener Ideen‘, ‚Wunsch der/die eigene/r Chef/in zu sein‘, und ‚Wunsch Arbeit und Privatleben besser

verbinden zu können'. Dies zeigt bereits, dass bei der Gründung positive Anreize – sog. Pull-Faktoren – wesentlich sind. Ein großer Teil von 45% zeigt sich ausschließlich durch Pull-Faktoren zur Unternehmensgründung motiviert, bei etwa gleich vielen traten zu den Pull-Faktoren auch Push-Faktoren hinzu, also solche, die auf Probleme am Arbeitsmarkt verweisen.

Die Hälfte der GründerInnen erhielt bei ihrem Weg in die Selbstständigkeit Unterstützung durch Dritte. Zu einem hohen Anteil handelt es sich dabei um Unterstützung durch private soziale Netze. Andere Unterstützungsstrukturen, insbesondere GründerInnenprogramme, adressieren bzw. erreichen diese Zielgruppe seltener. Private Netzwerke spielen auch in Bezug auf finanzielle Unterstützungen eine wichtige Rolle, auch wenn die große Mehrheit der UnternehmerInnen auf eigene finanzielle Mittel und Ersparnisse zurückgegriffen hat.

Die Kontakte mit verschiedenen Institutionen im Lauf der Unternehmensgeschichte, wie mit dem Finanzamt, der Gebietskrankenkasse, der Gewerbebehörde, der Wirtschaftskammer, dem AMS, der Arbeiterkammer oder der Gewerkschaft – so vorhanden – werden von den Wiener migrantischen UnternehmerInnen mehrheitlich positiv gesehen. Es bestehen diesbezüglich keine vorurteilsbelastenden Erfahrungen, Kritikpunkte beziehen sich eher auf für die jeweilige Institution spezifische Aspekte.

Die Rolle migrantischer Unternehmen als Arbeitgeber

Etwa ein Viertel der Wiener migrantischen Unternehmen sind Arbeitgeberbetriebe im engeren Sinne, d.h. sie beschäftigten Standardbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Freie DienstnehmerInnen oder Lehrlinge – die Bedeutung von ArbeitgeberInnenbetrieben ist somit bei migrantischen Betrieben ähnlich hoch wie bei Unternehmen mit autochthonen InhaberInnen. Erweitert um Mithelfende Angehörige, überlassene Arbeitskräfte, gelegentliche Aushilfspersonen und geschäftsführende Gesellschafter/PartnerInnen finden sich in jedem dritten migrantischen Unternehmen zum Befragungszeitpunkt MitarbeiterInnen. Zwei Drittel der Betriebe mit migrantischen InhaberInnen sind somit Einpersonunternehmen.

Wiener migrantische Unternehmen beschäftigen durchschnittlich 1,3 Personen, wobei die Beschäftigung von Kernbelegschaft (Standardbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Freie DienstnehmerInnen) mit im Mittel 0,9 Personen etwas geringer ausfällt. Migrantische Unternehmen sind somit – gemessen an der Anzahl der MitarbeiterInnen – mehrheitlich kleine Betriebe. Migrantische UnternehmerInnen bieten dabei Arbeitsplätze für alle, unabhängig ihrer Herkunft – lediglich knapp ein Drittel der Beschäftigten gehört derselben Ethnie an wie der/die ArbeitgeberIn. Fast jede/r dritte Beschäftigte hat keinen Migrationshintergrund.

Die am relativ meisten Personen in migrantischen Unternehmen sind in Standardbeschäftigungsverhältnissen (ArbeiterInnen, Angestellte) beschäftigt, gefolgt von geringfügig Beschäftigten und mithelfenden Angehörigen. Die MitarbeiterInnenstruktur ist dabei männlich und durch einen vergleichsweise hohen Anteil junger Menschen geprägt. Ein wesentlicher Teil der MitarbeiterInnen ist auf Teilzeitbasis beschäftigt (bspw. 30% der Standardbeschäftigten). Die Arbeitszeit der UnternehmerInnen selbst ist häufig stark schwankend oder als relativ intensiv zu qualifizieren.

Grob geschätzt ist der Beschäftigungseffekt der migrantischen Unternehmen in Wien, gemessen an allen Angestellten und ArbeiterInnen und Freien DienstnehmerInnen mit Arbeitsort Wien, bei knapp 3% zu verorten.

Die Rolle der befragten migrantischen UnternehmerInnen als LehrlingsausbilderInnen ist eher bescheiden. Allerdings möchten fast 20% der Betriebe, die derzeit keine Lehrlinge ausbilden, in Zukunft sicher oder eventuell Lehrlinge aufnehmen. Neben verschiedenen betrieblichen Aspekten, die

gegen eine Lehrlingsausbildung sprechen, gibt auch circa jede/r vierte UnternehmerIn an, nicht ausreichend informiert zu sein.

Arbeitsbedingungen in den migrantischen Unternehmen

Informationen, die es erlauben, die Arbeitsbedingungen in migrantischen Unternehmen zu skizzieren, wurden sowohl über die Befragung migrantischer UnternehmerInnen als auch über die Gespräche mit den Beschäftigten erhoben. Aus Sicht migrantischer ArbeitgeberInnen ist bei der Auswahl neuer MitarbeiterInnen das Vorhandensein von guten Deutschkenntnissen am relativ wichtigsten. Auf Rang zwei folgt die Anforderung zeitlicher Flexibilität und an dritter Stelle einschlägige Berufserfahrung. Ein gutes Betriebsklima und eine Bezahlung nach Kollektivvertrag sind im Hinblick auf die Frage, was BewerberInnen geboten werden kann, die beiden wichtigsten Argumente.

Von den befragten MitarbeiterInnen gibt die Hälfte in Bezug auf die Entlohnungsbedingungen explizit an, nach Kollektivvertrag bezahlt zu werden, andere stellen eher nur Vermutungen an. Mehrheitlich zeigen sie sich jedenfalls zufrieden mit ihrem Gehalt/Lohn, auch wenn aus ExpertInnensicht die Einhaltung von Lohnregelungen ein immer wiederkehrendes Problemfeld darstellt. Insgesamt ist ein zum Teil eingeschränkter Wissensstand der Beschäftigten zu arbeitsrechtlichen Fragen zu vermuten, auch wenn sie die gegebene aktuelle Situation als zufriedenstellend bezeichnen.

Nur in wenigen Betrieben, nicht zuletzt bedingt durch die überwiegend geringe MitarbeiterInnenzahl, besteht ein Betriebsrat. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Auseinandersetzung mit einem Betriebsrat kaum eine Relevanz besitzt.

Knapp ein Drittel der Unternehmen ist weiterbildungsaktiv, d.h. ermöglichte den MitarbeiterInnen in den letzten 12 Monaten die Teilnahme an einer Weiterbildung. Jene, die keine Weiterbildungsaktivitäten setzten, erachten die Fähigkeiten der MitarbeiterInnen als ausreichend. An zweiter Stelle der Begründungen – mit deutlichem Abstand – stehen zu hohe Kosten.

Beschäftigte betonen im Kontext möglicher Besonderheiten migrantischer ArbeitgeberInnen strukturelle (bspw. kleine Betriebsgröße) und persönliche Merkmale unabhängig der Herkunft, wenngleich letztere zu den als spezifisch erlebten sozialen Prägungen und Handlungsweisen beiträgt. Unter dem Schlagwort einer „anderen Mentalität“ werden vor allem eine gute Arbeitsatmosphäre und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betont und insgesamt die Chancen, die sich durch einen Migrationshintergrund ergeben (bspw. Sprachkenntnisse, Netzwerke), hervorgehoben.

Wertschöpfung Wiener migrantischer Unternehmen

Die Berechnungen gesamtwirtschaftlicher Kennzahlen aus den Befragungsdaten sind aufgrund der kleinen Fallzahlen und der Schätzung der Werte durch die RespondentInnen (etwa zu Gewinn und Personalaufwand bzw. Einnahmen und Ausgaben) mit großer Vorsicht zu interpretieren. Und beim Vergleich dieser Daten mit anderen Quellen ist auf die unterschiedliche Datenstruktur hinzuweisen.

Stellt man diese grobe Relativierung dennoch an, fällt auf, dass die Bruttowertschöpfung von den migrantischen Unternehmen nur 24% des Durchschnittswertes aller Wiener Unternehmen erreicht. Etwa ein Drittel der in den Berechnungen berücksichtigten UnternehmerInnen erzielt Wertschöpfungen bis maximal 10.000 Euro, die Hälfte dieser Gruppe bleibt sogar deutlich unter diesem Wert. Das unterstützt die These, dass migrantische Selbstständige verstärkt mit prekären Arbeits- und Einkommenssituationen konfrontiert sind, Unternehmerinnen dabei noch deutlich stärker als Unternehmer.

Persönliches Einkommen der migrantischen UnternehmerInnen und wahrgenommene Wirtschaftlichkeit des Unternehmens

Das persönliche erzielte Nettoeinkommen der migrantischen UnternehmerInnen stellt sich eher bescheiden dar. Mehrheitlich geben die Befragten an, ein monatliches Nettoeinkommen von maximal bis zu 1.500 Euro aus ihrer unternehmerischen Tätigkeit zu erwirtschaften. Neue Selbstständige und freiberuflich Tätige sind dabei häufiger als gewerblich Selbstständige in den unteren Einkommenskategorien zu finden. Damit in Verbindung stehend trifft dies u.a. auch auf Frauen, EPU's etc. zu.

Die aktuelle wirtschaftliche Situation wird von gut der Hälfte als ‚gerade noch bis nicht ausreichend‘ eingestuft. Eine ‚sehr gute‘ Situation benennen mit 8% die relativ wenigsten Befragten. Die Einschätzungen für die künftige Entwicklung stehen in einem engen Zusammenhang zur aktuellen Situation. Knapp ein Drittel der UnternehmerInnen geht davon aus, dass in den nächsten zwei Jahren ein steigender MitarbeiterInnenbedarf im Unternehmen bestehen wird. Dies trifft auf Unternehmen im Dienstleistungssektor deutlich stärker als auf jene im Produktionssektor zu.

Fazit

Mit dem Begriff der „migrantischen Ökonomien“ sind gemeinhin Bilder verbunden, die von den im öffentlichen Raum „sichtbaren“ UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund geprägt sind – man mag in erster Linie an Kebabstände und chinesische Essenslokale denken, an Handy- und Call-Shops und vielleicht noch an den asiatischen Supermarkt und den türkischen Schneider. All diese Arten von UnternehmerInnen gibt es, sie sind aber nur ein Ausschnitt des reichhaltigen migrantischen Unternehmertums in Wien.

Die Befunde dieser Studie erlauben eine Differenzierung dieses Wirtschaftssegments und lassen jedenfalls den einen Schluss zu: die Wiener migrantische Ökonomie ist vielfältig und umfangreich, wenngleich die Kennzahlen zu Beschäftigungs- und Wertschöpfungseffekten bedingt durch kleinteilige Strukturen eher bescheiden ausfallen.

1. EINLEITUNG

Personen mit Migrationshintergrund stellen in Wien mit einem Anteil von knapp 40%² nicht nur eine quantitativ überaus bedeutsame Bevölkerungsgruppe dar, insbesondere auch ihre wirtschaftliche Aktivität als Unselbstständige wie als Selbstständige besitzt für Wien zentrale Bedeutung. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund besitzen in Wien eine lange Tradition und sind aus dem Stadtgefüge nicht wegzudenken.

Gleichzeitig ist vergleichsweise wenig über das Ausmaß, die Struktur, und vor allem über die Qualität von Arbeit und Beschäftigung in diesem Segment bekannt. Das Ziel der Arbeiterkammer Wien als Auftraggeberin dieser Studie lag darin, den allgemeinen Wissensstand über migrantische Ökonomien in Wien zu erhöhen und den Stellenwert für die Stadtwirtschaft zu erfassen. Die nun vorliegende Studie verfolgte dieses Ziel mittels quantitativer und qualitativer Fragerichtungen. Es wurden sowohl Informationen über die Struktur der selbstständigen MigrantInnen generiert, als auch Einblicke in das betriebliche Geschehen, konkret die Situation der MitarbeiterInnen gewonnen.

MigrantInnen aus den „alten EU-Staaten“ (EU-14) wurden in dieser Studie ausgeschlossen – diese sind im vorliegenden Bericht im Migrations-Begriff nicht inkludiert und werden hier nicht adressiert. Die anderen Herkunftsländer wurden zu den folgenden vier Herkunftsgruppen zusammengefasst:

- NMS-12, d.h. jene 12 „Neuen Mitgliedsstaaten“, die seit dem 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 der Europäischen Union angehören (Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Lettland, Estland, Litauen, Malta, Cypern, Rumänien, Bulgarien)
- (ehemaliges) Jugoslawien (ohne Slowenien)
- Türkei
- Sonstige Staaten (exkl. EU-14)

Methodisch wurde diese Studie auf einem Multimethodenansatz aufgebaut, mittels dessen unterschiedliche Sichtweisen auf das Phänomen eingefangen wurden. Konkret gehörten zum methodischen Instrumentarium (s. auch Kapitel 0):

- Analyse und Aufbereitung von Sekundärdaten
- Leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews
- Fernmündliche Befragung von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in den genannten Herkunftsgruppen . Es wurden sowohl Personen in die Erhebung einbezogen, die selbst zugewandert sind (1. Generation) als auch solche, die in Österreich geboren wurden, aber deren Eltern oder zumindest ein Elternteil nicht in Österreich geboren wurde (2. Generation).
- Qualitative problemzentrierte Tiefeninterviews mit MitarbeiterInnen in Unternehmen von MigrantInnen aus diesen Herkunftsgruppen

² Inkludiert 1. und 2. Generation, Jahresdurchschnitt 2012, siehe Statistik Austria Bevölkerungsdaten

Der vorliegende Bericht ist folgend aufgebaut: In **Kapitel 2** wird die **quantitative Bedeutung selbstständiger Erwerbstätigkeit bei MigrantInnen in Wien** dargestellt. Die amtlichen Datenquellen, die Analysen über Selbstständige mit Migrationshintergrund in regionaler Perspektive erlauben, sind überschaubar. Am aktuellsten und umfassendsten liefert die Abgestimmte Erwerbsstatistik der Statistik Austria hierzu Informationen. Diese auf Administrativdaten basierende aktuelle Datengrundlage wird, wie erwähnt, in Kapitel 2 aufbereitet und erlaubt einen Überblick über die Charakteristik der migrantischen Ökonomie in Wien.

Die Verteilungen laut Abgestimmter Erwerbsstatistik dienen gleichzeitig dazu, das Sample für die **fernmündliche Befragung der UnternehmerInnen** mit Migrationshintergrund zu strukturieren, also um mit dem Sample die Grundgesamtheit bestmöglich abzubilden. Bei der Stichprobenziehung wurde eine disproportionale Vorgehensweise entlang der Merkmale Herkunftsgruppe, Geschlecht, Wirtschaftsabschnitt und Art der Selbstständigkeit gewählt. In der Auswertung wurde in der Folge die Gewichtung der Daten notwendig, um die Ergebnisse wieder der tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit anzupassen. Die einzelnen Merkmale im Befragungssample – also Herkunftsgruppe, Geschlecht, Wirtschaftsabschnitt, Anteil ArbeitgeberInnenbetriebe und Art der Selbstständigkeit – spiegeln in Folge die tatsächlichen Verteilungen in der Grundgesamtheit, basierend auf der Abgestimmten Erwerbsstatistik, wider. Die Fragenschwerpunkte umfassten verschiedenste Aspekte (bspw. sozio-statistische Merkmale, Eckdaten der wirtschaftlichen Aktivität und Situation, Gründungsgeschichte, Beschäftigungssituation und -faktoren), deren **Ergebnisse in Kapitel 3** dargestellt werden. Die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit MitarbeiterInnen in migrantischen Unternehmen werden ebenfalls in Kapitel 3 im Sinne einer thematischen Analyse aufbereitet.

2. HINTERGRUND: ZUR QUANTITATIVEN BEDEUTUNG SELBSTSTÄNDIGER ERWERBSTÄTIGKEIT BEI MIGRANTINNEN IN WIEN

2.1 Selbstständig Erwerbstätige mit Arbeitsort Wien im Überblick

Die Abgestimmte Erwerbsstatistik der Statistik Austria³ erlaubt eine Analyse der quantitativen Bedeutung selbstständiger Erwerbstätigkeit bei Personen mit Migrationshintergrund. Dabei liegen Informationen zu den folgenden Merkmalen vor, welche nachfolgend näher analysiert werden⁴:

- Herkunft (resp. Geburtsland) und Geschlecht der Selbstständigen
- Selbstständig Erwerbstätige mit/ohne MitarbeiterInnen
- Stellung im Beruf
- Wirtschaftsabschnitte

Insgesamt weist die Abgestimmte Erwerbsstatistik zum 31.10.2010 **76.322 Selbstständig Erwerbstätige (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien** aus. Der Anteil von Personen, welche nicht in Österreich geboren wurden, liegt bei rund einem Drittel (34,3%) und ist damit im Vergleich zum Jahr 2009 leicht angestiegen (2009: 32,1%).

In der vorliegenden Studie wurde eine Einschränkung der Herkunftsländer vorgenommen. Nicht betrachtet werden die EU-14 Staaten, also jene Staaten die bereits vor dem 1. Mai 2004 der Europäischen Union angehörten. Die restlichen – und in diese Studie einbezogenen – Staaten wurden in vier **Herkunftsgruppen** unterteilt:

- NMS-12, d.h. jene 12 Neuen Mitgliedsstaaten, die seit dem 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 der Europäischen Union angehören (PL, CZ, SK, HU, SI, LT, EE, LV, RO, BG, MT, CY)
- (ehemaliges) Jugoslawien (ohne Slowenien)
- Türkei
- Sonstige Staaten (exkl. EU-14)

Aus diesen vier Herkunftsgruppen weist die Abgestimmte Erwerbsstatistik für 2010 insgesamt 22.309 selbstständig Erwerbstätige (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien aus. Dies entspricht 85,2% aller Selbstständigen mit Arbeitsort Wien, die außerhalb Österreichs geboren wur-

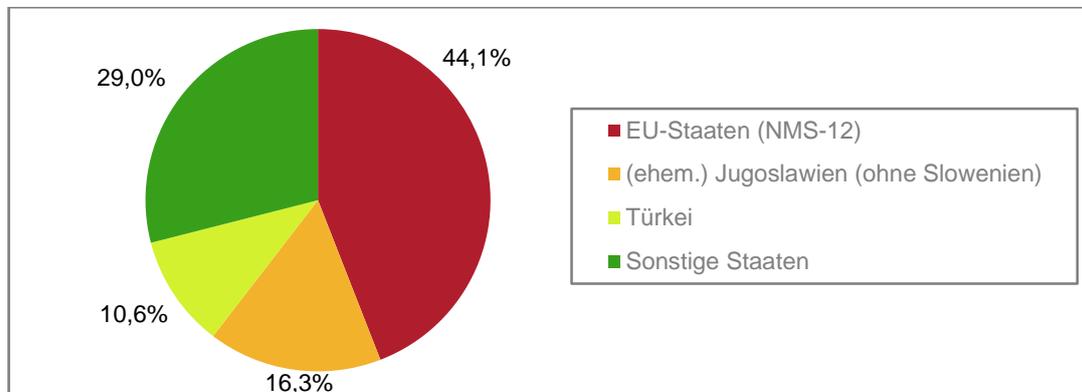
³ Die Abgestimmte Erwerbsstatistik wird seit dem Jahr 2008 erstellt und basiert auf einer Verknüpfung von rund 30 administrativen und statistischen Datenquellen (bspw. Versicherungsdatei des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice Österreich).

Datenabfrage und Übermittlung Sonderauswertungen Oktober 2012

⁴ Über MigrantInnen der 2. Generation, die im Rahmen der vorliegenden Studie ebenfalls interessieren und bei der Befragung eingebunden wurden, kann auf Basis der Abgestimmten Erwerbsstatistik keine Aussage getroffen werden. Ebenso wenig liegen Daten zu weiteren sozialstatistischen Merkmalen, wie beispielsweise dem Bildungsstand, vor.

den bzw. **29% aller Selbstständigen in Wien**. Die relativ größte Gruppe hierin (44,1%) stammt dabei aus den NMS-12 Staaten (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Herkunft der selbstständig Erwerbstätigen (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien und Geburtsland außerhalb Österreichs (exkl. EU-14), 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10.

Die Bedeutung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ist in verschiedenen Herkunftsgruppen unterschiedlich. Die abgestimmte Erwerbsstatistik weist 922.238 erwerbstätige Personen mit Arbeitsort in Wien aus, davon sind 8,3% selbstständig beschäftigt. Deutlich wird anhand der Daten, dass eine selbstständige Tätigkeit bei Personen mit Migrationshintergrund eine höhere Bedeutung innehat, als bei Personen der Mehrheitsgesellschaft. Bei Erwerbstätigen, die in Österreich geboren wurden, liegt eine **Selbstständigenquote** von 7,3% vor, bei jenen mit **Migrationshintergrund** eine Quote von ca. **11%**.

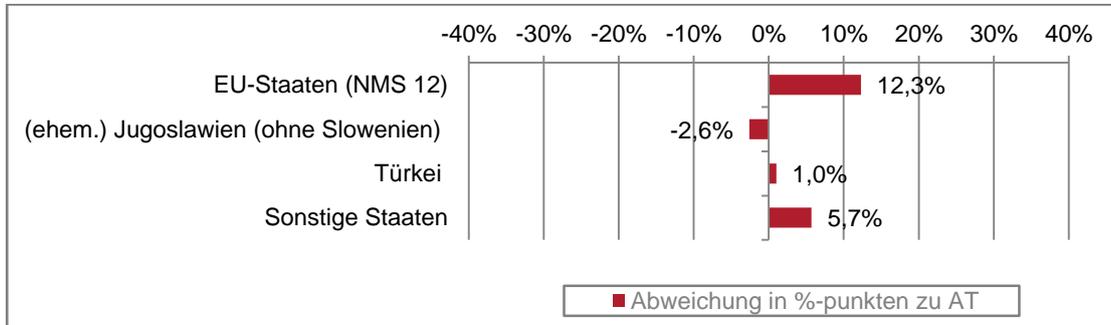
Besonders Personen, die aus den NMS-12 Staaten zugewandert sind, üben mit 19,6% relativ oft eine selbstständige Erwerbstätigkeit aus. Im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund bedeutet dies eine um 12,3%-punkte höhere Quote (siehe Abbildung 2). Hier ist allerdings zu bedenken, dass die letztverfügbaren Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik aus dem Jahr 2010 stammen und sich der Arbeitsmarktzugang für einen Teil dieser Gruppe im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung mit 1. Mai 2011 verändert hat.⁵ Eine selbstständige Tätigkeit galt während der Übergangsbestimmungen für die EU-10 Staaten als Praxis der Umgehung der für eine unselbstständige Beschäftigung notwendigen Beschäftigungsbewilligung. Es bestand die Vermutung, dass es im Zuge der Liberalisierung mit 1. Mai 2011 zu einem Rückgang der (Schein-)Selbstständigkeit kommen würde, wenn die betroffenen StaatsbürgerInnen ohne Bewilligung als unselbstständige ArbeitnehmerInnen angemeldet werden können. In der Tat zeigte sich in den ersten Monaten nach der Arbeitsmarktliberalisierung auf Ebene der Gesamtbeschäftigung ein Rückgang selbstständiger Erwerbstätigkeit von EU-10 StaatsbürgerInnen zu Gunsten unselbstständiger Beschäftigungen (siehe Huber/Böhs 2012⁶). Es ist somit davon auszugehen, dass die Selbstständigenquote in dieser Gruppe in den Jahren ab 2011 eher rückläufig ist.

⁵ Nach dem EU-Beitritt der EU-10 Staaten (Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen, sowie Malta und Zypern) im Jahr 2004 galten in Österreich besondere Übergangsbestimmungen. Die von Österreich mit dem EU-Erweiterungs-Anpassungsgesetz umgesetzten Bestimmungen schränkten die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit für diese Staaten zeitlich befristet bis 30.4.2011 ein. Für die Personen aus Rumänien und Bulgarien gelten besondere Übergangsbestimmungen noch bis Ende des Jahres 2013.

⁶ Huber, Peter/Böhs, Georg (2012): Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Ländern im Regime der Freizügigkeit, in: BMASK (Hg.): Arbeitsmarktöffnung 2011, Sozialpolitische Studienreihe Band

In den anderen hier interessierenden Herkunftsgruppen liegt die Rate Selbständiger zwischen 4,7% (ehem. Jugoslawien) und 13% (sonstige Staaten).

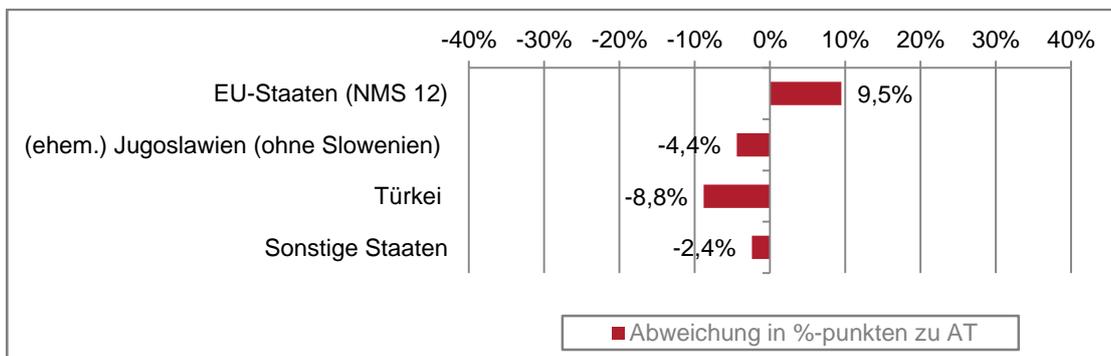
Abbildung 2: Quote selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien an allen Erwerbstätigen (exkl. Arbeitslose), Herkunftsgruppen im Vergleich zu Österreich, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10.; Vergleichsbasis: Anteil selbstständig Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen bei Personen ohne Migrationshintergrund: 7,3%

Eine selbstständige Tätigkeit wird **zum überwiegenden Teil** von **Männern** ausgeübt. Dies gilt unabhängig der Herkunft. Der Frauenanteil unter den Selbständigen liegt in den verschiedenen Herkunftsgruppen zwischen 25,3% (Türkei) und 43,6% (NMS-12). Im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund sind somit in der Gruppe der EU-Staaten (NMS-12) relativ viele Frauen zu finden, in allen anderen Gruppen ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Frauenanteil unter selbstständig Erwerbstätigen (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien, Herkunftsgruppen im Vergleich zu Österreich, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10. Vergleichsbasis: Frauenanteil unter den selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund: 34,1%

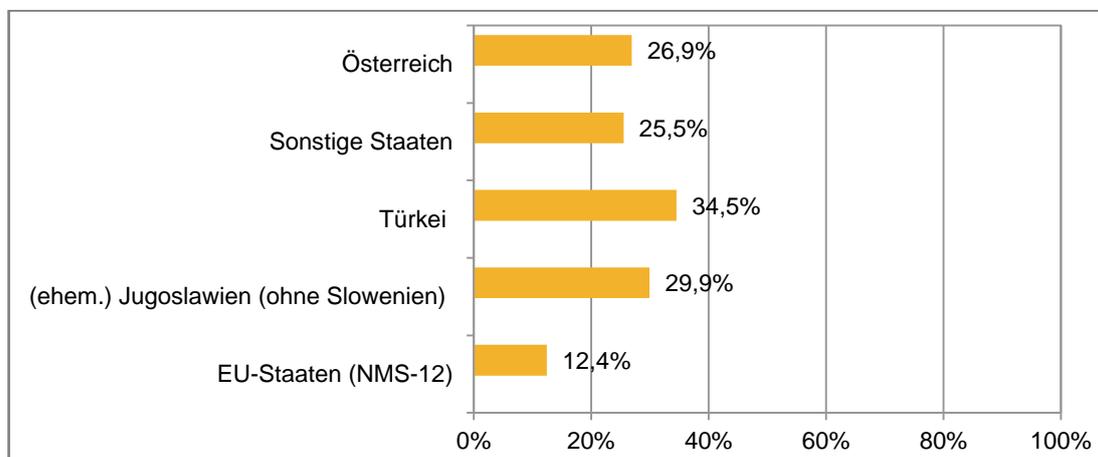
2.2 Selbstständig Erwerbstätige mit / ohne MitarbeiterInnen

In den letzten Jahren war in Österreich ein dynamischer Anstieg im Bestand der Ein-Personen-Unternehmen (EPU) zu verzeichnen. Mehr als die Hälfte aller Mitgliedsbetriebe der Wirtschaftskammer (und damit gewerblich Selbstständigen) sind inzwischen Ein-Personen-Unternehmen (EPU) (siehe WKO, div. Jahre).

Auf Basis der Abgestimmten Erwerbsstatistik ist seit dem Jahr 2010 für die Gruppe aller selbstständig Erwerbstätigen eine Unterscheidung zwischen jenen *ohne* MitarbeiterInnen und jenen *mit* MitarbeiterInnen (im Folgenden: ArbeitgeberInnen) möglich. Auch hier zeigt sich, dass die Mehrheit der Selbstständigen (rd. 75%) keine MitarbeiterInnen beschäftigt. Werden somit alle Selbstständigen berücksichtigt, d.h. bspw. auch Neue Selbstständige und freiberuflich selbstständig Erwerbstätige, kommt der Anteil von Ein-Personen-Unternehmen noch deutlich höher zu liegen, als bei ausschließlich gewerblich Selbstständigen. Der **Anteil der ArbeitgeberInnenbetriebe** liegt hier bei **rund einem Viertel** (siehe Abbildung 4).

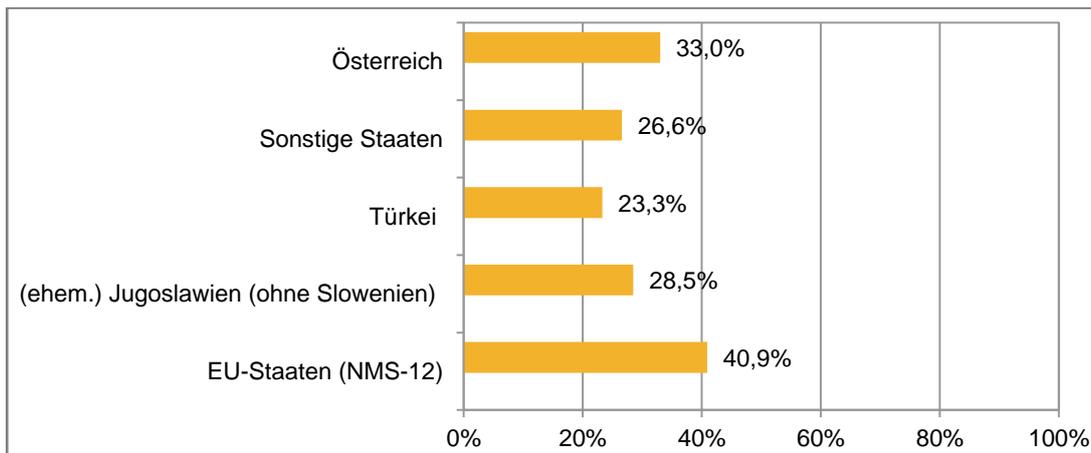
Die Daten belegen aber auch, dass innerhalb der verschiedenen Herkunftsgruppen ArbeitgeberInnenbetriebe einen durchaus unterschiedlichen Stellenwert einnehmen. Selbstständige mit einem türkischen Migrationshintergrund haben mit 35% deutlich am häufigsten MitarbeiterInnen beschäftigt, während jene aus den NMS-12 mit einem ArbeitgeberInnenanteil von rund 12% am seltensten Beschäftigte haben. Im Vergleich zu Selbstständigen ohne Migrationshintergrund nehmen damit UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund und aus dem ehem. Jugoslawien eine relativ bedeutsame Rolle als ArbeitgeberInnen ein.

Abbildung 4: Anteil ArbeitgeberInnenbetriebe an allen selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitsort Wien, nach Geburtsland, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10.,
Berechnungsbasis: Selbstständig Erwerbstätige inkl. Mithelfende Angehörige

Der Frauenanteil an den ArbeitgeberInnenbetrieben bewegt sich in etwa in der Größenordnung des Frauenanteils insgesamt unter den selbstständig Erwerbstätigen. In der Gruppe der NMS-12 finden sich mit 40,9% überproportional viele weibliche Arbeitgeberinnen.

Abbildung 5: Frauenanteil unter ArbeitgeberInnenbetrieben, nach Geburtsland, 31.10.2010

Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10.,
Berechnungsbasis: Selbstständig Erwerbstätige exkl. Mithelfende Angehörige

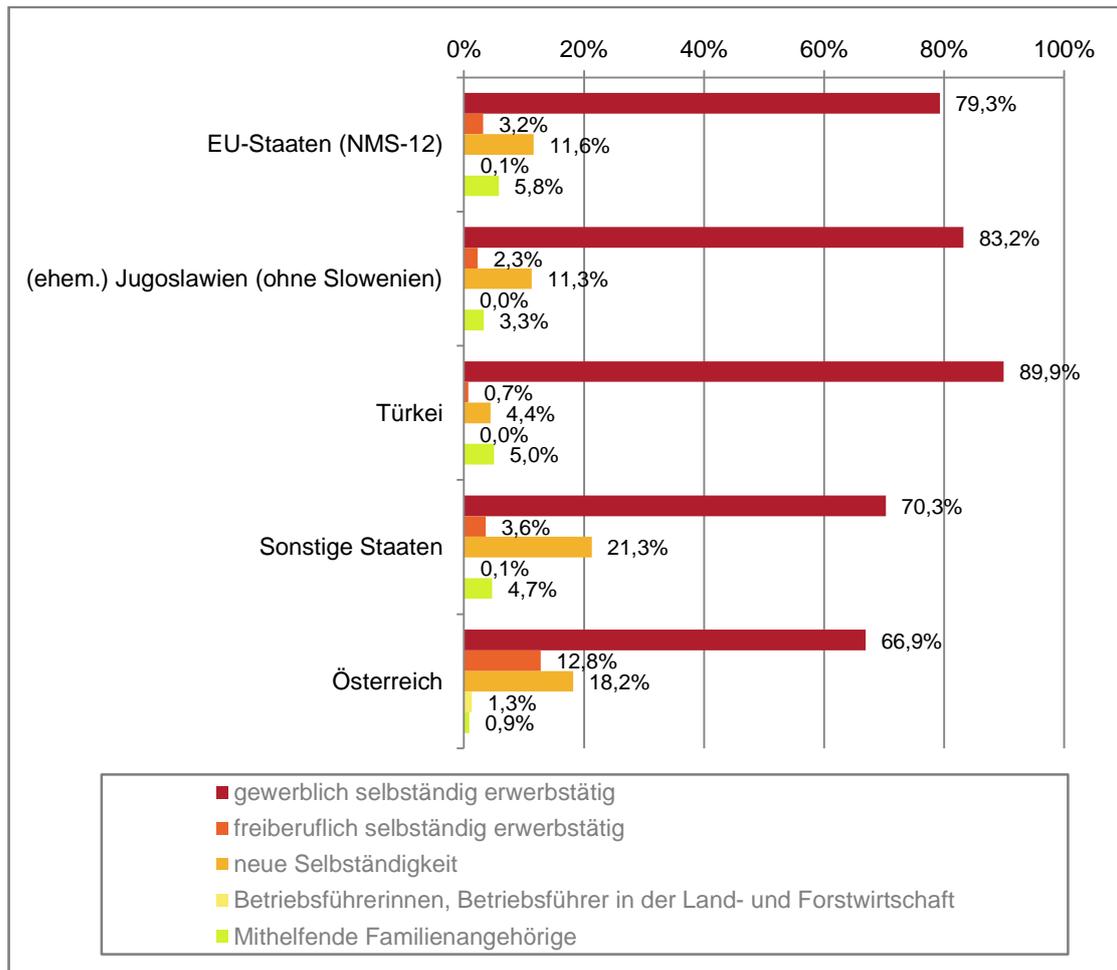
2.3 Selbstständig Erwerbstätige nach Stellung im Beruf

Die genaue Stellung im Beruf ist bei der **Mehrheit der Selbstständigen** durch eine **gewerbliche Tätigkeit** gekennzeichnet. Personen ohne Migrationshintergrund weisen dabei mit rund 66% den relativ geringsten Anteil gewerblicher Selbstständigkeit auf. Hier sind vor allem freiberuflich selbstständige Tätige, also jene, die einer gesetzlichen beruflichen Interessenvertretung angehören wie bspw. ApothekerInnen, Ärzte/innen, WirtschaftstreuhänderInnen, deutlich bedeutsamer (12,8%). In den anderen Herkunftsgruppen liegt dieser Anteil zwischen 0,7% (Türkei) und 3,6% (Sonstige Staaten).

Die Ausübung einer Neuen Selbstständigkeit bzw. Werkvertragstätigkeit hat in den Herkunftsgruppen ebenfalls verschiedene Bedeutung. Mit rund 21% ist dieser Anteil in der Gruppe der Sonstigen Staaten am höchsten, am seltensten üben wieder Personen mit türkischem Migrationshintergrund eine solche Tätigkeit aus (4,4%).

Gut 2% der selbstständig Erwerbstätigen sind Mithelfende Angehörige. Diese Tätigkeitsform spielt bei Selbstständigen ohne Migrationshintergrund mit 0,9% kaum eine Rolle. Bei migrantischen Unternehmern nehmen Mithelfende Angehörige hingegen eine vergleichsweise stärkere Bedeutung ein. Der höchste Anteil findet sich dabei in der Gruppe der NMS-12 Staaten mit 5,8%.

Abbildung 6: Stellung im Beruf selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien, 31.10.2010, nach Geburtsland



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10.

2.4 Selbstständig Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten

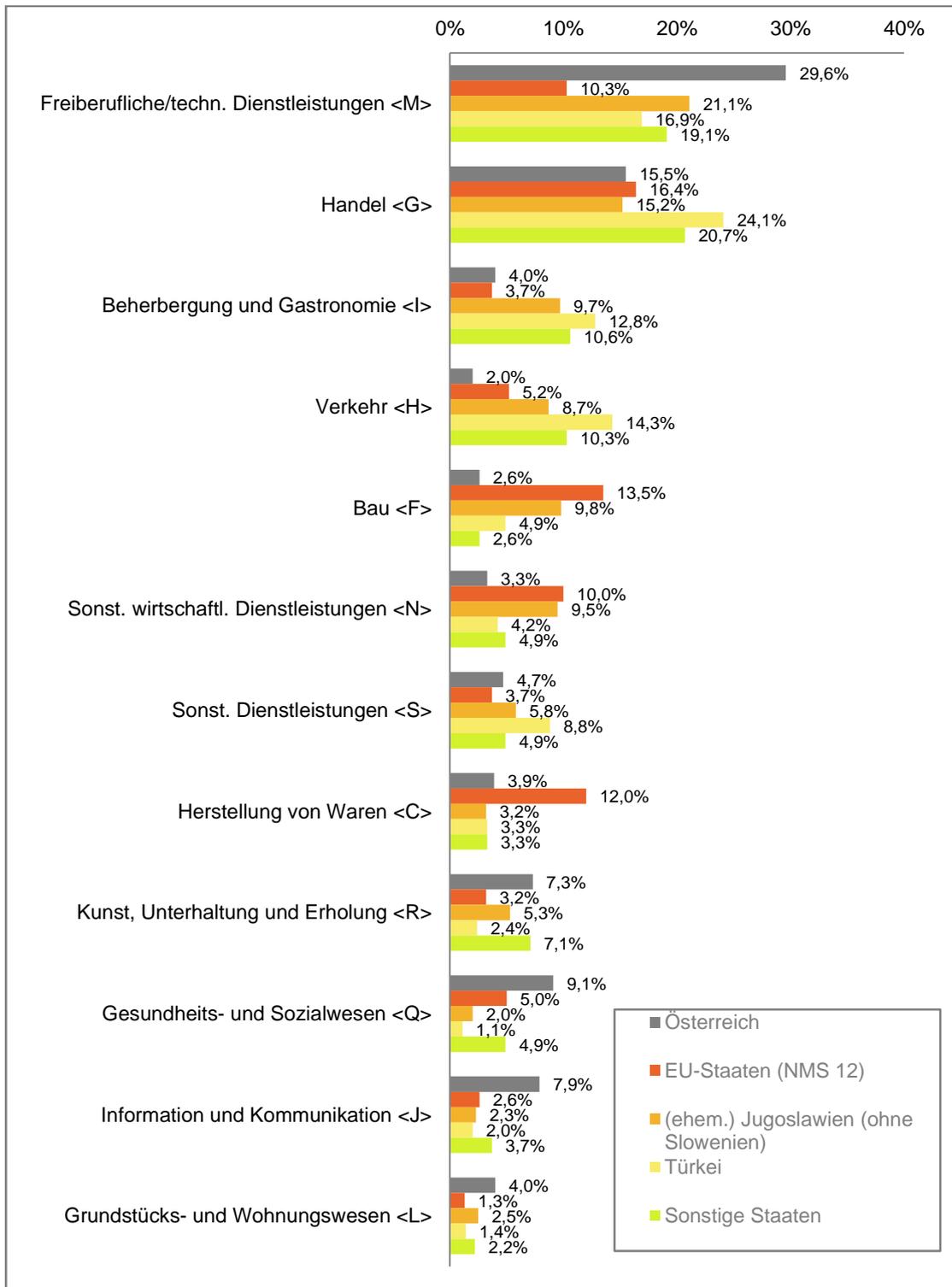
2.4.1 Relevanz der Wirtschaftsabschnitte

Die Zuordnung der selbstständig Erwerbstätigen auf Unternehmensebene (ÖNACE 2008⁷) zeigt Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der wirtschaftlichen Tätigkeit von UnternehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund auf. Über alle Herkunftsgruppen gemeinsam betrachtet vereinen drei Wirtschaftsabschnitte rund die Hälfte der Unternehmen: Freiberufliche/technische Dienstleistungen (25,2%), Handel (16,3%) und Gesundheits- und Sozialwesen (7,6%).

In der Differenzierung nach Herkunftsgruppen werden jedoch maßgebliche Unterschiede sichtbar. Anhand der folgenden Abbildung werden Unterschiede deutlich und Tabelle 1 fasst zur Übersicht die ‚Top 3 Wirtschaftsklassen‘ jeder Herkunftsgruppe zusammen, gemessen jeweils am relativen Gewicht innerhalb der jeweiligen Herkunftsgruppe.

⁷ Siehe zur Systematik: www.statistik.at/web_de/klassifikationen/index.html

Abbildung 7: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte* selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfende Angehörige), nach Geburtsland, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens; *Anteil an allen Selbstständigen bei mind. 10%

Tabelle 1: Top 3 Wirtschaftsabschnitte, nach Migrationshintergrund

Ohne Migrationshintergrund	EU-Staaten (NMS-12)	(ehem.) Jugoslawien (ohne Slowenien)	Türkei	Sonstige Staaten
<ul style="list-style-type: none"> ■ Freiberufliche/techn. DL 29,6% ■ Handel 15,5% ■ Gesundheits-/Sozialwesen 9,1% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Handel 15,5% ■ Bau 13,5% ■ Herstellung von Waren 12,0% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Freiberufliche/techn. DL 21,1% ■ Handel 15,2% ■ Bau 9,8% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Handel 24,1% ■ Freiberufliche/techn. DL 16,9% ■ Verkehr 14,3% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Handel 20,7% ■ Freiberufliche/techn. DL 19,1% ■ Beherbergung/Gastronomie 10,6%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: ÖNACE 2008 des Unternehmens

Gemeinsam ist allen Gruppen, dass der Handel jeweils in den Top 3 rangiert, wobei im **Vergleich** der vier definierten **Herkunftsgruppen zu jenen ohne Migrationshintergrund, Handelsbetriebe** vor allem in Migrationsgruppe Türkei nochmals ein besonderes Gewicht einnehmen (+8,6%-punkte im Vergleich zur Herkunftsgruppe Österreich) (siehe Abbildung 8ff). Auch in der Gruppe Sonstige Staaten nimmt der Handel mit +5,2%-punkte einen höheren Stellenwert ein als in der Herkunftsgruppe Österreich. In den Gruppen NMS-12 und ehem. Jugoslawien entspricht der Anteil hingegen in etwa jenem in der Gruppe derer ohne Migrationshintergrund.

Freiberufliche/technische Dienstleistungen finden sich in drei von vier migrantischen Herkunftsgruppen in den Top 3 (ehem. Jugoslawien, Türkei, Sonstige Staaten). Dieser Wirtschaftsabschnitt summiert eine Reihe unterschiedlicher Tätigkeiten wie beispielsweise Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung oder Übersetzungs- und Dolmetschleistungen. Zum einen findet sich hier also eine Reihe hochqualifizierter Tätigkeiten, aber auch einfache Tätigkeiten wie die Verteilung und Zustellung von Werbematerial, die Vermittlung von Verträgen für Dienstleistungen (z.B. Telefondienste, Kabelfernsehen) im Auftrag Dritter oder Tätigkeiten von Agenturen, die für Personen Auftritte bei Film, Unterhaltungs- und Sportveranstaltungen usw. vermitteln. Ungeachtet der Bedeutung innerhalb der einzelnen Herkunftsgruppen wird im Vergleich zu Nicht-MigrantInnen jedoch auch deutlich, dass dieser Wirtschaftsabschnitt eine vergleichsweise geringere Bedeutung einnimmt. Die Abweichung zur Gruppe der Nicht-MigrantInnen liegt zwischen -19,3%-punkten (NMS-12) und -8,5%-punkten (ehem. Jugoslawien) (siehe Abbildung 8ff).

Das **Gesundheits- und Sozialwesen**, das insgesamt an dritter Stelle rangiert, ist durch einen geringeren MigrantInnenanteil gekennzeichnet: In keiner der vier migrantischen Herkunftsgruppen rangiert dieser Wirtschaftsabschnitt in den Top 3. Die Abweichung zur Gruppe jener ohne Migrationshintergrund bewegt sich zwischen -8%-punkten (Türkei) und -4,1%-punkten (NMS-12). Es ist dies eine der Zukunftsbranchen mit prognostiziert steigendem Arbeitskräftebedarf, in dem MigrantInnen (bislang) vergleichsweise selten wirtschaftlich aktiv sind.

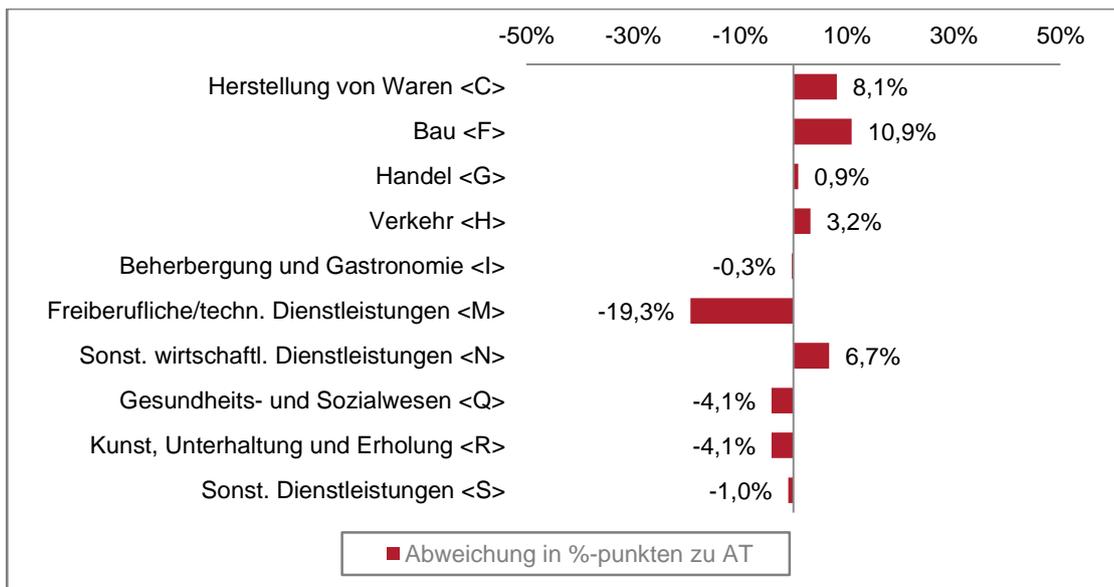
Bedeutsamer ist der Wirtschaftsabschnitt **Bau**, welcher in den Herkunftsgruppen NMS-12 und ehem. Jugoslawien in den Top 3 liegt. Verglichen mit nicht-migrantischen Betrieben bewegt sich der Unterschied der Bedeutung des Baubereichs zwischen 0%-punkten (Sonstige Staaten) und +10,9%-punkten (NMS-12).

In der Herkunftsgruppe Türkei findet sich neben dem besonders gewichtigen Handelsbereich und freiberufliche/technische Dienstleistungen der **Verkehr** in den Top 3. Insgesamt ist der Verkehr (bspw. Güter-, Personenbeförderung, Kurierdienste) in allen migrantischen Herkunftsgruppen wichtiger als bei Nicht-MigrantInnen (zwischen +3,2%-punkte (NMS-12) und +12,3%-punkte (Türkei)).

In den sonstigen Staaten ist der Wirtschaftsabschnitt **Beherbergung und Gastronomie** neben dem Handel und den freiberufliche/technische Dienstleistungen in den Top 3 zu finden. Abgesehen von der Herkunftsgruppe NMS-12 sind Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe wiederum in allen migrantischen Gruppen stärker zu finden als in der Gruppe der Nicht-MigrantInnen (zwischen +5,7%-punkten (ehem. Jugoslawien) und +8,8%-punkten (Türkei)).

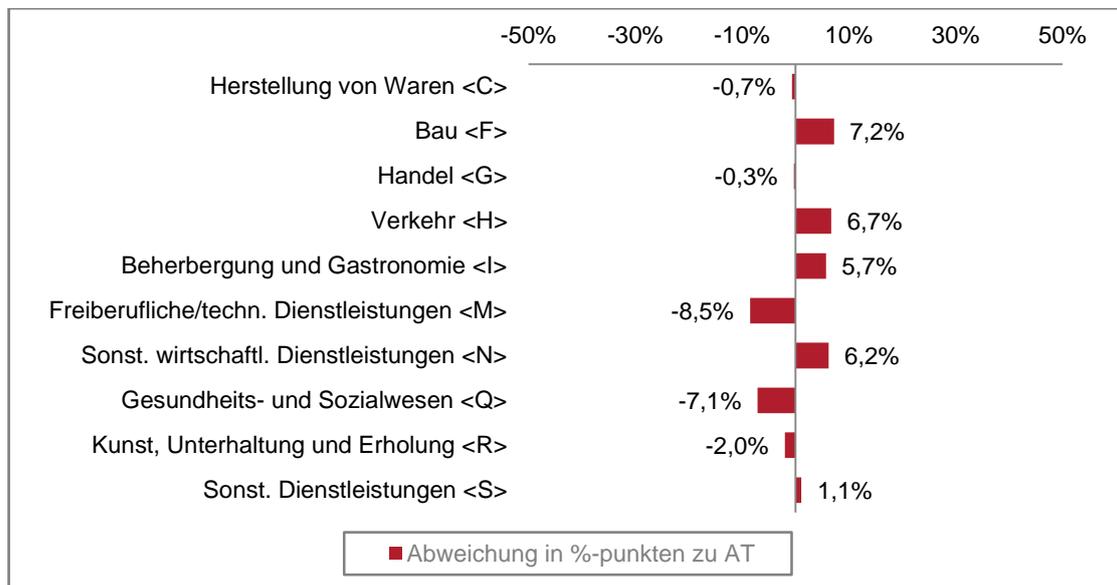
Neben den bislang erwähnten Wirtschaftsabschnitten nehmen auch **sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen** (bspw. Gebäudebetreuung oder Wach- und Sicherheitsdienste) bei MigrantInnen, konkret jenen der Gruppe NMS-12 und ehem. Jugoslawien, einen vergleichsweise hohen Stellenwert ein. Unternehmen dieses Abschnittes finden sich hier um gut 6%-punkte häufiger als bei Nicht-MigrantInnen.

Abbildung 8: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfender Angehöriger) – Herkunftsgruppe EU-Staaten (NMS-12) im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



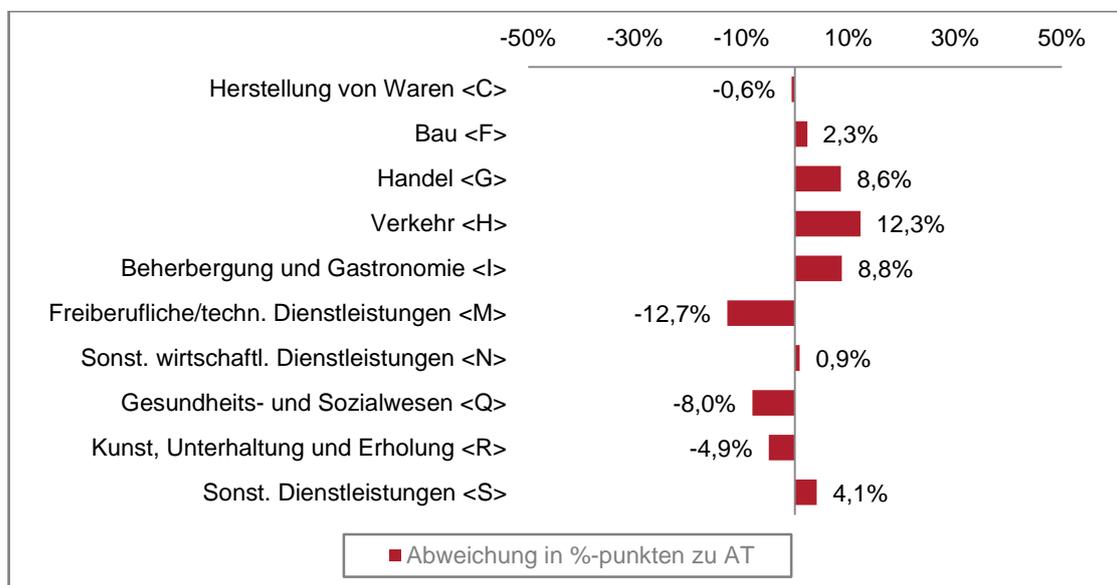
Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

Abbildung 9: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfender Angehöriger) – Herkunftsgruppe (ehem.) Jugoslawien (ohne Slowenien) im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



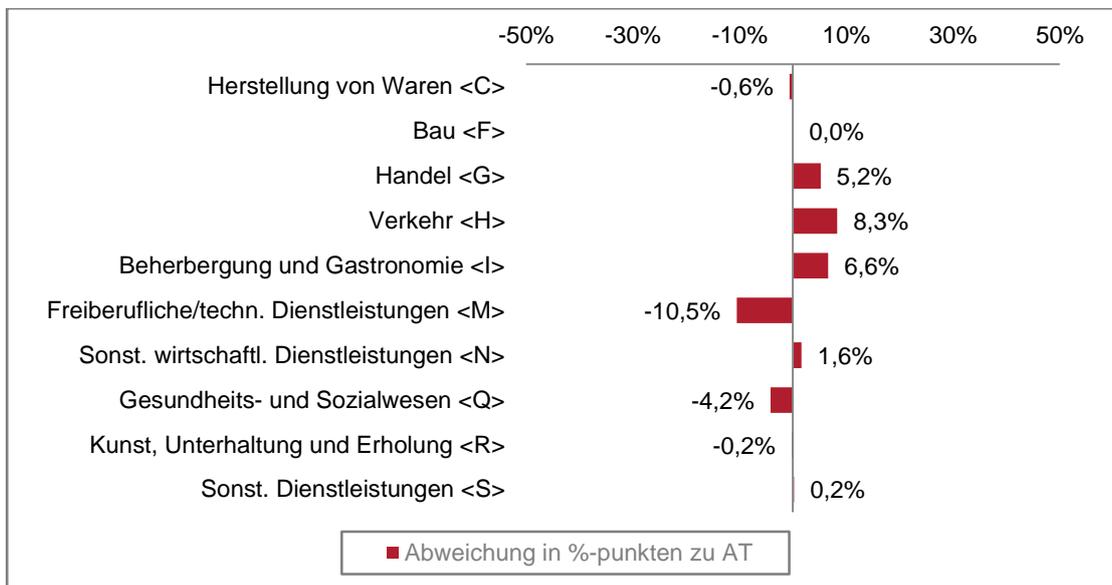
Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

Abbildung 10: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfender Angehöriger) – Herkunftsgruppe Türkei im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

Abbildung 11: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfender Angehöriger) – Herkunftsgruppe Sonstige Staaten im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

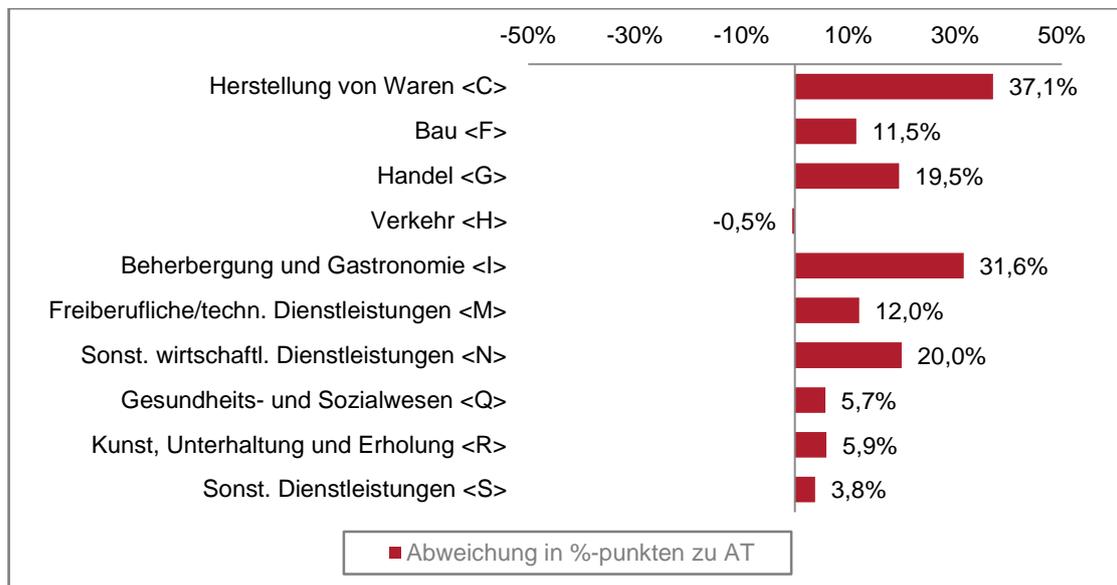
2.4.2 Frauenanteil in den Wirtschaftsabschnitten

Selbstständig Erwerbstätige sind mehrheitlich Männer, auch wenn nach Wirtschaftsabschnitten Unterschiede bestehen. Der vergleichsweise wichtigste Bereich für Frauen ist das Gesundheits- und Sozialwesen: Unabhängig der Herkunftsgruppe ist hier rund die Hälfte oder mehr der Selbstständigen weiblich.

Auch im Abschnitt der Sonstigen Dienstleistungen ist ein insgesamt vergleichsweise hoher Frauenanteil zu finden (gesamt: 61,9%), wobei dies für die Herkunftsgruppen NMS-12 (70,9%), ehem. Jugoslawien (56,9%) und Österreich (67,1%) zutrifft.

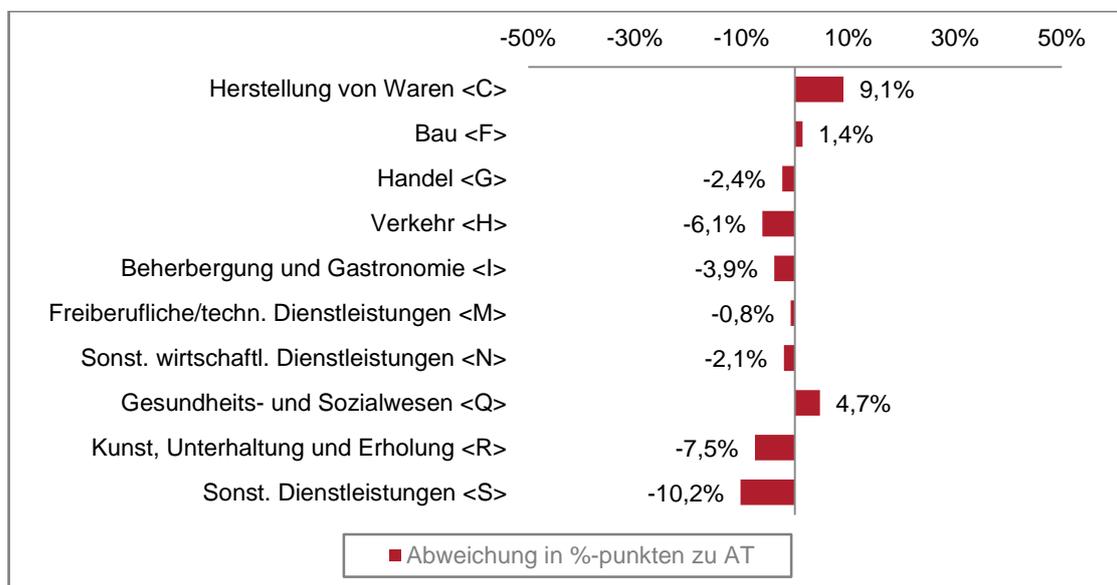
Im Vergleich der Selbstständigen mit und ohne Migrationshintergrund zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Selbstständigen aus den EU-Staaten (NMS-12) nicht nur insgesamt vergleichsweise hoch ist (siehe Kapitel 2.1), sondern auch in nahezu allen Wirtschaftsabschnitten (siehe Abbildung 12ff). Gegengleiches gilt für die Herkunftsgruppe Türkei, sowohl insgesamt betrachtet, als auch in den meisten Wirtschaftsabschnitten sind Frauen vergleichsweise seltener zu finden. In der Migrationsgruppe ehem. Jugoslawien ist die Situation am relativ ähnlichsten zu jener ohne Migrationshintergrund. In der heterogenen Herkunftsgruppe Sonstige Staaten zeigt der Vergleich der Frauenanteile ein recht unterschiedliches Bild. So sind in den Wirtschaftsabschnitten Bau und Herstellung von Waren vergleichsweise viele Frauen aktiv, demgegenüber in den sonstigen Dienstleistungen und auch im Gesundheits- und Sozialwesen vergleichsweise wenige.

Abbildung 12: Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe EU-Staaten (NMS-12) im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



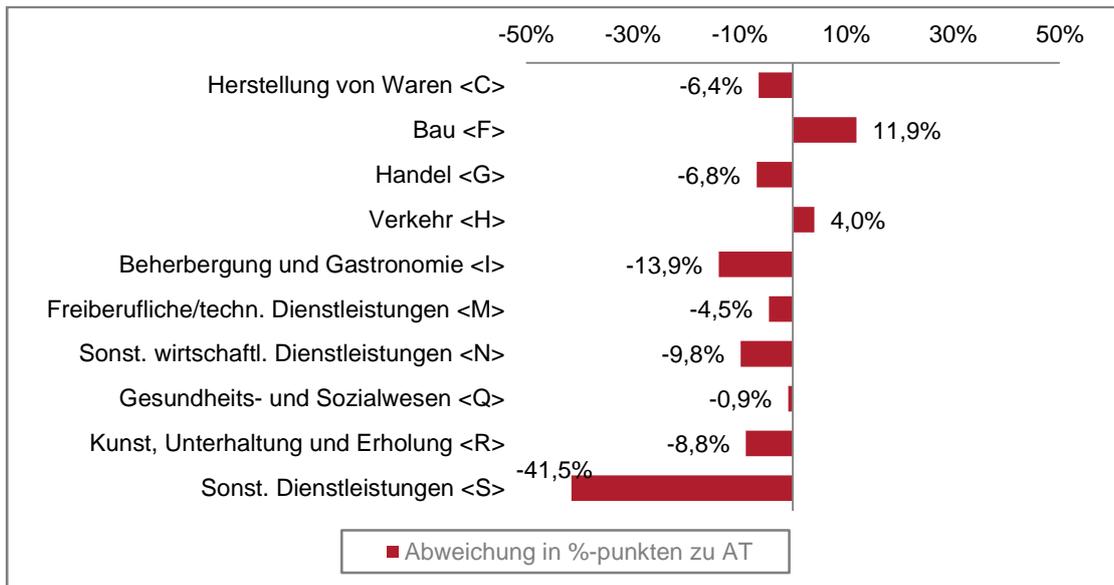
Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

Abbildung 13: Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe ehem. Jugoslawien im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



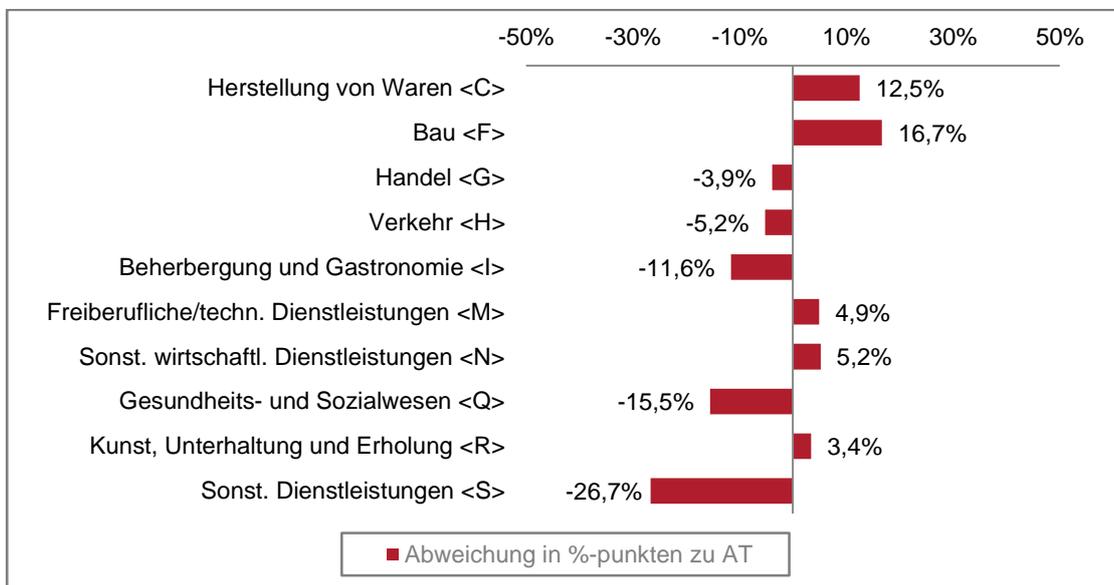
Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

Abbildung 14: Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe Türkei im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

Abbildung 15: Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe Sonstige Staaten im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

2.4.3 ArbeitgeberInnenanteil in den Wirtschaftsabschnitten

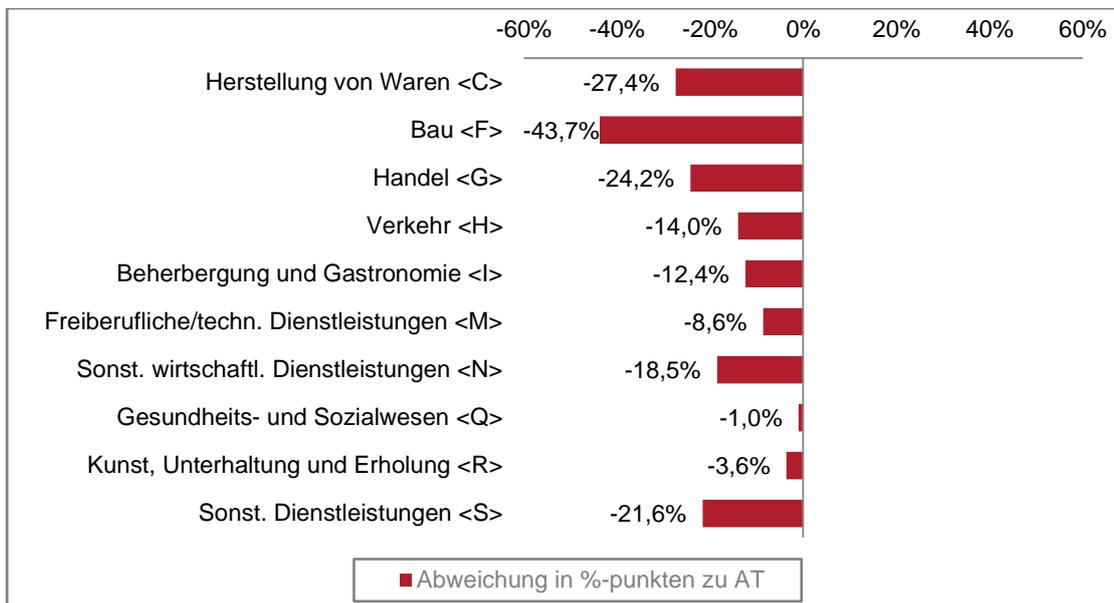
Erwartungsgemäß ist die Rolle der ArbeitgeberInnenbetriebe je nach Wirtschaftsabschnitt unterschiedlich. Der diesbezüglich bedeutsamste Abschnitt ist die Beherbergung und Gastronomie mit einem ArbeitgeberInnenanteil von insgesamt rund 66%, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen (rd. 41,9%) und den Sonstigen Dienstleistungen (38,4%). In diesen und vielen weiteren Branchen fällt der ArbeitgeberInnenanteil bei migrantischen Betrieben oft geringer aus als bei nicht-migrantischen Unternehmen.

Weiter oben wurde gezeigt (siehe Kapitel 0), dass der ArbeitgeberInnenanteil vor allem in der Gruppe der EU-Staaten (NMS-12) vergleichsweise niedrig ausfällt. Dies gilt im Wesentlichen in allen Wirtschaftsabschnitten. Abbildung 16 stellt die Differenz der ArbeitgeberInnenanteile zwischen dieser Gruppe und Nicht-MigrantInnen dar. In allen Bereichen liegt ein meist deutlicher Unterschied vor, besonders ausgeprägt im Baubereich. Bauunternehmen von Personen, die aus dem NMS-12 Raum zugewandert sind, sind um -43,7%-punkte seltener ArbeitgeberInnenbetriebe als nicht-migrantische Bauunternehmen. Anders formuliert: Gerade 11,4% aller Bauunternehmen der Gruppe NMS-12 sind ArbeitgeberInnenbetriebe. In den meisten Fällen handelt es sich damit um Ein-Personen-Unternehmen. Auch in den anderen Herkunftsgruppen sind Bauunternehmen mit InhaberrInnen mit Migrationshintergrund vergleichsweise häufiger Ein-Personen-Unternehmen, auch wenn der Unterschied nicht so ausgeprägt ausfällt wie in der Gruppe der NMS-12.

In einzelnen Bereichen zeigt die Gegenüberstellung zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen aber auch, dass erstere eine vergleichsweise wichtigere Rolle als ArbeitgeberInnen einnehmen (siehe Abbildung 16). Dies gilt für Unternehmen folgender Herkunftsgruppen und Wirtschaftsabschnitte:

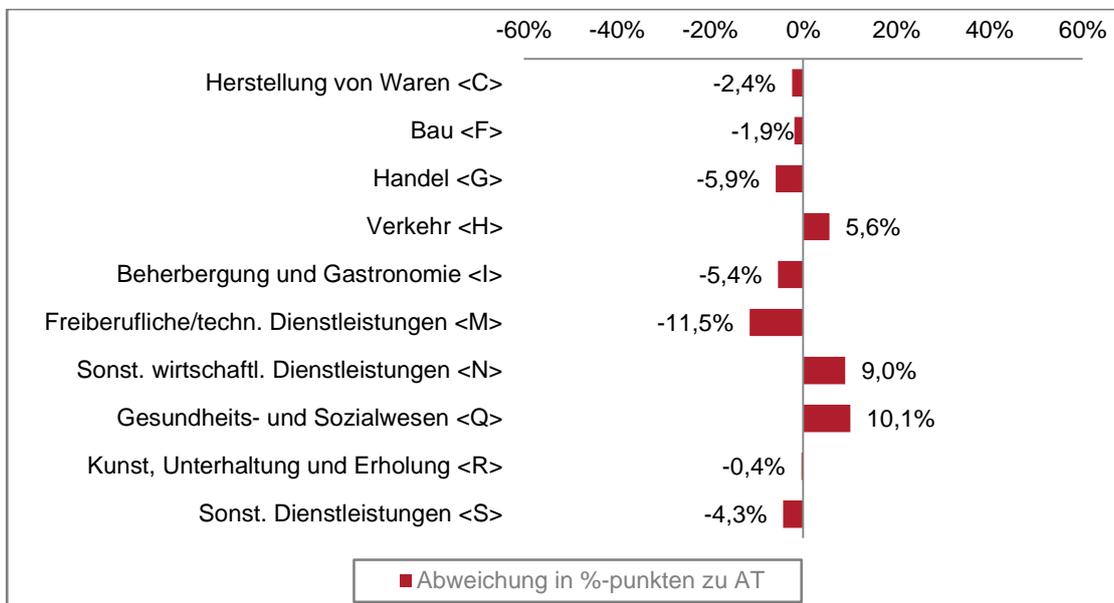
- Türkei:
 - Verkehr: +10,8%-punkte
 - Herstellung von Waren: +8,1%-punkte
 - Handel: +2,8%-punkte
- Ehem. Jugoslawien
 - Gesundheits- und Sozialwesen: 10,1%-punkte
 - Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen: +9%-punkte
 - Verkehr: +5,6%-punkte
- Sonstige Staaten
 - Gesundheits- und Sozialwesen: +10%-punkte

Abbildung 16: ArbeitgeberInnenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe EU-Staaten (NMS-12) im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



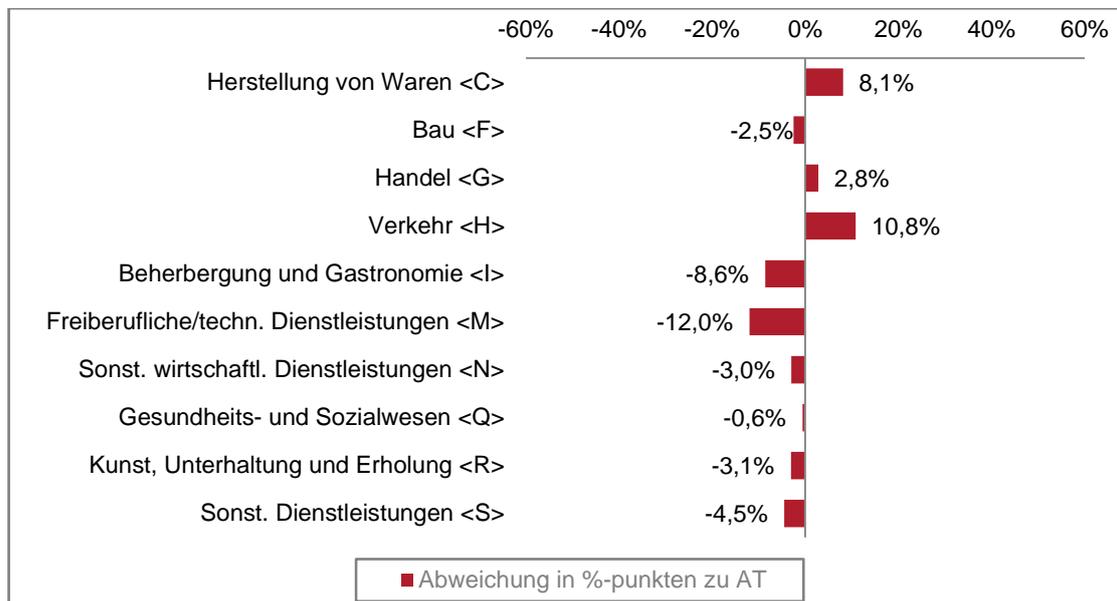
Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

Abbildung 17: ArbeitgeberInnenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe ehem. Jugoslawien im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



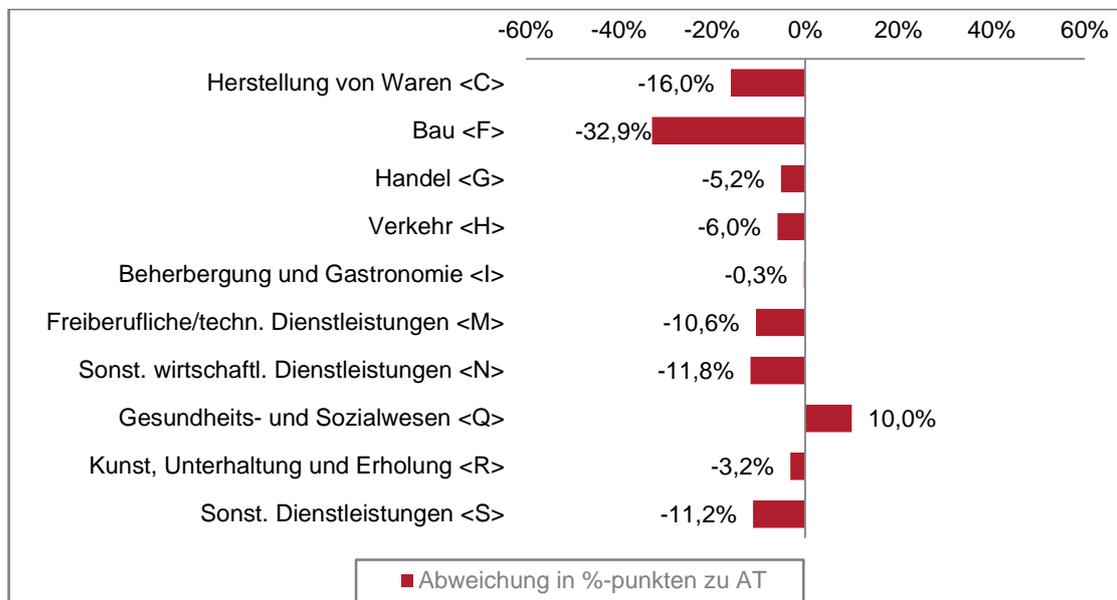
Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

Abbildung 18: ArbeitgeberInnenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe Türkei im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

Abbildung 19: ArbeitgeberInnenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe Sonstige Staaten im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA - Abgestimmte Erwerbsstatistik auf Bundeslandebene mit Stichtag 31.10., inkl. Mithelfende Angehörige, Basis: Önace 2008 des Unternehmens

2.5 Zwischenfazit

ZUR QUANTITATIVEN BEDEUTUNG SELBSTSTÄNDIGER ERWERBSTÄTIGKEIT BEI MIGRANTINNEN IN WIEN IM ÜBERBLICK

Insgesamt weist die Abgestimmte Erwerbsstatistik (letztaktueller verfügbarer Stand 31.10.2010) 76.322 Selbstständig Erwerbstätige (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien aus.

Bezogen auf die inkludierten Herkunftsgruppen (NMS-12⁸, (ehemaliges) Jugoslawien (ohne Slowenien), Türkei, sonst. Staaten (exkl. EU-14)) gab es 2010 insgesamt 22.309 selbstständig Erwerbstätige (inkl. Mithelfende Angehörige).

Es zeigt sich, dass...

- 29% der Selbstständigen mit Arbeitsort Wien einen Migrationshintergrund in einer der vier Herkunftsgruppen hat.
- eine selbstständige Tätigkeit bei Personen mit Migrationshintergrund eine höhere Bedeutung hat als bei Personen der Mehrheitsgesellschaft. Erwerbstätige, die in Österreich geboren wurden, weisen eine Selbstständigenquote von gut 7% auf, jene der vier Herkunftsgruppen sind zu ca. 11% selbstständig beschäftigt.
- es sich bei den Selbstständigen – unabhängig der Herkunftsgruppen – mehrheitlich um Männer handelt. Der Frauenanteil in den vier interessierenden Herkunftsgruppen liegt bei 36%, bei Nicht-MigrantInnen bei 34%.
- rund ein Viertel der migrantischen Unternehmen ArbeitgeberInnenbetriebe sind. Überdurchschnittlich ist dieser Anteil bei Personen der Herkunftsgruppe Türkei, unterdurchschnittlich in der Gruppe der NMS-12.
- mehrheitlich eine gewerbliche Selbstständigkeit ausgeübt wird. Freiberufliche Tätigkeiten und Neue Selbstständigkeit treffen bei MigrantInnen vergleichsweise seltener zu als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Demgegenüber haben Mithelfende Angehörige eine relativ große Bedeutung bei migrantischen Selbstständigen.
- in den vier betrachteten Herkunftsgruppen gemeinsam betrachtet der Wirtschaftsabschnitt Handel mit 18% und freiberufliche/technische Dienstleistungen mit einem Anteil von rund 15% die wichtigsten sind. Jeweils rund 8% der Unternehmen sind in den Wirtschaftsabschnitten Bau, Verkehr, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und Beherbergung und Gastronomie zu finden. Zwischen den vier Herkunftsgruppen bestehen aber durchaus Unterschiede: So ist beispielsweise der Bau in der Gruppe NMS-12 vergleichsweise wichtig oder die Gastronomie/Beherbergung in den Sonstigen Staaten.

Insgesamt zeigen die Daten Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der wirtschaftlichen Tätigkeit von UnternehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund, wie auch zwischen den verschiedenen migrantischen Herkunftsgruppen, auf.

⁸ Staaten, die seit dem 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 der Europäischen Union angehören (PL, CZ, SK, HU, SI, LT, EE, LV, RO, BG, MT, CY)

3. MIGRANTISCHE UNTERNEHMEN IN WIEN

Im Zentrum des Erkenntnisinteresses der empirischen Erhebungsarbeiten steht sowohl die Generierung von Informationen über die Struktur der selbstständigen MigrantInnen in Wien, als auch der Gewinn von Einblicken in das betriebliche Geschehen, konkret die Situation der MitarbeiterInnen.

Dazu wurden im Rahmen der vorliegenden Studie 255 Wiener UnternehmerInnen mit einem Migrationshintergrund in den definierten vier Herkunftsgruppen telefonisch befragt⁹ (siehe zur methodischen Vorgehensweise Kapitel 0). Das Befragungssample spiegelt hinsichtlich der zentralen Merkmale – Herkunftsgruppe, Geschlecht, Wirtschaftsabschnitt und Art der Selbstständigkeit – die tatsächlichen Verteilungen in der Grundgesamtheit, basierend auf der Abgestimmten Erwerbsstatistik, wider. Weiters wurde eine qualitative Fallstudie umgesetzt, in deren Zuge mit 35 Personen, die in migrantischen Unternehmen beschäftigt sind, problemzentrierte Tiefeninterviews durchgeführt wurden.¹⁰ Zusätzlich wurden zu Projektbeginn ExpertInnengespräche geführt, deren Einschätzungen auch wesentlich in die Erstellung der Erhebungsinstrumente für die Befragung der UnternehmerInnen und MitarbeiterInnen eingeflossen sind.¹¹

Die Ergebnisse dieser drei Erhebungsschritte werden im Folgenden gemeinsam entlang der thematischen Schwerpunkte dargestellt.

Vorweg ist darauf hinzuweisen, dass es keineswegs eindeutig ist, was unter migrantischen Unternehmen zu verstehen ist. Eine stringente theoretische Erfassung des Phänomens sucht man vergebens, und die diesbezügliche Forschungslandschaft stellt sich als ein Stückwerk unterschiedlicher Zugänge mit unterschiedlichen Erkenntnisinteressen auf Grundlage unterschiedlicher Datenquellen dar. Damit verbunden ist eine Reihe verschiedener Begriffe und konzeptioneller Zugänge, die im Detail unterschiedliche Phänomene adressieren und damit bestimmte Segmente unternehmerischer Tätigkeit abbilden. Ist etwa im Sinne „migrantischer UnternehmerInnen“ die Rede von jeglicher selbstständiger unternehmerischer Aktivität von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder von Personen mit Migrationshintergrund basierend auf dem Geburtsland? Und geht es dabei nur um jene, die selbst zugewandert sind oder wird auch die sogenannte 2. Migrationsgeneration in den Begriff einbezogen? Und sind dabei MigrantInnen jeglicher Herkunft im Fokus oder bestimmter Herkunftsländer? Oder wird der Begriff generell mehr auf die Unternehmen bezogen, also „migrantische Unternehmen“ im Sinn einer migrantischen Ökonomie, die sich vor allem dadurch beschreiben lässt, dass sie sich primär an MigrantInnen richtet, also das, was teilweise auch als ethnische Ökonomien oder Nischenökonomien bezeichnet wird? Oder richtet sich der Blick mehr auf spezifische interne Strukturen und damit vor allem auf jene Unternehmen, die wesentlich auf Familiennetzwerken und unentgeltlichen Arbeitsleistungen von Familienmitgliedern basieren, auf kleinstrukturierte Unternehmen mit in erster Linie lokaler Bedeutung, eventuell auch konzentriert in bestimmten räumlichen Gegenden? Interessiert vor allem jener Bereich, der als „Ökonomie der Not“ bezeichnet werden kann bzw. wird (implizit oder explizit) davon ausgegangen, dass sich MigrantInnen vor allem aus der Not heraus selbstständig machen und sich so Optionen sozialer Mobilität zu eröffnen versu-

⁹ Zitiert wie folgt: Interview und fortlaufende Nummer, bspw. IntNr. 1

¹⁰ Zitiert wie folgt: Interview und fortlaufende Nummer, Geschlecht (m=männlich, w=weiblich), Alter, (kein) Migrationshintergrund (Mig, kein Mig) und berufliche Tätigkeit, bspw. Int.01_w_53_Mig_Reinigungskraft, d.h. die erste InterviewpartnerIn ist weiblich, 53 Jahre alt, verfügt über einen Migrationshintergrund und arbeitet als Reinigungskraft. Erfolgt die Bezugnahme im Text auf eine größere Zahl an Interviews werden drei Fälle exemplarisch zitiert.

¹¹ Zitiert wie folgt: Interview und fortlaufende Nummer, bspw. Exp.Int.1

chen? Ist die Frage der ethnischen Herkunft der Kunden/innen, KapitalgeberInnen, LieferantInnen, MitarbeiterInnen wesentlich für die Zuordnung? Und was ist mit jenen Fällen, wo die vermeintliche ethnische Zugehörigkeit nicht der tatsächlichen entspricht, wie etwa der russische Autor Wladimir Kaminer für Berlin beschreibt: „Die Chinesen aus dem Imbiss gegenüber meinem Haus sind Vietnamesen. Der Inder aus der Rykestrasse ist in Wirklichkeit ein überzeugter Tunesier aus Karthago. [...] Nichts ist hier echt, jeder ist er selbst und gleichzeitig ein anderer“ (Kaminer 2000: 97f, zit. nach Yildiz 2011).

Wir verfolgen in der vorliegenden Studie einen pragmatischen und transparenten Zugang. **Zielgruppe** der vorliegenden Studie sind **selbstständig erwerbstätige Personen mit Migrationshintergrund in Wien**. Dabei wurden sowohl Personen in die Erhebung einbezogen, die selbst zugewandert sind (**1. Generation**) als auch solche, die in Österreich geboren wurden, aber deren Eltern oder zumindest ein Elternteil nicht in Österreich geboren wurde (**2. Generation**). Ausgeklammert wurden gleichzeitig MigrantInnen mit einer Herkunft aus den EU14/EFTA-Ländern.

Von diesen nachfolgend ‚**migrantische Unternehmen**‘ genannten Ökonomien grenzen wir ‚ethnische Ökonomien‘ ab: Als solche (bzw. auch ‚ethnische UnternehmerInnen‘) definieren wir in der vorliegenden Studie jene, deren geschäftliche Tätigkeit überwiegend innerhalb der eigenen Ethnie bzw. Herkunftsgruppe vonstattengeht. Konkret wurden folgende Merkmale zur Abgrenzung herangezogen:

- Im Falle mehrerer EigentümerInnen/GesellschafterInnen: Alle EigentümerInnen/ GesellschafterInnen weisen einen Migrationshintergrund derselben Herkunftsgruppe auf.
- Wenn MitarbeiterInnen beschäftigt werden, weist die Mehrheit (mindestens 75%) denselben Migrationshintergrund (selbes Herkunftsland und/oder selbe Ethnie) wie der/die EigentümerInnen auf.
- Die Mehrheit der KundInnen (mindestens 75%) weist einen Migrationshintergrund auf.

FALLBEISPIEL 1

Eine Fleischerei, deren Inhaber türkischer Herkunft ist, wird als ethnisches Unternehmen gewertet, weil alle MitarbeiterInnen und rund 80% der KundInnen einen (türkischen) Migrationshintergrund haben (IntNr. 72).

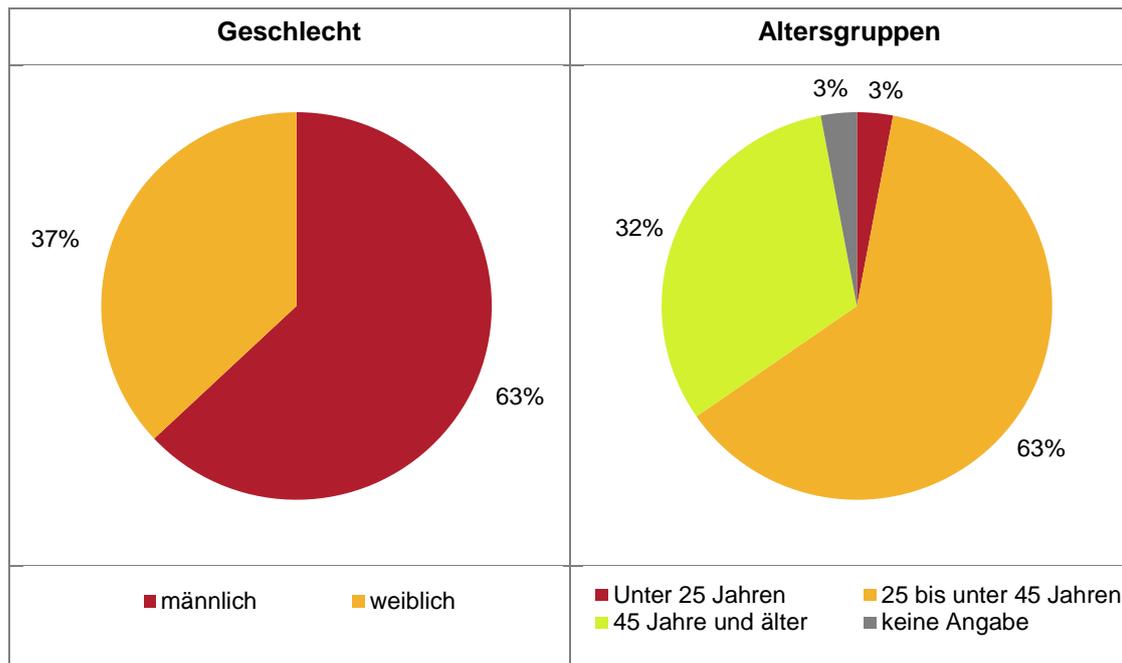
Hätten beispielsweise die KundInnen ‚nur‘ zu rund der Hälfte einen Migrationshintergrund und/oder würden weniger als drei Viertel der MitarbeiterInnen eine türkische Herkunft aufweisen, würde dieses Unternehmen als migrantisches, nicht aber als ethnisches Unternehmen gewertet.

3.1 Zu den UnternehmerInnen

3.1.1 Geschlecht und Alter der UnternehmerInnen

Entsprechend der Verteilungen der als Grundgesamtheit herangezogenen Abgestimmten Erwerbsstatistik ist die Mehrheit der befragten migrantischen Wiener UnternehmerInnen männlich und im mittleren Alter (zwischen 25 und 45 Jahre)¹² (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Geschlecht und Altersgruppen der Wiener migrantischen UnternehmerInnen



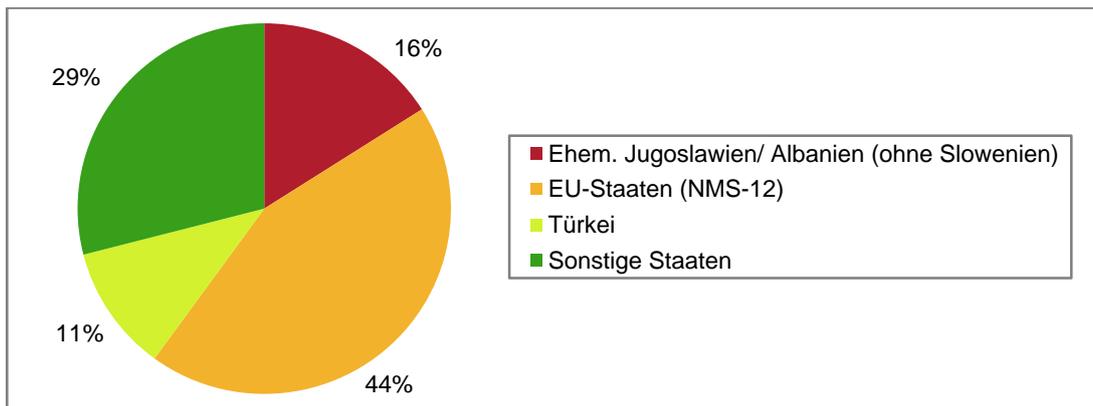
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255

3.1.2 Herkunft der UnternehmerInnen, Migrationsgeneration und ethnische Minderheitenzugehörigkeit

Einzelne Herkunftsstaaten wurden zu den vier im Zentrum stehenden Herkunftsgruppen gruppiert: die Staaten des ehemaligen Jugoslawien und Albanien, die NMS-12, die Türkei und – die große Gruppe – sonstiger Staaten. Die Zusammensetzung der Stichprobe befragter UnternehmerInnen orientierte sich dabei an den Ergebnissen der Abgestimmten Erwerbsstatistik. Demnach weist die größte Gruppe der in Wien selbstständig Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund eine Herkunft in den neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS-12)¹³ auf mit 44%. Die relativ kleinste Gruppe sind mit 11% Personen mit türkischem Migrationshintergrund.

¹² Zum Alter liefert die Abgestimmte Erwerbsstatistik keine Informationen. Alternativ wurde das Erwerbskarrieremonitoring (AMS-Datenbank) als Information verwendet. Hier lässt sich der Bestand an Personen mit Wohnort Wien mit Erwerbsstatus „Selbständige im engeren Sinn“ nach Altersgruppen ablesen. Gemäß dieser Ergebnisse (Jahresdurchschnitt 2011) sind Selbständige der vier interessierenden Herkunftsgruppen zu knapp 6% unter 25 Jahre alt, knapp 59% sind im mittleren Alter (25 bis unter 45 Jahre) und gut 35% 45 Jahre oder älter.

¹³ Staaten, die seit dem 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 der Europäischen Union angehören (PL, CZ, SK, HU, SI, LT, EE, LV, RO, BG, MT, CY)

Abbildung 21: Herkunftsgruppen der Wiener migrantischen UnternehmerInnen

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255

Innerhalb der vier Herkunftsgruppen liegen, vor dem Hintergrund der Zusammensetzung der Wiener Gesamtbevölkerung¹⁴, teils deutliche Schwerpunkte auf einzelnen **Staaten**. So stammen 57% der Selbstständigen aus dem ehemaligen Jugoslawien aus Serbien, inklusive Montenegro und Kosovo liegt der Anteil bei rund 63%.¹⁵ In der Gruppe der NMS-12 fällt die relative Mehrheit mit 33% auf polnische ZuwandererInnen.¹⁶ Viele Befragte stammen auch aus Rumänien (19%) und Bulgarien (11%), jenen EU- Mitgliedsländern, deren StaatsbürgerInnen zum aktuellen Zeitpunkt noch keinen uneingeschränkten Arbeitsmarktzutritt in Österreich haben. Hier könnte die selbstständige Tätigkeit vor dem Hintergrund der Einschränkungen – ähnlich den Entwicklungen in der EU-8 Gruppe (siehe Kapitel 2.1) – zum Teil auch eine vorübergehende Arbeitsmarktpositionierung sein.

In der Gruppe sonstiger Staaten sind am relativ meisten Personen mit iranischem Migrationshintergrund (21%) vertreten.¹⁷ An zweiter Stelle folgen mit 11% Personen, die aus Russland immigriert sind. Alle anderen Staaten sind mit maximal 6% vertreten, die Bandbreite reicht von Afghanistan (1%) bis zu den USA (4%).

Explizites Ziel der Befragung war es auch, Personen der **2. MigrantInnengeneration** einzubinden, also solche, die selbst in Österreich geboren wurden und deren Eltern oder Elternteile nach Österreich zugewandert sind. Insgesamt liegt der Anteil der 2. Generation bei 10%. Am geringsten vertreten ist die 2. Generation in der Gruppe türkischer MigrantInnen (2%), am vergleichsweise höchsten ist ihr Stellenwert in der Herkunftsgruppe sonstiger Staaten mit 15%.

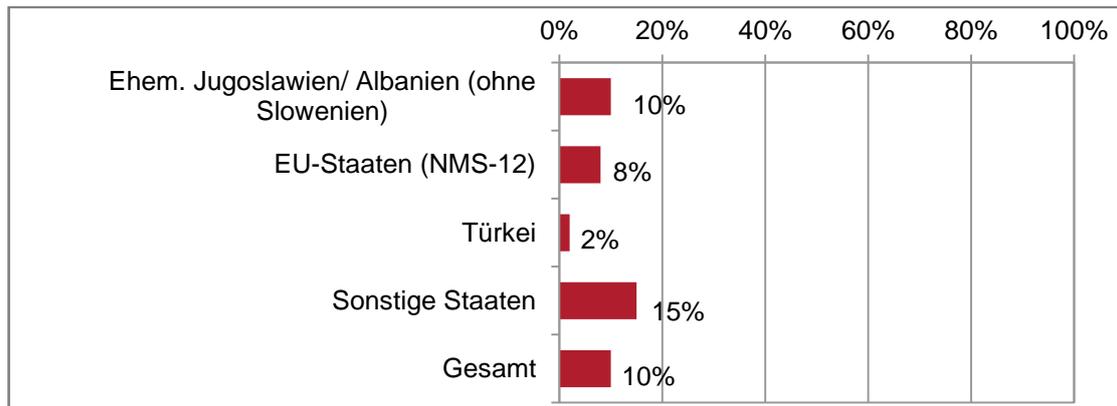
¹⁴ Siehe: www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur

¹⁵ Gesamtbevölkerung 1.1.2012 Wien: 65% der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ehem. Jugoslawien (exkl. Slowenien) wurden in Serbien, Montenegro, Kosovo geboren.

¹⁶ Gesamtbevölkerung 1.1.2012 Wien: 33% der Bevölkerung mit Migrationshintergrund NMS-12 wurden in Polen geboren. Weitere 18,7% wurden in Rumänien und 8,5% in Bulgarien geboren.

¹⁷ Gesamtbevölkerung 1.1.2012 Wien: 11,3% der Gruppe sonstiger Staaten wurde in Russland geboren, weitere 7,5% im Iran, je 7% in Ägypten, China, Indien und Philippinen.

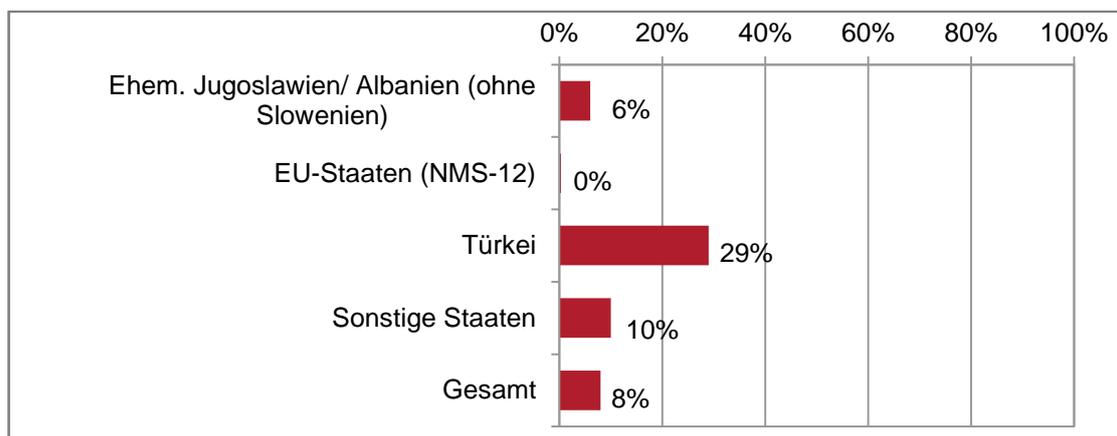
Abbildung 22: Anteil 2. Migrationsgeneration unter Wiener migrantischen UnternehmerInnen, nach Herkunftsgruppe



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255

Knapp 10% der befragten UnternehmerInnen geben an, dass sie **einer ethnischen Minderheitsgruppe** zugehören. Dieser Anteil fällt in der Gruppe der Türkei mit 29% besonders hoch aus. Neben meist Kurden/innen sind auch Aramäer/innen und Armenier/innen in der Stichprobe vertreten. In der Gruppe Sonstige Staaten finden sich ebenfalls Kurden/innen, aber auch Angehörige religiöser Gemeinschaften (bspw. Christen, Juden) und Personen aus Tschetschenien. Jene Personen der Herkunftsgruppe ehemaliges Jugoslawien, welche sich einer Minderheit zuordnen, beziehen sich allesamt auf Bevölkerungsgruppen des ehemaligen jugoslawischen Staatgebietes. In Gruppe der NMS-12 fällt der Anteil mit unter 1% am geringsten aus. In diesem – entsprechend der ungewichteten Daten – einen Fall handelt es sich um eine/n Romni/Rom.

Abbildung 23: Zugehörigkeit der Wiener migrantischen UnternehmerInnen zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunftsgruppe



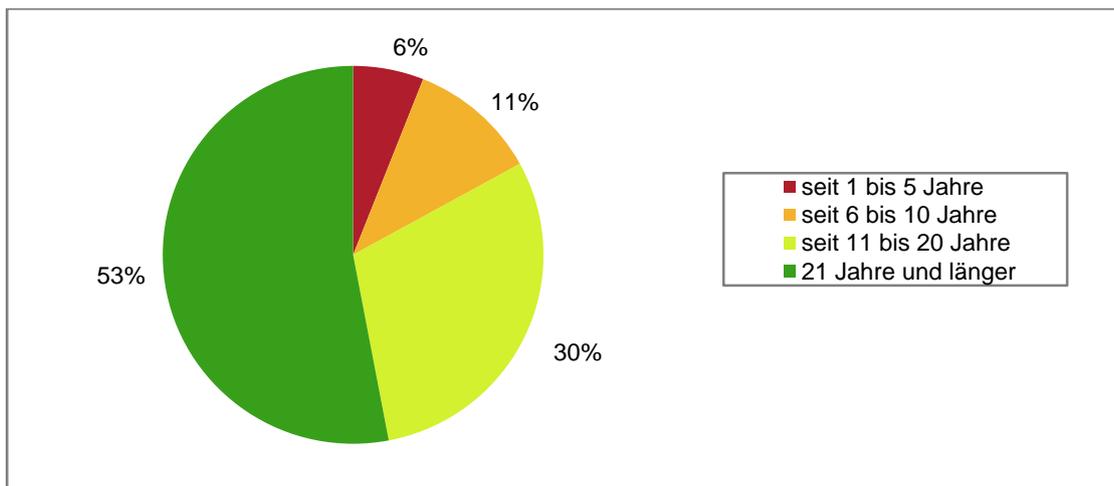
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n_{miss}=5

3.1.3 Aufenthaltsdauer in Österreich und Staatsbürgerschaft

Mehrheitlich leben die selbstzugewanderten UnternehmerInnen schon seit vielen Jahren in Österreich: 53% der Befragten geben an, dass sie seit 21 Jahren und länger in Österreich sind.

Dies gilt für Ältere, d.h. über 45-Jährige, mit einem Anteil von rund 80% nochmals deutlich verstärkt als für jüngere UnternehmerInnen. Eine selbstständige Tätigkeit und kürzliche Zuwanderung liegt mit 6% insgesamt nur bei wenigen Personen vor. Hier bestehen allerdings signifikante Unterschiede nach Herkunftsgruppen. MigrantInnen aus den NMS-12 Staaten sind überdurchschnittlich oft erst in den letzten Jahren zugezogen: 12% binnen der letzten fünf Jahre und weitere 12% im Zeitraum von sechs bis zehn Jahren. Somit ist jede/r Vierte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten innerhalb der letzten zehn Jahre nach Österreich gekommen. In allen anderen Herkunftsgruppen trifft dies mit Anteilen zwischen 15% (sonstige) und 5% (Türkei) deutlich seltener zu.

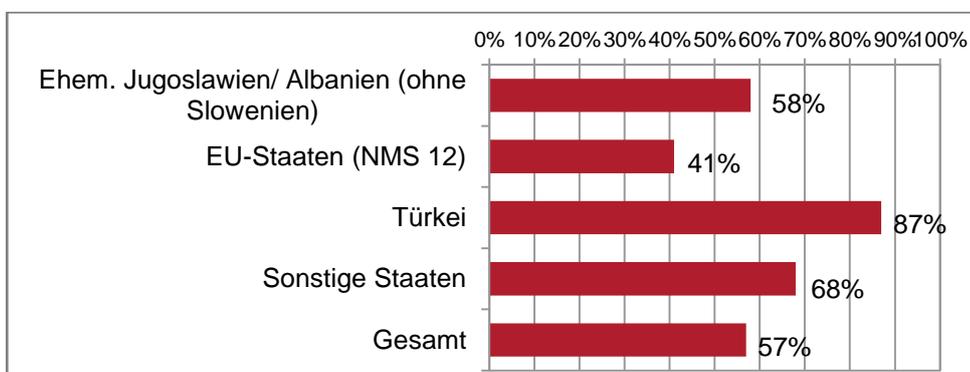
Abbildung 24: Aufenthaltsdauer in Österreich von selbstzugewanderten Wiener UnternehmerInnen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=230, n_{miss}=16

Mit der unterschiedlichen Aufenthaltsdauer in Österreich geht auch ein divergierender Anteil **österreichischer StaatsbürgerInnen** in den einzelnen Herkunftsgruppen einher. Erreicht dieser Wert in der Gruppe der Türkei mit 87% den höchsten Anteil, besitzen in der Gruppe der NMS-12 erwartungsgemäß die vergleichsweise wenigsten RespondentInnen eine österreichische Staatsbürgerschaft (41%).

Abbildung 25: Anteil migrantischer Wiener UnternehmerInnen mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Herkunftsgruppe

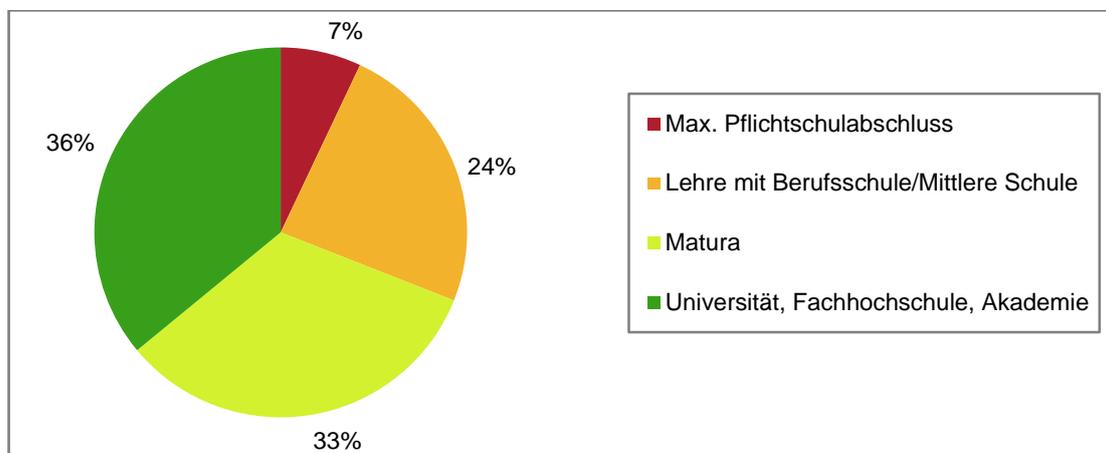


Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n_{miss}=1

3.1.4 Qualifikationsniveau und Sprachkenntnisse der UnternehmerInnen

Das **Qualifikationsniveau**, gemessen an der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, ist bei der Mehrheit der Selbstständigen **relativ hoch**. Gut ein Drittel verfügt über einen tertiären Bildungsabschluss, nahezu ebenso viele über eine Matura und rund ein Fünftel über ein mittleres Ausbildungsniveau (Lehre, Mittlere Schule). Werden Lehre und mittlere Schule getrennt betrachtet, haben geringfügig weniger Personen einen Lehrabschluss (insgesamt: 10% aller Befragten). Maximal einen Pflichtschulabschluss weisen unter 10% der Befragten auf (siehe Abbildung 26). Ein solches Ergebnis zeigte sich auch in einer im Jahr 2006 durchgeführten Befragung von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in Wien (siehe Enzenhofer et al. 2007). Entsprechend der Studie 2006 verfügten rund 37% über einen Tertiärabschluss und 30% über eine Matura.

Abbildung 26: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Wiener migrantischen UnternehmerInnen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; n Interviews=255, n miss=2

Diese Resultate verdeutlichen auch, dass das Bildungsniveau von selbstständigen MigrantInnen über jenem unselbstständig Beschäftigter liegt. Zieht man als Referenz für die Gruppe unselbstständiger ArbeitnehmerInnen eine Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien aus dem Jahr 2011 heran, werden diese Unterschiede insbesondere in den Herkunftsgruppen ehem. Jugoslawien und Türkei deutlich (siehe Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011 a). Der Anteil selbstständig Erwerbstätiger mit maximal Pflichtschulabschluss ist in beiden Gruppen in der vorliegenden Studie markant niedriger als bei unselbstständigen Erwerbspersonen. Auch in der Herkunftsgruppe NMS-12 zeigt sich ein etwas höheres formales Bildungsniveau von Selbstständigen, wobei die Unterschiede weniger stark ausgeprägt sind. Es ist zu vermuten, dass der Schritt in eine selbstständige Tätigkeit durch eine höhere Bildung positiv begünstigt wird.

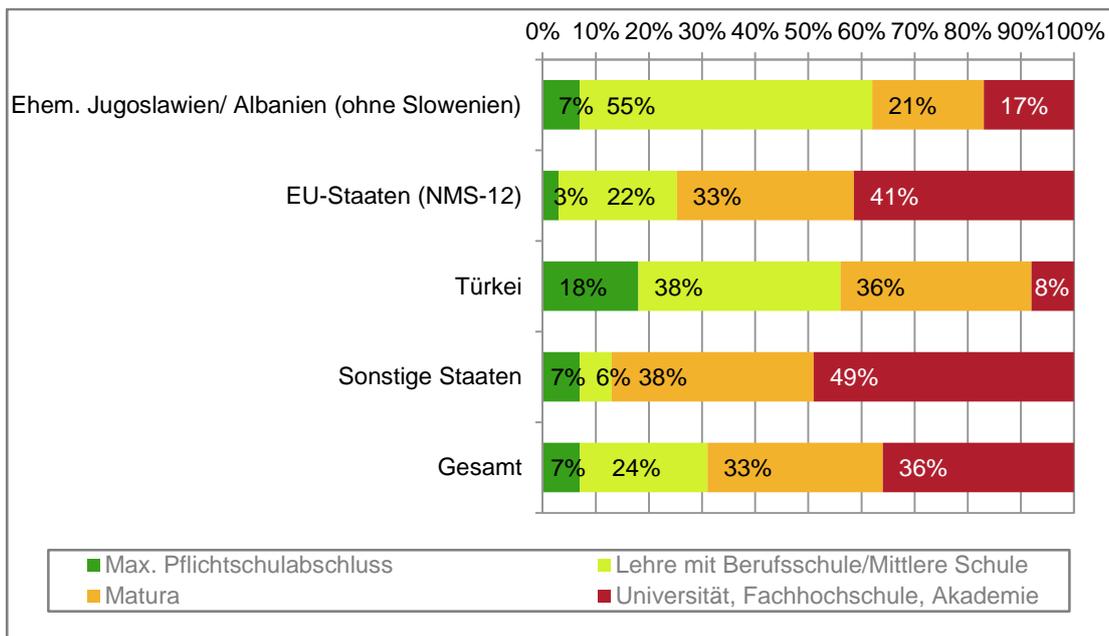
Innerhalb der Gruppe der Selbstständigen ist auf Unterschiede nach **Geschlecht und Herkunftsgruppen** hinzuweisen. Frauen haben ein vergleichbar höheres Bildungsniveau als Männer (54% Tertiärabschluss zu 25% der Männer). Letztere verfügen hingegen verstärkt über eine mittlere Ausbildung (Lehre, Mittlere Schule) (31% vs. 14% der Frauen).

Im Vergleich der Herkunftsgruppen zeichnen sich Selbstständige aus den sonstigen Staaten und den NMS-12 durch ein höheres Bildungsniveau als UnternehmerInnen aus dem ehem. Jugoslawien und der Türkei aus. Verfügen 74% der RespondentInnen aus den NMS-12 und 87% jener aus der sonstigen Staatengruppe über einen höheren oder hohen Bildungsabschluss (Matura/ Tertiärausbil-

derung) so sind es ‚nur‘ 38% in der Gruppe des ehem. Jugoslawien und 44% in der Gruppe Türkei. In letzteren beiden Herkunftsgruppen nimmt die mittlere Ausbildung einen verhältnismäßig größeren Stellenwert ein. In der Herkunftsgruppe Türkei verfügen darüber hinaus auch relativ viele UnternehmerInnen über maximal einen Pflichtschulabschluss.

Auch wenn also UnternehmerInnen der Gruppe ehem. Jugoslawien und Türkei im Vergleich zu Unselbstständigen derselben Herkunft zwar über relativ hohe Bildungsabschlüsse verfügen, so sind diese Anteile in Relation zu Selbstständigen anderer Herkunftsgruppen doch vergleichsweise niedrig.

Abbildung 27: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Wiener migrantischen UnternehmerInnen, nach Herkunftsgruppe

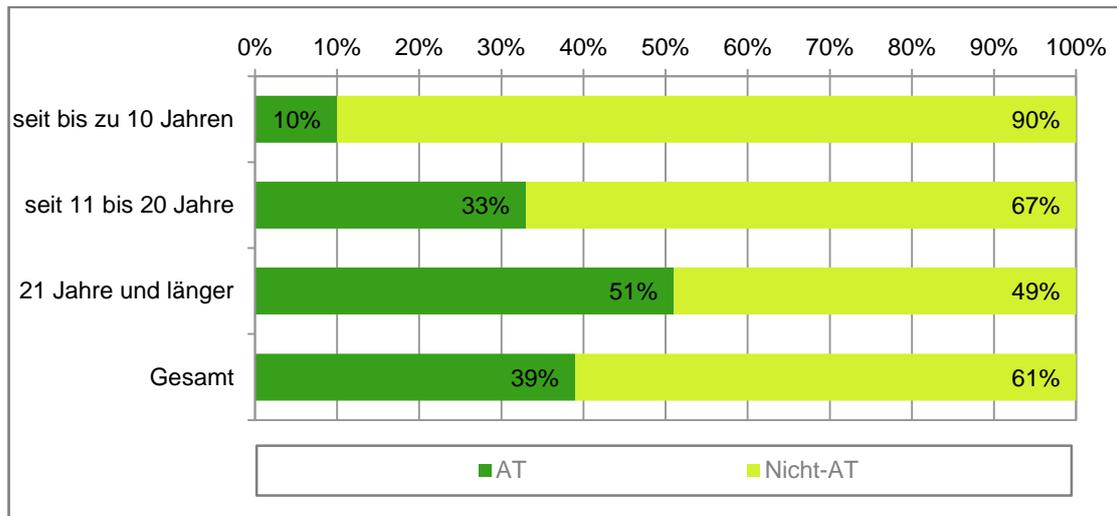


Quelle: L L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n_{miss}=2

3.1.4.1 Ort des Ausbildungsabschlusses

Gut die Hälfte, 57%, der UnternehmerInnen haben ihre höchste Ausbildung außerhalb von Österreich abgeschlossen. Dies trifft unabhängig des erreichten Bildungsniveaus und ohne signifikante Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen zu. Differenzen bestehen im Fall der ersten Generation im Kontext der Einwanderungsgeschichte bzw. konkret der Aufenthaltsdauer: Leben die Befragten schon viele Jahre in Österreich, so ist der Anteil derer mit einem österreichischen Bildungsabschluss deutlich höher als bei jenen, die in der jüngeren Vergangenheit zugezogen sind (siehe Abbildung 28).

Abbildung 28: Ort des Ausbildungsabschlusses selbst zugewanderter UnternehmerInnen in Wien, nach Aufenthaltsdauer in Österreich



Quelle: L L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=230, n_{miss}=21

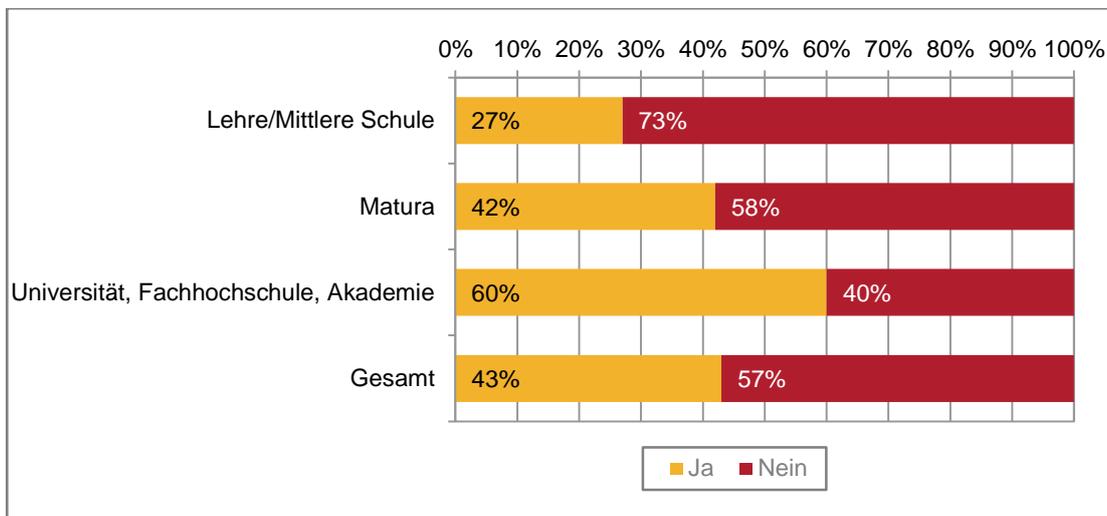
3.1.4.2 Nostrifikation der im Ausland erworbenen Ausbildung

Eine Nostrifikation bzw. Formalanerkennung eines im Ausland erworbenen Bildungsabschlusses dient der Gleichstellung mit entsprechenden österreichischen Äquivalenten und bringt die damit verbundenen Rechte der Berufsausübung, des Tragens des Titels und des Zugangs zu weiteren Ausbildungen mit sich.

Eine solche Anerkennung haben insgesamt 43% der UnternehmerInnen mit einem ausländischen Ausbildungsabschluss erlangt. Dies gilt ohne große Schwankungen für alle Herkunftsgruppen. Frauen haben sich ihre im Ausland erworbene Ausbildung öfters als Männer anerkennen lassen (51% versus 39%) und Personen mit höherer formaler Ausbildung häufiger als jene mit niedrigeren Bildungsabschlüssen (siehe Abbildung 28). Dieser Anteil von gut 40% dürfte als relativ hoch einzustufen sein, auch wenn keine validen statischen Referenzdaten für dieselbe Gruppe zur Verfügung stehen.¹⁸

¹⁸ Laut AKE 2008 haben im Ausland geborene Selbständige und Mithelfende Angehörige im Alter von 15 bis 74 Jahren mit einem Ausbildungsabschluss im Ausland zu rund 19% ihren Abschluss in Österreich anerkannt. Dieser Wert ist allerdings „sehr stark zufallsbehaftet“ (siehe Statistik Austria 2009).

Abbildung 29: Selbst zugewanderte UnternehmerInnen in Wien, die ihre höchste Ausbildung nicht in Österreich abgeschlossen haben: Nostrifikation des ausländischen Ausbildungsabschlusses, nach höchster abgeschlossener Ausbildung



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=145, n miss=19, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

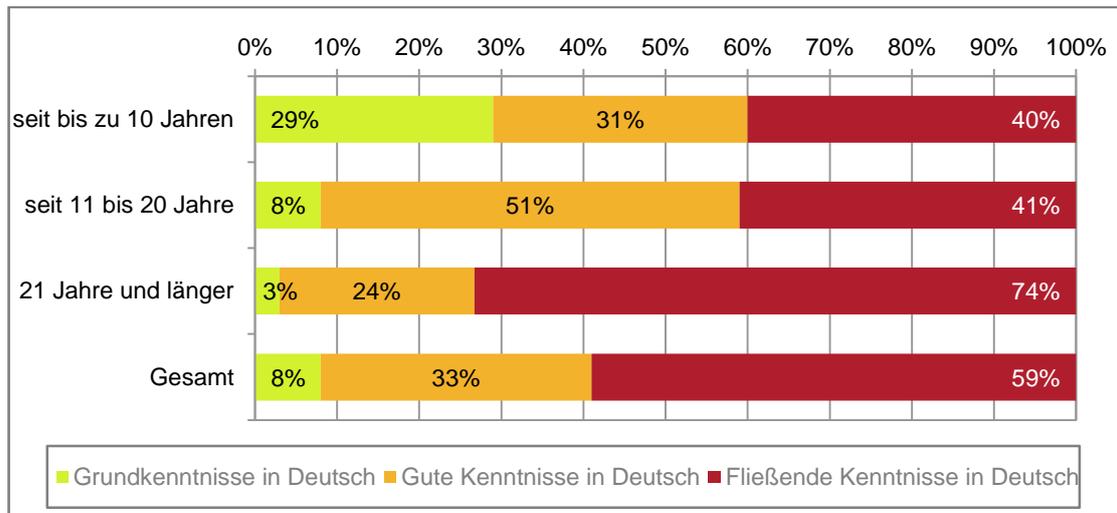
3.1.5 Sprachkenntnisse in Deutsch

Die Deutschkenntnisse der UnternehmerInnen sind mehrheitlich als sehr gut einzustufen. Sowohl in der Eigeneinstufung als auch nach Einschätzung der InterviewerInnen verfügen die meisten Personen über sehr gute bzw. fließende Kenntnisse. Auch eine Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzung ergibt einen hohen Deckungsgrad. Erwartungsgemäß stehen die Sprachkenntnisse in einem engen Zusammenhang mit der Aufenthaltsdauer. Sind die UnternehmerInnen erst in den letzten zehn Jahren nach Österreich zugewandert, so stufen zwar auch hier 40% ihre Kenntnisse als fließend ein, allerdings geben gleichzeitig etwa 30% an, lediglich über Grundkenntnisse zur verfügen. Dieser Anteil kommt insgesamt bei unter 10% zu liegen.

Im Vergleich zu unselbstständig Beschäftigten liegt damit ein vergleichbar höheres Sprachkönnen vor. Laut Ergebnissen der MigrantInnenstudie 2011 (siehe Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011a) hat jede/r vierte unselbstständig Beschäftigte Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache. Gleichzeitig ist aber explizit darauf zu verweisen, dass auch dort das Sprachkönnen in einem deutlichen Zusammenhang zur Aufenthaltsdauer stand.¹⁹

¹⁹ Die Ergebnisse für unselbstständig Beschäftigte zeigten auch, dass das Sprachkönnen bei höherqualifizierten Personen besser ausfällt. Für die hier interessierende Gruppe deuten die Ergebnisse ebenfalls in diese Richtung, auch wenn für die kleine Gruppe jener mit maximal Pflichtschulabschluss keine validen Aussagen möglich sind. Selbstständige mit mittlerer, höherer und tertiärer Ausbildung geben zu rund zwei Drittel an, dass sie über fließende Deutschkenntnisse verfügen. Bei der kleinen Gruppe der PflichtschulabsolventInnen ist es die Hälfte.

Abbildung 30: Deutschkenntnisse der selbst zugewanderten UnternehmerInnen in Wien, nach Aufenthaltsdauer in Österreich



Quelle: L L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=145, n miss=19, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

3.1.6 Zwischenfazit

ZU DEN MIGRANTISCHEN UNTERNEHMERINNEN IM ÜBERBLICK

- Entsprechend der Verteilungen in verfügbaren Daten zur Grundgesamtheit ist die Mehrheit der befragten UnternehmerInnen männlich und im mittleren Alter (zwischen 25 und 45 Jahre). Die größte Herkunftsgruppe sind die NMS-12 Staaten, gefolgt von der Gruppe Sonstige Staaten, ehem. Jugoslawien und Türkei.
- Die Befragungsergebnisse zeigten, dass...
- jede/r zehnte befragte Wiener UnternehmerIn mit Migrationshintergrund selbst in Österreich geboren ist und die Eltern oder Elternteile sind nach Österreich zugewandert sind (2. Generation).
- die selbstzugewanderten UnternehmerInnen mehrheitlich schon seit vielen Jahren (seit 21 Jahren und länger) in Österreich leben. Dies gilt nicht für MigrantInnen aus den NMS-12 Staaten, sie sind überdurchschnittlich oft erst in den letzten zehn Jahren zugezogen.
- das formale Bildungsniveau der UnternehmerInnen hoch ist – ein Drittel verfügt über eine Matura und gut ein weiteres Drittel über einen tertiären Bildungsabschluss.
- etwa 60% ihre höchste abgeschlossene Ausbildung im Ausland erworben haben. Von diesen verfügen rund 40% über eine Formalanerkennung dieser Ausbildung in Österreich.

3.2 Eckdaten der Unternehmen

3.2.1 Rechtsform und Art der Selbstständigkeit

Entsprechend der Verteilungen der als Grundgesamtheit herangezogenen Abgestimmten Erwerbsstatistik ist die Mehrheit der befragten Wiener UnternehmerInnen **gewerblich selbstständig** aktiv (81%). 16% der Befragten sind **neue Selbstständige** und 2% sind **freiberuflich** tätig.

Die Form der Selbstständigkeit steht erwartungsgemäß in einem engen Zusammenhang zur konkreten wirtschaftlichen Tätigkeit. Neue Selbstständige bzw. WerkvertragsnehmerInnen finden sich zu einem hohen Anteil (46%) in der Gruppe der ‚sonstigen Branchen‘²⁰ und auch im Wirtschaftsabschnitt Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen ist ein relevanter Teil der Selbstständigen auf Werkvertragsbasis tätig (25%). In letzterer Branche finden sich auch am verhältnismäßig öftesten freiberuflich Tätige (10%), da in dieser Branche etwa Architektur- und Ingenieurbüros enthalten sind.

Ebenfalls nicht ganz überraschend steht die Art der Selbstständigkeit in einem Kontext mit dem Jahr der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit. In der Gruppe Neue Selbstständige (inkl. der wenigen freiberuflich Tätigen) ist der Anteil ‚junger‘ UnternehmerInnen mit 49% signifikant höher als in der Gruppe gewerblich selbstständig Erwerbstätige/r mit 33%. Werkverträge stellen mitunter eine Form des Einstiegs in den Arbeitsmarkt dar und/oder werden mangels alternativer unselbstständiger Arbeitsmöglichkeiten ausgeübt (siehe Fink et al. 2005). Dementsprechend ist auch der Anteil von WerkvertragsnehmerInnen bei Älteren, d.h. über 45 Jährigen, deutlich geringer als in der Vergleichsgruppe (6% versus 22% bei bis zu 45 Jahren). Gleichzeitig kann und darf hier bei Neuen Selbstständigen nicht auf eine Dominanz einer ‚Ökonomie der Not‘ geschlossen werden. Dies zeigte die Studie aus dem Jahr 2005 (siehe Fink et al.) ebenso wie dies in der vorliegenden Erhebung auf Basis der Gründungsmotive deutlich wird (siehe Kapitel 3.3.3).

Hinsichtlich der Rechtsform sind 87% der in der Untersuchung einbezogenen Unternehmen Einzelunternehmen. Auf alle anderen Rechtsformen, wie beispielsweise Offene Gesellschaft (OG) oder Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), entfallen maximal bis zu 5%.

3.2.2 Wirtschaftsabschnitt – Unternehmensschwerpunkt

Die 255 befragten Unternehmen verteilen sich wie in Abbildung 31 dargestellt. Diese Verteilung spiegelt gezielt die von der Abgestimmten Erwerbsstatistik ausgewiesene Verteilung der Wirtschaftsklassen für Wien wider (siehe Kapitel 2.4). Dabei wurde ein Fokus auf die relativ gewichtigeren Wirtschaftsabschnitte gelegt, und die anderen als „Sonstige“ zusammengefasst.

Knapp 20% der Betriebe sind dem Wirtschaftsabschnitt Handel (bspw. Handel mit Kraftfahrzeugen, Handel mit Lebensmitteln oder Textilien bis hin zu Tabakwaren) zuzuordnen und 15% der Erbrin-

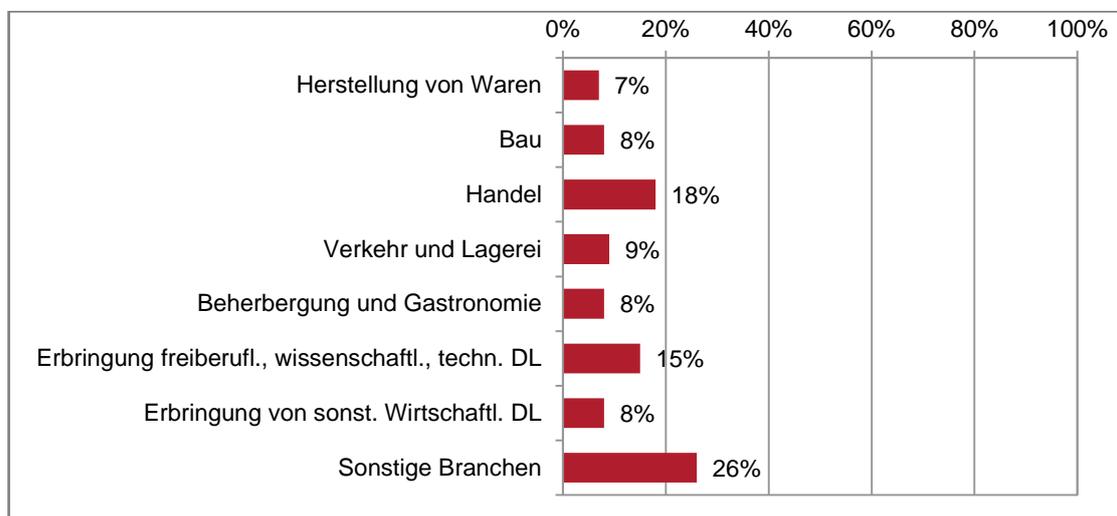
²⁰ Umfasst die Wirtschaftsabschnitte: Sonst. Dienstleistungen <S>, Kunst, Unterhaltung und Erholung <R>, Gesundheits- und Sozialwesen <Q>, Bergbau , Information und Kommunikation <J>, Grundstücks- und Wohnungswesen <L>, Erziehung und Unterricht <P>, Wasserversorgung und Abfallentsorgung <E>, Finanz- und Versicherungsleistungen <K>, Land- und Forstwirtschaft <A>, Private Haushalte <T>, Energieversorgung <D>, Öffentliche Verwaltung <O>, Exterritoriale Organisationen <U>.

Entsprechend der Grundgesamtheit (Abgestimmte Erwerbsstatistik, Statistik Austria) finden sich vor allem in den Wirtschaftsabschnitten Kunst, Unterhaltung und Erholung (74%) und Erziehung und Unterricht (52%) viele WerkvertragsnehmerInnen.

gung freiberuflicher, wissenschaftlicher, technischer Dienstleistungen (bspw. Ateliers für Textil-, Schmuck-, Grafik-Design, Markt- und Meinungsforschung, Architekturbüros). Die zunehmende Bedeutung von Dienstleistungsbetrieben wird auch auf ExpertInnenseite mitunter genannt – neben den ‚klassischen‘ Branchen wie Handel oder Gastronomie nehmen Angebote im IT-Bereich, Beratungen im Rechtsbereich, Marketing, Medien, Veranstaltungsorganisation etc. zu (Exp.Int.1,4,5). Auf die weiteren fokussierten Abschnitte entfallen in der vorliegenden Stichprobe jeweils weniger als 10% der Betriebe.

Andere – vergleichsweise gering besetzte – Wirtschaftsabschnitte wurden unter ‚sonstige Branchen‘ subsumiert, welche in Summe 26% aller Unternehmen ausmachen.²¹ Innerhalb dieser Gruppe sind die Wirtschaftsabschnitte Information und Kommunikation (24% der Subgruppe), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (20%), Kunst, Unterhaltung und Erholung (19%) und das Gesundheits- und Sozialwesen (18%) am häufigsten vertreten.

Abbildung 31: Verteilung der Wiener migrantischen Unternehmen auf Wirtschaftsabschnitte (Unternehmensschwerpunkt)



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255

Zusammengefasst zu Wirtschaftssektoren bedeutet dies, dass 84% der Betriebe im Dienstleistungssektor aktiv sind und 16% im Produktions- und Primärsektor, wobei letzterem Bereich keine quantitative Bedeutung zukommt.²² Fällt in der Herkunftsgruppe ‚sonstige Staaten‘ der Anteil von Dienstleistungsbetrieben mit 97% überproportional aus, so sind es Selbstständige mit einem türkischen Migrationshintergrund die am relativ häufigsten im Produktionsbereich aktiv sind.

²¹ Siehe auch Fußnote 20.

²² Im Befragungssample ist ein Betrieb dem Primärsektor zugeordnet. Dabei handelt es sich um einen Hufschmied (Wirtschaftsklasse: Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen für die Tierhaltung).

Tabelle 2: Verteilung der Wiener migrantischen Unternehmen auf Wirtschaftssektoren, nach Herkunftsgruppe

		Herkunftsgruppe				
		Ehem. Jugoslawien/ Albanien (ohne Slowenien)	EU-Staaten (NMS 12)	Türkei	Sonstige Staaten	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Wirtschafts- sektor	Dienstleistungssektor	81%	79%	72%	97%	84%
	Produktions-, Primärsektor	19%	21%	28%	3%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n =255

Es ist zu beachten, dass die Zuordnung der Betriebe zu Wirtschaftsabschnitten entlang des Unternehmensschwerpunktes, des umsatzstärksten Zweiges, erfolgte. Die wirtschaftliche Aktivität mancher Betriebe liegt in mehreren Wirtschaftsabschnitten. Insgesamt 6% der Unternehmen gaben wirtschaftliche Aktivitäten in zwei Wirtschaftsabschnitten an und 1% in drei Abschnitten.

FALLBEISPIEL 1

Ein Unternehmer ägyptischer Herkunft betreibt eine Tabaktrafik und verbindet dies mit dem Angebot an Lebensmitteln und einem kleinem Cafe (Wirtschaftsabschnitte Handel & Gastronomie) (IntNr. 67).

FALLBEISPIEL 2

Ein Unternehmer, der vor mehr als 20 aus dem Iran nach Österreich zugewandert ist, betreibt eine national und international tätige Firma mit den Schwerpunkten Außenhandel, Exportberatung und Unternehmensberatung allgemein (Wirtschaftsabschnitte Handel & Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen) (IntNr. 114).

FALLBEISPIEL 3

Eine gebürtige Chinesin führt in Wien ein Restaurant und ist auch als Fremdenführerin tätig (Wirtschaftsabschnitte Beherbergung u. Gastronomie & Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen) (IntNr. 153).

FALLBEISPIEL 4

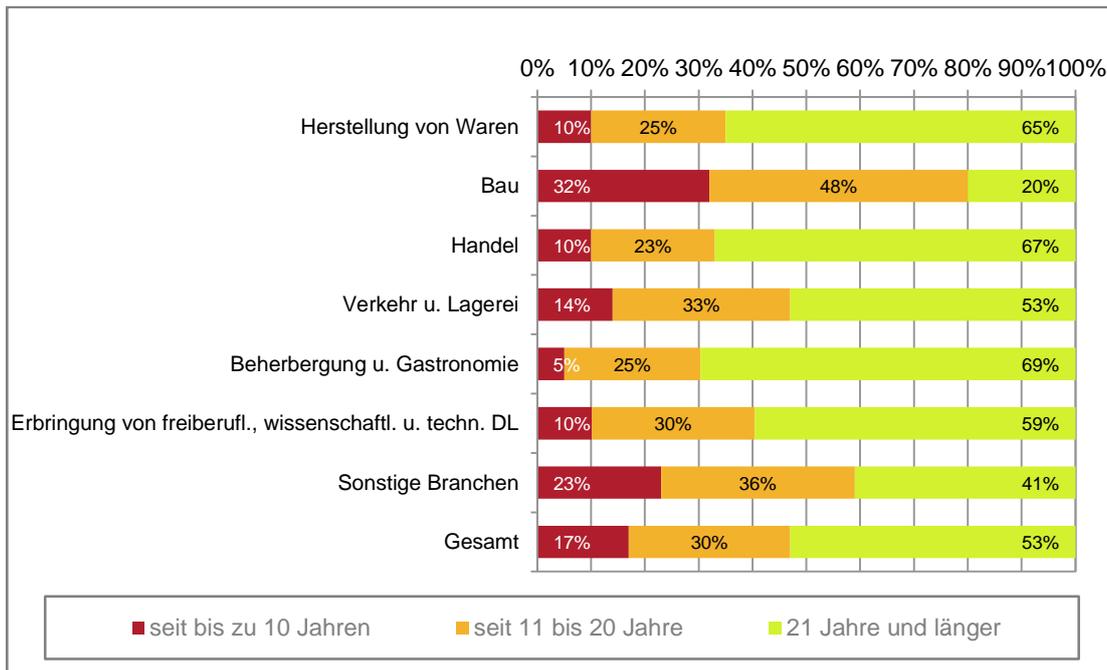
Das Unternehmen eines aus Serbien zugewanderten Selbstständigen umfasst die Angebote des Verleihs von Limousinen, des Betriebs von Taxis und ein Friseurgeschäft (Wirtschaftsabschnitte Verkehr & Erbringung von sonstigen Dienstleistungen) (IntNr. 54).

3.2.2.1 Sozioökonomische Parameter

Die Art der wirtschaftlichen Aktivität steht in einem gewissen Zusammenhang mit der **Aufenthaltsdauer** in Österreich. Deutlich wird dies an der Wirtschaftsbranche Bau. Dieses Ergebnis wird gleichzeitig durch die Zuwanderungsbewegungen der letzten Jahre beeinflusst, in denen vor allem Personen aus den NMS-12²³ verstärkt zuzogen und die – entsprechend vorliegender Analysen – zu einem hohen Maße im Baubereich tätig werden. Bauunternehmen werden so signifikant häufiger von neuzugewanderten Personen geleitet: Jede/r Fünfte **Bau**unternehmerIn ist erst innerhalb der letzten fünf Jahre nach Wien gekommen und bei gut jedem/r Zehnten lag der Zeitpunkt der Zuwanderung fünf bis zehn Jahre zurück. In Summe werden damit rund ein Drittel der migrantischen Bauunternehmen von Personen geleitet, die erst in den letzten zehn Jahren zugewandert sind, während gegengleich auch deutlich unterdurchschnittlich viele BauunternehmerInnen seit mehr als zwanzig Jahren in Österreich leben (siehe Abbildung 32). Die Kurzlebigkeit von Baubetrieben wird auch auf ExpertInnenseite beobachtet (Exp.Int.3,2,5). Häufig seien HauptauftragnehmerInnen autochtone Unternehmen, welche Teilaufträge an migrantische SubunternehmerInnen, teils auch Scheinfirmen, weitergeben. Diese Firmen sind oftmals auf kleine Bereiche spezialisiert und verfügen über eine Gewerbeberechtigung nur für einen Arbeitsschritt des ausführenden Gewerbes (siehe auch Kapitel 3.2.2.2). Mitunter sind diese migrantischen Selbstständigen, häufig auch EPU, von einem/r AuftraggeberIn abhängig, die Akquise weiterer KundInnen (d.h. AuftraggeberInnen) scheitert mitunter auch an mangelnden Deutschkenntnissen.

²³ Staaten, die seit dem 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 der Europäischen Union angehören (PL, CZ, SK, HU, SI, LT, EE, LV, RO, BG, MT, CY)

Abbildung 32: Aufenthaltsdauer von selbstzugewanderten Wiener UnternehmerInnen in Österreich, nach Wirtschaftsabschnitt (Unternehmensschwerpunkt)



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n =230, n miss=16, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Zuweilen wird der Handel nicht nur als generell wichtiges Tätigkeitsfeld für MigrantInnen sondern auch als zentrale ‚Einstiegsbranche‘ diskutiert (siehe bspw. Riesenfelder/Schelepa 2011, Jung et al. 2011). Betrachtet man die UnternehmerInnen nach dem Zeitpunkt ihrer Zuwanderung bestätigt sich dies nur teilweise: Der Handel ist mit einem Anteil von 13% der viertwichtigste Wirtschaftsbereich bei NeuzuwandererInnen (seit bis zu 10 Jahren). Der Baubereich und die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (bspw. Hausbetreuung) sind ähnlich wichtig. Dass auf die Gruppe ‚sonstige Branchen‘ der größte Anteil entfällt, ist der Zusammensetzung der Stichprobe geschuldet. Bei diesen neuzugewanderten Personen handelt es sich beispielsweise um PersonenbetreuerInnen oder KünstlerInnen. Inwiefern hier eine dauerhafte Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit in Wien angestrebt wird, kann auf Basis der verfügbaren Daten nicht beantwortet werden.

Neben der Aufenthaltsdauer beeinflusst auch das **Ausbildungsniveau** die wirtschaftliche Tätigkeit. In den Wirtschaftsabschnitten Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und Handel findet sich ein überdurchschnittlicher Anteil von AkademikerInnen. Verkehr und Lagerei sowie Herstellung von Waren sind hingegen Wirtschaftsabschnitte mit einem vergleichsweise hohen Anteil gering Qualifizierter (jeweils 19% maximal Pflichtschulabschluss).

3.2.2.2 Gewerbeberechtigungen

Für jene Befragten, welche gewerblich selbstständig sind, wurde die Gewerbeberechtigung laut Informationen der Wirtschaftskammer Mitgliederdatenbank dokumentiert. Zum überwiegenden Teil (69%) haben die Befragten eine aufrechte Gewerbeberechtigungen inne, in Einzelfällen auch mehrere. Die Höchstzahl liegt bei fünf aufrechten Berechtigungen in den Tätigkeitsbereichen Personenbeförderung, Handel und Gastronomie.

Im Detail betrachtet handelt es sich um 177 verschiedene Gewerbeberechtigungen von A wie ‚Abfallsammler und Abfallbehandler‘ bis Z wie ‚Zusammenbau von Regalen‘. Zusammengefasst zu

Tätigkeiten verbleiben immer noch 90 Kategorien. Selbstständige mit Migrationshintergrund bieten demzufolge eine große Bandbreite an wirtschaftlichen Aktivitäten in Wien an.

Die relativ häufigste Gewerbeberechtigung bezieht sich auf den **Handel** (19%), sei dies der Handel mit Textilien, Teppichen oder der Import/Export von Waren und Gütern wie beispielsweise Lebensmittel oder Computer.

FALLBEISPIEL 5

Ein Selbstständiger mit asiatischem Migrationshintergrund betreibt eine Firma, die auf die Ein- und Ausfuhr mit Industriegütern, die in Asien oder Europa hergestellt wurden, spezialisiert ist. Die Durchführung von Marktanalysen, die Herstellung von KundInnenkontakten und die Abwicklung der internationalen Handelsgeschäfte zählen zum Geschäftsportfolio (Gewerbeberechtigung lautend auf „Handelsgewerbe“, IntNr. 2).

FALLBEISPIEL 6

Ein gebürtiger Iraner besitzt die Berechtigung zur „Ausübung des Handelsgewerbes, beschränkt auf den Handel mit Teppichen“. Weiters verfügt er über eine Gewerbeberechtigung zum „Instandsetzen handgeknüpfter Teppiche“ (IntNr. 132).

An Stelle zwei der häufigsten Gewerbeberechtigungen liegt die **Gastronomie (8%)**, reichend von Restaurants über Cafés bis zu Imbissbuden (bspw. IntNr. 92, 241, 255).

Mit einem Anteil von jeweils 7% folgen **Datenverarbeitung und Informationstechnik** (reichend von der Erstellung von IT Strukturen für Unternehmen, Software- Hardwarelösungen, Beratung, Training, PC-Problembehandlungen bis hin zu Spieleentwicklung, bspw. IntNr. 81, 104, 207), **Werbeagentur, -grafik** sowie die **Güterbeförderung mit Kraftfahrzeugen**, wobei es sich meist um Kraftfahrzeuge handelt, deren höchst zulässiges Gesamtgewicht 3.500 kg nicht übersteigt.

Weitere 6% der befragten Selbstständigen sind in der **Hausbetreuung** aktiv und 5% üben **Montagetätigkeiten** unterschiedlicher Art aus (bspw. von vorgefertigten Winkelprofilen, von Dachfenstern, von mobilen, statisch belanglosen Trenn- und Ständerwänden, bspw. IntNr. 27, 111, 128). Bei solchen Montagetätigkeiten handelt es sich um Bauhilftätigkeiten, ebenso wie bei jenen 3% selbstständigen **Verspachtlern von bereits montierten Gipskartonplatten**. Einen Anteil von 3% nehmen weiters selbstständige **TaxifahrerInnen** und **SchneiderInnen bzw. KleidermacherInnen** ein. Zwei Prozent des Samples besitzen eine Gewerbeberechtigung für **Übersetzungen und/oder Dolmetschtätigkeiten**. Auf alle anderen Tätigkeiten entfallen weniger als 2% der Fälle, was nochmals die große Bandbreite unternehmerischer Tätigkeit von MigrantInnen in Wien verdeutlicht.

EXKURS: GRENZBEREICH (UN-)SELBSTSTÄNDIGE ERWERBSARBEIT

Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen, dass es sich mitunter um Tätigkeiten im Grenzbereich (un-)selbstständiger Erwerbsarbeit handelt. Der Österreichische Verwaltungsgerichtshof hat in seinen Entscheiden wiederholt festgestellt, dass **einfache manuelle Tätigkeiten in der Regel kein selbstständiges Werk** darstellen. Die Innehabung von Gewerbescheinen wie "Verspachteln von bereits montierten Gipskartonplatten unter Ausschluss jeder einem reglementierten Gewerbe vorbehaltenen Tätigkeit" sei Teil eines verbreiteten Missbrauchs der Gewerbeordnung zur Verschleierung

abhängiger Beschäftigungsverhältnisse (siehe www.vwgh.gv.at, bspw. Pressemitteilung 2012 - ZI. 2010/08/0129-6). Allein ein solcher Gewerbeschein liegt bei 3% der im Rahmen der vorliegenden Studie befragten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund vor. Weitere Beispiele für Tätigkeiten in diesem Grenzbereich sind bspw. (Reindl-Krauskopf/Meissnitzer 2010: 206):

- Schneiden, Biegen und Flechten von Baueisen, unter Ausschluss aller statisch belangreichen Konstruktionen sowie aller Verlegearbeiten auf Baustellen,
- Heben, Senken und Befördern von Lasten mittels Einsatz von mechanischen oder maschinellen Einrichtungen unter Ausschluss der Beförderung mittels Kraftfahrzeugen,
- Statisch nicht belangreiche Demontage und Entfernung von dauerhaft mit dem Mauerwerk verbundenen Gegenständen wie z.B. Fliesen, Türstöcken, Fensterstöcken, Fußböden, Gipskartonwänden und solchen Zwischenwänden, die keine konstruktiven Gebäudeteile darstellen, bzw. fest verschraubten Gegenständen wie z.B. Sanitäranlagen zur Vorbereitung des Abrisses des Gebäudes durch befugte Baumeister und Inhaber des Teilgewerbes Erdbau, sofern die Leitungen und Rohre nicht mehr mit den Versorgungsnetzen verbunden sind,
- Montage von mobilen Trennwänden durch Verschrauben fertigbezogener Profilleisten oder Systemwände mit Anschlusskabeln, die in einfacher Technik ohne statische Funktion Räume variabel unterteilen,
- Aufstellen von mobilen Sichtschutzeinrichtungen für Toilettenanlagen, Umkleidekabinen und dergleichen durch einfaches Zusammenstecken oder Verschrauben fertig bezogener Bestandteile sowie
- Verschließen von Bauwerksfugen mittels plastischer und dauerelastischer Kunststoffmassen und Kunststoffprofilen.

Generell ist zur **Beurteilung** einer (un)selbstständigen Tätigkeit jedoch immer das **konkrete und genau zu erhebende Gesamtbild der Tätigkeit** heranzuziehen, d.h. der wahre wirtschaftliche Gehalt ist ausschlaggebend.²⁴ Hierzu liegen aus der vorliegenden Befragung keine so exakten Angaben vor, so dass eine Quantifizierung nicht möglich ist.

Auch seitens der im vorliegenden Projekt befragten ExpertInnen (Exp.Int. 1,2,3) werden diese Grenzbereiche thematisiert: Migrantische Ökonomien seien oft in ‚anfälligen‘ Branchen (bspw. Bau) situiert. Für einige Branchen wird auf eine generelle Entwicklung hin zu mehr Selbstständigkeit verwiesen, das unselbstständige Arbeitsmarktsegment verliere hier zunehmend an Bedeutung – Subunternehmertum und Scheinselbstständigkeit nahmen und nehmen teilweise stark zu. Konkret ge-

²⁴ Als typische Merkmale wirtschaftlicher Unselbstständigkeit sind laut Verwaltungsgerichtshof die Folgenden anzusehen (vgl. VwGH, Erkenntnis vom 22. Februar 2006, ZI. 2005/09/0012):

- „die Verrichtung der Tätigkeit nicht in einem Betrieb oder einer Betriebsstätte des Verpflichteten, sondern in einem Betrieb des Unternehmers;
- eine gewisse Regelmäßigkeit und längere Dauer der Tätigkeit;
- die Verpflichtung zur persönlichen Erbringung der geschuldeten Leistung;
- Beschränkungen der Entscheidungsfreiheit des Verpflichteten hinsichtlich der Verrichtung der Tätigkeit (Weisungsgebundenheit, "stille" Autorität);
- die Berichterstattungspflicht;
- die Arbeit mit Arbeitsmitteln des Unternehmers;
- das Ausüben der Tätigkeit für einen oder eine geringe Anzahl, nicht aber für eine unbegrenzte Anzahl ständig wechselnder Unternehmer;
- die vertragliche Einschränkung der Tätigkeit des Verpflichteten in Bezug auf andere Personen (Unternehmerbindung, Konkurrenzverbot);
- die Entgeltlichkeit und
- die Frage, wem die Arbeitsleistung zu Gute kommt“.

nannt werden vor allem der Bau, aber auch das Transportwesen und die Hausbetreuung, somit Tätigkeitsbereiche die auch in der vorliegenden UnternehmerInnenbefragung von Relevanz sind. In Summe verfügen etwa ein Viertel der Befragten über Gewerbescheine im Bereich Güterbeförderung, Hausbetreuung oder Bauhilfstätigkeiten. Versucht man auf Basis der Gewerbescheine jene zu identifizieren welche die anfangs angesprochenen einfachen manuellen Tätigkeiten insbes. im Baubereich ausüben und die im Bereich der Güterbeförderung als Selbstständige mit Klein-LKWs (bis 3,5t) tätig sind²⁵, ergibt sich grob geschätzt ein Anteil von gut 10% aller Befragten, bei denen das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit im eigentlichen Sinne zu hinterfragen wäre.

Auch wenn, wie erwähnt, über den wahren wirtschaftlichen Gehalt keine ausreichenden Informationen vorliegen und eine Quantifizierung damit nicht möglich ist, zeigen die vorliegenden Ergebnisse doch auf, dass Grenzbereiche zwischen selbstständiger und unselbstständiger Erwerbsarbeit keine unbedeutende Rolle einnehmen dürften. In Einzelfällen liegen solche Gewerbeberechtigungen auch in Kombination vor:

FALLBEISPIEL 7

Ein Interviewpartner verfügt über folgende vier aufrechte Gewerbeberechtigungen:

„Hausbetreuung, bestehend in der Durchführung einfacher Reinigungstätigkeiten einschließlich objektbezogener einfacher Wartungstätigkeiten auf Grund von Werk- und freien Dienstverträgen, unter Ausschluss von Tätigkeiten reglementierter Gewerbe“

„Montage und Demontage von vorgefertigten Winkelprofilen und Fachböden durch einfache Schraubverbindungen unter Ausschluss der den reglementierten Gewerben vorbehaltenen Tätigkeiten“

„Montage von mobilen Trennwänden durch Verschrauben fertigbezogener Profile oder Systemwände mit Anschlusskabeln, die in einfacher Technik ohne statische Funktion Räume variabel unterteilen“

„Zusammenbau von Regalen, die aufgrund ihrer Höhe statisch nicht relevant sind, aus vorgefertigten Metallbauelementen durch einfaches Verschrauben oder durch Zusammenstecken“

(IntNr. 150).

Auf einen weiteren gewerberechtiglichen Grenzbereich wird in den ExpertInneninterviews verwiesen (s. Exp.Int.1). Vereine, seien diese mit einem kulturellem, religiösen oder sonstigem Hintergrund, die bspw. einen Café ohne Konzession betreiben und dort nicht nur, was die rechtlich korrekte Variante wäre, Vereinsmitglieder bewirtschaften, sondern für alle offen stehen.

²⁵ Dass die selbstständige Tätigkeit mit einem Gewerbeschein in diesem Segment ebenfalls sehr häufig als Scheinselbstständigkeit zu klassifizieren sein dürfte, betonten ExpertInnen in Zusammenhang mit einer Studie zu Lohn- und Sozialdumping im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (vgl. Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011b:92)

3.2.3 Standort/e, Absatzmärkte und LieferantInnen des Unternehmens

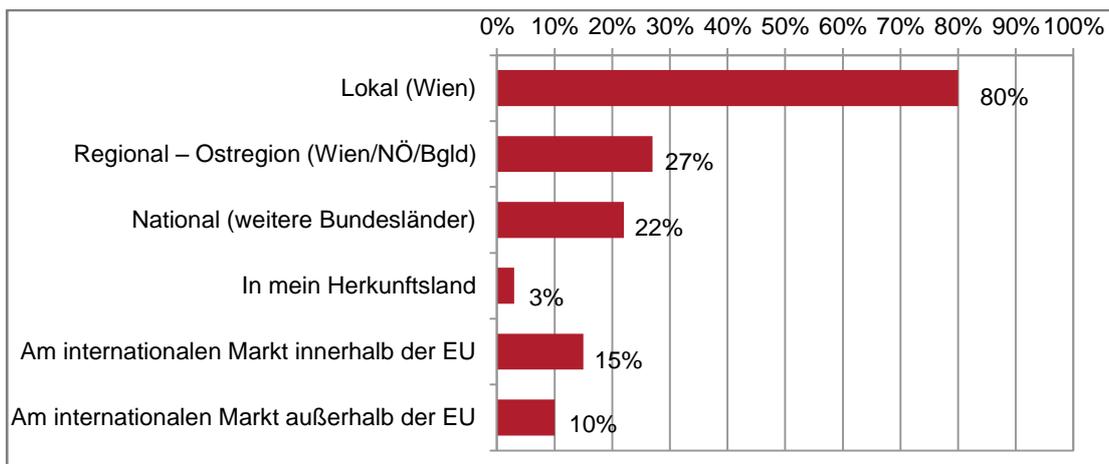
Migrantische Unternehmen siedeln sich räumlich vor allem dort an, wo auch der Anteil der migrantischen Wohnbevölkerung relativ hoch ist. Typische Beispiele in Wien sind etwa der Brunnenmarkt oder die Thaliastraße im 16. Bezirk (siehe auch Kohlbacher/Fassmann 2011: 23f). Eine Analyse von Mitgliederdaten des Jahres 2006 der Wirtschaftskammer zeigte deutliche Segregationstendenzen in der migrantischen Ökonomie in Wien auf (siehe Enzenhofer et al. 2007). Der Anteil von migrantischen Unternehmen war in jenen Bezirken besonders hoch, wo auch der Anteil der migrantischen Wohnbevölkerung überdurchschnittlich ist (Bezirke 2, 5, 15, 16, 17). Seitens einer/s Experten/in (Exp.Int.4) wird dies aufgegriffen und in jenen Fällen als problematisch gesehen, wenn sich auch das Waren- oder Dienstleistungsangebot auf ein geringes Spektrum beschränkt. Wünschenswert sei eine Durchmischung, sowohl betreffend die Herkunft der InhaberInnen, aber auch in Hinblick auf das wirtschaftliche Angebot, denn nur so könne die Attraktivität eines Standortes gewährleistet bleiben.

In der vorliegenden Befragung wurde die Stichprobe über die Bezirke verteilt, so dass sich mögliche Segregationstendenzen hier nicht wider spiegeln. Die 255 befragten UnternehmerInnen sind somit quer gestreut über die Bezirke angesiedelt.

Die Mehrheit der UnternehmerInnen betreibt einen **Unternehmensstandort** (85%), die anderen 15% geben an, über mehrere Standorte zu verfügen. In diesen Fällen liegt das Schwergewicht wiederum in Wien (91%), wo in ebenso vielen Fällen der Stammsitz des Unternehmens liegt. Knapp 10% betreiben einen/mehrere Standorte in der Ostregion (Niederösterreich, Burgenland). International tätig sind 8% der UnternehmerInnen, wobei 5% angeben, über einen/mehrere Standort/e in ihrem Herkunftsland zu verfügen und 3% haben Niederlassungen innerhalb der EU.

Die Bedeutung der migrantischen Unternehmen liegt also vor allem im lokalen Bereich. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in Bezug auf die **Absatzmärkte**. Produkte und/oder Dienstleistungen werden von 80% in Wien verkauft (siehe Abbildung 33). Gut ein Viertel nennt als Absatzmarkt die Ostregion und gut ein Fünftel das gesamte Bundesgebiet.

Abbildung 33: Absatzmärkte für Produkte und Dienstleistungen Wiener migrantischer Unternehmen, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255

Der internationale Markt, sei dies inner-, außerhalb der EU oder das eigene Herkunftsland, nimmt gesamt betrachtet eine vergleichsweise geringe Rolle ein. Von überdurchschnittlicher Bedeutung sind internationale Absatzmärkte jedoch im Falle von Handelsbetrieben (gesamt: 32%), der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher, technischer Dienstleistungen (43%) und bei sonstigen Branchen (27%).

FALLBEISPIEL 8

Eine Migrantin (NMS-12) bietet Dolmetschdienstleistungen und Übersetzungen an (Wirtschaftsabschnitt: Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher, technischer Dienstleistungen). Die Absatzmärkte für diese Dienstleistungen sind vorwiegend das eigene Herkunftsland oder der EU-Raum bzw. stammen die KundInnen aus diesen geographischen Räumen (IntNr. 165).

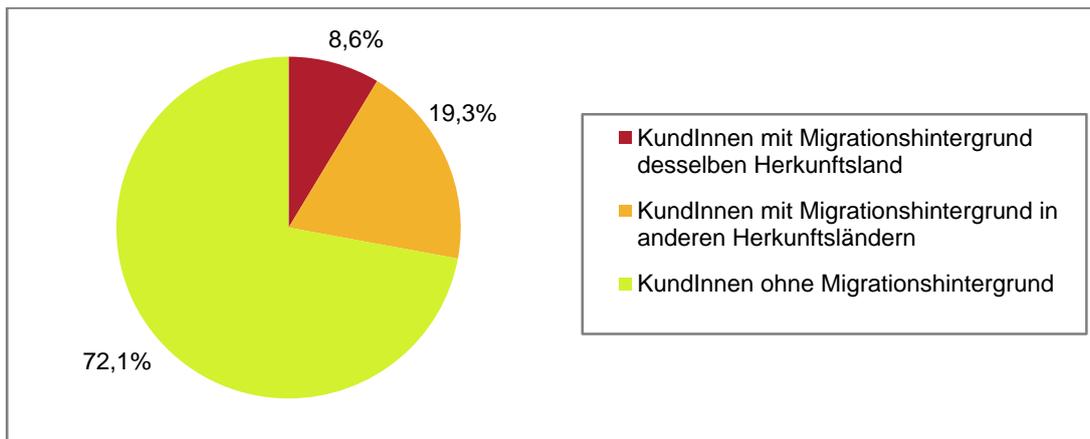
FALLBEISPIEL 9

Eine Migrantin (NMS-12) erzeugt und handelt mit naturkosmetischen Produkten (Unternehmensschwerpunkt Branche: Handel). Verkauft werden diese Produkte, u.a. auch über einen Online-shop, sowohl national als auch EU-weit (IntNr. 157).

Bei der Erfassung der **Herkunft der LieferantInnen** stand die Frage nach der Bedeutung von wirtschaftlichen Netzwerken innerhalb der eigenen Ethnie im Fokus. Im Ergebnis zeigt sich, dass ein hoher Anteil der UnternehmerInnen die Frage nicht beantwortet (25%) oder explizit angibt, die Herkunft der LieferantInnen nicht zu kennen (11%), somit diesem Aspekt in vielen Fällen keine Bedeutung zugemessen wird. Bei jenen, die Angaben zur Herkunft machen, dominieren eher LieferantInnen mit österreichischer Herkunft. LieferantInnen mit Migrationshintergrund, sei dies derselben Herkunft wie der/die InterviewpartnerIn oder anderer Herkunft, haben knapp 10% der Befragten. Letztere nehmen in Handelsbetrieben eine vergleichsweise verstärkte Bedeutung ein – dies wird zum einen die Bedeutung des Handels in der migrantischen Ökonomie insgesamt widerspiegeln, möglicherweise kann es auch ein Hinweis auf eine spezifische Produktpalette oder -angebot sein. Letzteres ist etwa im Falle des Handels mit und der Restaurierung von Teppichen der Fall (IntNr. 233) oder im Bereich des Lebensmittelhandels (IntNr. 198).

3.2.4 KundInnenorientierung

Wie setzen sich die KundInnen der Wiener migrantischen Unternehmen nach Herkunft zusammen? Die Ergebnisse zeigen, dass ungeachtet einer in der Literatur oder auch seitens der befragten ExpertInnen thematisierten vielfachen Fokussierung auf die eigene Ethnie (siehe Exp.Int.1,4,6), die Mehrheit der KundInnen, nämlich 72%, keinen Migrationshintergrund aufweist (siehe Abbildung 34).

Abbildung 34: Herkunftskontext* der KundInnen Wiener migrantischer Unternehmen

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255; * basierend auf Mittelwert

Migrantische Unternehmen in Wien versorgen mit ihren Dienstleistungen und Produkten somit nicht nur Mitglieder der eigenen Ethnie, sondern sind ganz wesentlich auf die gesamte Bevölkerung orientiert. Lediglich knapp 9%, und damit der geringste Anteil, entfällt auf KundInnen desselben Herkunftslandes wie der/die BetriebsinhaberIn. Diese KundInnengruppe hat im Falle von UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund mit 16% eine vergleichsweise höhere Bedeutung, im Falle der NMS-12 Gruppe mit rund 5% die geringste. Dass die eigenen Landsleute als KundInnen keine sehr große Bedeutung haben, zeigten auch andere Studien bereits auf (für Wien Enzenhofer et al. 2007, für Deutschland bspw. Leicht et al. 2005). Allerdings war laut der Wiener Unternehmensbefragung 2006 der Anteil der Landsleute unter den KundInnen doch deutlich höher als in der vorliegenden Befragung (22%) und der Anteil autochthoner WienerInnen mit 62% niedriger. Inwiefern diese Daten eine zunehmende Diversifizierung der KundInnenlandschaft in der migrantischen Ökonomie spiegeln, kann auf Grund von Unterschieden in der methodischen Herangehensweise nicht abschließend beurteilt werden²⁶.

Beeinflussend wirkt hier auch die **Art der wirtschaftlichen Tätigkeit**. So haben BauunternehmerInnen fast ausschließlich einen nicht-migrantischen KundInnenstamm (94%). Angesichts der teils einfachen Bauhilfstätigkeiten, die angeboten werden (siehe Kapitel 3.2.2.2), ist hier davon auszugehen, dass KundInnen in diesen Fällen vielfach größere, nicht-migrantische Bauunternehmen sind, die mittels Subverträgen Teile von Aufträgen weitergeben.

Der geringste Anteil nicht-migrantischer KundInnen auf der anderen Seite liegt für Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe vor (49%) – bei der Kundschaft in dieser Wirtschaftsklasse handelt es sich mehrheitlich aber nicht um KundInnen aus dem Herkunftsland des/der Eigentümers/in, sondern anderer Länder. Der Anteil von KundInnen aus der Herkunftsregion des/der Unternehmers liegt in allen Wirtschaftsabschnitten unter 10%, mit Ausnahme der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen. UnternehmerInnen dieses Wirtschaftsabschnittes geben an, dass rund 25% ihrer KundInnen aus demselben Herkunftsland stammen wie sie selbst. Dies ist wesentlich auf FremdenführerInnen zurückzuführen, welche in diesem Wirtschaftsabschnitt inkludiert sind.

Letztlich unterscheidet sich die KundInnenstruktur auch nach Migrationsgeneration. Unternehmen, die von MigrantInnen der 2. Generation geführt werden, zählen verstärkt KundInnen der Mehrheits-

²⁶ Beispielsweise waren in der Befragung 2006 keine Neuen Selbstständigen und freiberuflich Tätigen einbezogen worden.

gesellschaft zu ihrem KundInnenstamm (81% vs. 71% 1. Generation). Dies kann als Hinweis auf eine erhöhte sozialkulturelle Integration der 2. Generation gelesen werden.

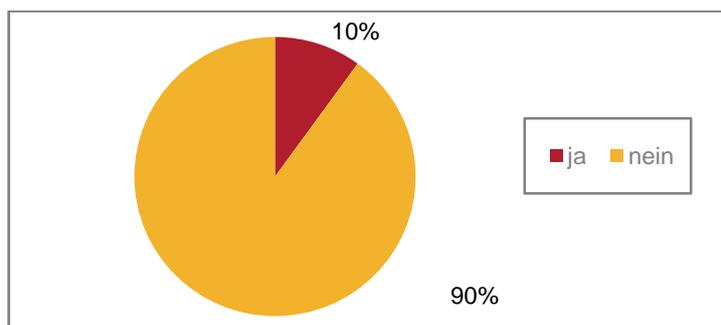
3.2.5 Migrantische versus ethnische Unternehmen

Einleitend, in Kapitel 3, wurde die Unterscheidung migrantischer und ethnischer Unternehmen diskutiert. Wir definieren in der vorliegenden Studie migrantische Unternehmen als selbstständig erwerbstätige Personen mit Migrationshintergrund. Ethnische UnternehmerInnen hingegen verstehen wir als jene Selbstständigen, deren geschäftliche Tätigkeit überwiegend innerhalb der eigenen Ethnie bzw. Herkunftsgruppe vonstattengeht. Dazu wurden folgende Merkmale zur Abgrenzung herangezogen:

- Im Falle mehrerer EigentümerInnen/GesellschafterInnen: Alle EigentümerInnen/ GesellschafterInnen weisen einen Migrationshintergrund derselben Herkunftsgruppe auf.
- Wenn MitarbeiterInnen beschäftigt werden, weist die Mehrheit (mindestens 75%) denselben Migrationshintergrund (selbes Herkunftsland und/oder selbe Ethnie) wie der/die EigentümerInnen auf.
- Die Mehrheit der KundInnen (mindestens 75%) weist einen Migrationshintergrund (unabhängig des Herkunftslandes des/der InhaberIn) auf.

Bei Heranziehung dieser Definition ergibt sich ein Anteil von 10% ethnischer Unternehmen an allen migrantischen Unternehmen. Hier sticht keine der untersuchten Herkunftsgruppen durch einen besonders über- oder unterdurchschnittlichen Anteil hervor. Nach Wirtschaftsabschnitten betrachtet sind es die im Kapitel zuvor thematisierten Betriebe im Bereich Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, welche mit 29% ethnischer Betriebe überproportional für die eigene Ethnie tätig werden. In den anderen Wirtschaftsabschnitten bewegt sich der Anteil zwischen 0% (Bau) und 14% (Handel).

Abbildung 35: Ethnische Unternehmen unter den Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255; Definition: alle EigentümerInnen aus derselben Herkunftsgruppe, MitarbeiterInnen überwiegend (mindestens 75%) aus demselben Herkunftsland, und KundInnen überwiegend (mindestens 75%) Migrationshintergrund

In einer alternativen Definitionsart wurde ein ‚strengerer‘ Maßstab angelegt und festgelegt, dass sowohl MitarbeiterInnen als auch KundInnen überwiegend (mindestens 75%) aus demselben Herkunftsland stammen müssen. Damit würde sich der Anteil ethnischer Betriebe auf 3% reduzieren, da die Herkunft der KundInnen heterogener ist. Dies kann am Beispiel eines türkischen Lebensmittelhändlers, in dem primär „türkische Lebensmittel von türkischen Großhändlern“ (Int.33_m_35_Mig_Verkäufer) verkauft werden und wo sowohl der Chef als auch die MitarbeiterIn-

nen einen türkischen Migrationshintergrund haben, verdeutlicht werden: „60% der Kunden stammen aus Jugoslawien, Serbien. 30% sind Österreicher und nur 10% Türken.“ (ebd.). Mitunter würden auch Betriebe, die keinerlei KundInnen der Mehrheitsgesellschaft haben, nicht als ethnische Unternehmen erfasst, wie das folgende Beispiel verdeutlicht:

FALLBEISPIEL 10

Ein Restaurant, dessen Inhaber einen taiwanesischen Migrationshintergrund zählt zu rund 50% Personen mit taiwanesischer Herkunft und zu rund 50% Personen aus anderen Herkunftsländern (China und andere asiatische Staaten) zum KundInnenstamm. Damit wird dieses Restaurant in der Definitionsvariante 1 als ethnischer Betrieb erfasst, nicht jedoch in der alternativen Abgrenzung, da die KundInnen nicht mehrheitlich dieselbe Herkunft wie der Inhaber haben (IntNr. 234).

Unabhängig der Definitionsvariante kann festgehalten werden, dass die große Mehrheit der UnternehmerInnen ihre wirtschaftliche Tätigkeit nicht innerhalb einer ethnischen Nische, d.h. mit und für Personen derselben Herkunft, vollzieht. Die Teilnahme und Orientierung an der lokalen Ökonomie und Bevölkerung steht deutlich im Vordergrund.

3.2.6 Zwischenfazit

ECKDATEN DER MIGRANTISCHEN UNTERNEHMEN IM ÜBERBLICK

- Basierend auf Verteilungen in verfügbaren Daten zur Grundgesamtheit sind rund 80% der UnternehmerInnen gewerblich Selbstständige. Neue Selbstständige und freiberuflich Tätige nehmen einen geringeren Stellenwert ein.
- Die dominierende Rechtsform ist das Einzelunternehmen mit einem Anteil von knapp 90%.
- Selbstständige mit Migrationshintergrund bieten eine große Bandbreite an wirtschaftlichen Aktivitäten in Wien an.
- Der relativ wichtigste Wirtschaftsbereich ist der Handel gefolgt von der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher, technischer Dienstleistungen.
- Formuliert im Sinne von Gewerbeberechtigungen beziehen sich die meisten – d.h. mit einem Anteil von je mehr als 5% – auf Handelstätigkeiten, gefolgt vom Bereich der Gastronomie, der Datenverarbeitung und Informationstechnik, Werbeagenturen, -grafik, Güterbeförderung mit Kraftfahrzeugen und Hausbetreuung.
- Teilweise bewegt sich die selbstständige Tätigkeit in einem Grenzbereich zwischen selbstständiger und unselbstständiger Erwerbsarbeit. Gerade im Baubereich – und dieser spielt in der migrantischen Ökonomie und hier insbesondere in der Herkunftsgruppe der Neuen Mitgliedsstaaten NMS-12 eine quantitativ durchaus bedeutsame Rolle – sind Tätigkeiten weit verbreitet, die zwar auf der Grundlage von Gewerbebescheiden als Selbstständige/r ausgeführt werden, bei näherer Betrachtung aber als unselbstständige Tätigkeiten zu klassifizieren wären. Konkret wäre für eine Quantifizierung des Ausmaßes dieser Scheinselbstständigkeit aber eine Beurteilung des wahren wirtschaftlichen Gehalts der Tätigkeit notwendig, was im Rahmen dieser Studie nicht geleistet werden kann. Eine annäherungsweise ganz grobe Einschätzung lässt vermuten, dass bei etwa jedem zehnten migrantischen Unternehmen das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit im eigentlichen Sinne zu hinterfragen wäre.
- Migrantische Unternehmen sind, so zeigen die Befragungsergebnisse, vor allem für die lokale Wirtschaft von Bedeutung. Regionale und/oder internationale wirtschaftliche Aktivitäten nehmen einen vergleichsweise geringeren Stellenwert ein.
- Die Mehrheit der KundInnen, nämlich durchschnittlich fast drei Viertel, weist keinen Migrationshintergrund auf - allerdings mit Unterschieden nach wirtschaftlicher Tätigkeit: so haben insbesondere BauunternehmerInnen fast ausschließlich einen nicht-migrantischen KundInnenstab, während im Beherbergungs- und Gaststättenwesen KundInnen mit Migrationshintergrund eine überdurchschnittliche Rolle spielen.
- Jedes zehnte Unternehmen kann als ethnisches Unternehmen verstanden werden.

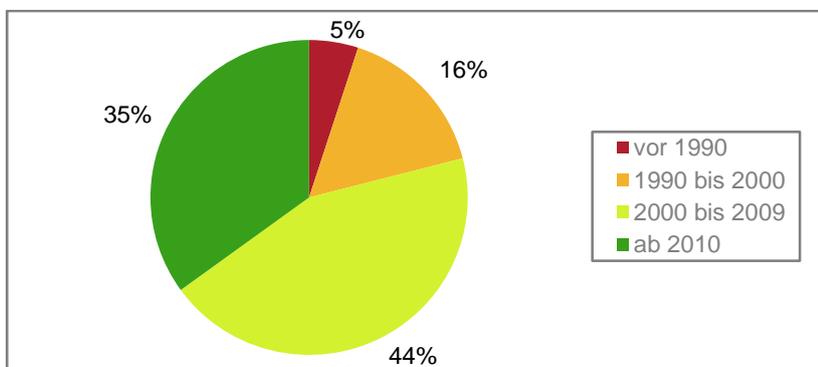
Insgesamt bieten migrantische Unternehmen in Wien eine große Bandbreite an Produkten und Dienstleistungen an, nehmen wesentliche Versorgungsfunktionen für die gesamte Wiener Bevölkerung wahr und sind selten im Sinne von Nischenökonomien rein auf Personen derselben Herkunft fokussiert.

3.3 Gründung und Unternehmensgeschichte

3.3.1 Gründungsjahr und Art der Gründung

Viele der in der Befragung inkludierten Betriebe können als eher ‚jung‘ bezeichnet werden: Insgesamt sind 35% der Unternehmen seit dem Jahr 2010 gegründet worden, weitere 44% wurden im Zeitraum 2000 bis 2009 gegründet und 20% vor dem Jahr 2000. Langbestehende Unternehmen, d.h. solche die bereits vor dem Jahr 1990 gegründet wurden, sind in geringer Zahl (5%) im Sample vertreten. Das ‚älteste‘ Unternehmen, ein Ingenieurbüro für Bauwesen, wurde im Jahr 1977 gegründet. Im Vergleich der Herkunftsgruppen sind es Unternehmen von MigrantInnen mit türkischer Herkunft, die schon vergleichsweise lange bestehen (32% der Unternehmen vor dem Jahr 2000 gegründet). In den anderen Herkunftsgruppen sind zwischen rund 80% und 90% der Betriebe in den letzten gut zehn Jahren gegründet worden.

Abbildung 36: Gründungsjahr der Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n_{miss}=9

In den meisten Fällen haben die MigrantInnen den Betrieb **selbst neu gegründet** (91%). Eine Übernahme oder ein Kauf eines bestehenden Betriebes liegt mit 9% relativ selten vor, trifft jedoch auf UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund überproportional häufig zu (30%). Solche Betriebsübernahmen sind vor allem im Bereich der Herstellung von Waren und Gastronomie zu finden.

3.3.2 Arbeitsmarktposition vor Gründung

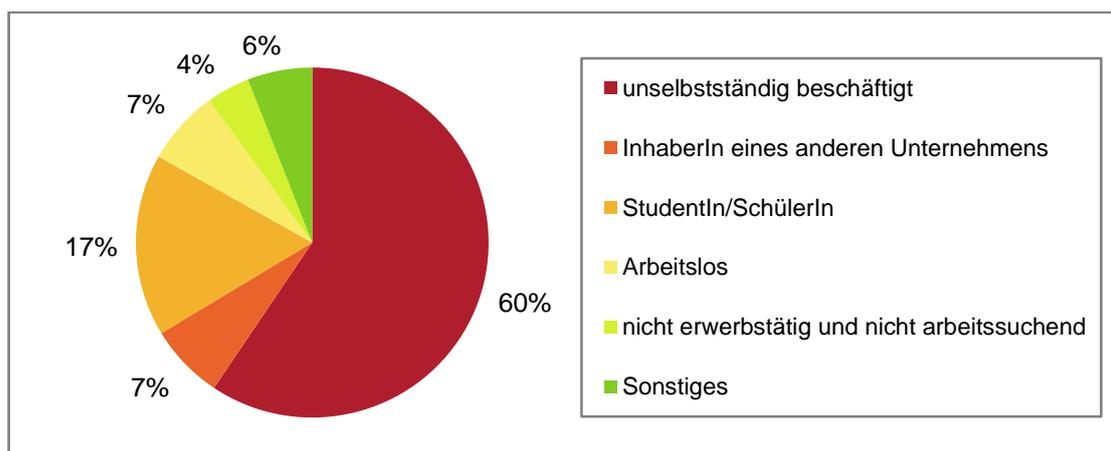
Bei der Entscheidung für den Weg in die Selbstständigkeit verfügen die meisten Personen bereits über Arbeitsmarkterfahrungen. Insgesamt 60% der UnternehmerInnen waren vor ihrer selbstständigen Tätigkeit unselbstständig beschäftigt und weitere 7% waren InhaberInnen eines anderen Unternehmens.²⁷ Arbeitslosigkeit oder arbeitsmarktfremde Positionen treffen für rund jede/n zehnte UnternehmerIn zu. Vergleichsweise bedeutsamer ist der Übergang von einer Ausbildung in die Selbstständigkeit – 17% der UnternehmerInnen gründeten direkt nach einer schulischen oder universitären

²⁷ 90% der Arbeitsmarktpositionen vor dem Eintritt in die Selbstständigkeit fanden in Österreich statt. Eine Analyse in Abhängigkeit der einzelnen Positionen ist auf Grund der gegebenen Fallzahlen nicht möglich.

Ausbildung. Die Gruppe ‚Sonstiges‘ (6%) umfasst beispielsweise ehemalige AsylwerberInnen oder nicht-angemeldete Tätigkeiten.

Zieht man als Referenzwerte eine im Jahr 2007 veröffentlichte Studie von Statistik Austria zu den Faktoren des Geschäftserfolgs von neu gegründeten Unternehmen heran²⁸, zeigt sich eine relativ hohe Übereinstimmung mit einer Ausnahme²⁹: Der Anteil von Personen, die direkt nach einer Ausbildung gegründet haben, lag laut diesen Ergebnisse bei knapp 5% und damit deutlich niedriger als bei der hier untersuchten Gruppe. Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass in der vorliegenden Erhebung Neue Selbstständige und freiberuflich Tätige explizit einbezogen wurden und gerade hier der Anteil des direkten Übergangs von einer Ausbildung in eine selbstständige Tätigkeit relativ hoch ist (41%). Zugleich kann dieses Ergebnis auch auf besondere Probleme beim Arbeitsmarkteinstieg von jungen Menschen hindeuten und eine selbstständige Tätigkeit stellt eine Strategie zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit dar. Möglicherweise spiegelt dieses Ergebnis aber auch Unterschiede im formalen Bildungsniveau wieder, so sind es bei den MigrantInnen vor allem Personen mit höheren Bildungsabschlüssen, die direkt nach der Ausbildung eine Selbstständigkeit beginnen. Insgesamt ist das formale Bildungsniveau der hier untersuchten MigrantInnen höher als in der Statistik Austria Studie (69% Matura oder tertiärer Abschluss vs. 58%).

Abbildung 37: Arbeitsmarktposition der Wiener migrantischen UnternehmerInnen vor Gründung



Quelle: L&R Datafile ‚Migrantische Ökonomien in Wien‘, 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n_{miss}=3

Die Zugangswege in die Selbstständigkeit unterscheiden sich nach Herkunftsgruppen nicht wesentlich. Auffällig ist lediglich der erhöhte Anteil von Gründungen nach einer unselbstständigen Tätigkeit in der Herkunftsgruppe Türkei. Zugleich gründen unterdurchschnittlich viele Personen mit türkischem Migrationshintergrund direkt nach einer Ausbildung. Eine Unternehmensgründung direkt nach einer Ausbildung trifft, wie zuvor erwähnt, vor allem bei höheren Qualifikationsniveaus zu, ein

²⁸ Diese beiden Datenquellen sind nicht direkt vergleichbar, da in der Statistik Austria Studie eine spezifische Gruppe von Selbstständigen (JungunternehmerInnen, welche im Jahr 2002 gegründet haben und 2005 immer noch am Markt aktiv waren) untersucht wurden. Es kann eine grobe Verortung der Situation von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund vorgenommen werden.

²⁹ 66% waren vor ihrer Selbstständigkeit unselbstständig erwerbstätig, 12% arbeitslos, 11% InhaberIn eines anderen Unternehmens und 6% waren nicht am Markt verfügbar (siehe Statistik Austria 2007: 38).

Anteil der in der Herkunftsgruppe Türkei, wie auch dem ehemaligen Jugoslawien, vergleichsweise gering ist (siehe auch Kapitel 3.1.4).

Zusammenhänge zeigen sich in Bezug auf das Geschlecht. Frauen gründen signifikant öfters vor dem Hintergrund einer vorherigen arbeitsmarktfernen Position (9% vs. 1% der Männer) oder direkt anschließend an eine Ausbildung (25% vs. 12% der Männer).

Erwähnenswert sind weiters Unterschiede im Kontext der wirtschaftlichen Aktivität: Eine selbstständige Tätigkeit in den Bereichen freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie in der Gruppe ‚sonstige Branchen‘, wird verhältnismäßig oft im Anschluss an eine Ausbildung aufgenommen (siehe auch Kapitel 3.2.1). Bei der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen wiederum fällt der relativ hohe Anteil von zuvor arbeitslosen Personen auf. In all diesen Fällen werden Reinigungstätigkeiten (konkret Hausbetreuung, Gebäudereinigung) angeboten.

3.3.3 Gründungsmotive

Zur Frage der Gründungsmotive liegen in der einschlägigen Literatur unterschiedliche Erklärungsansätze und Begrifflichkeiten vor (siehe ausführlicher bspw. Bührmann 2009, Harney/Ullrich 2008, Floeting/Reimann/Schuleri-Hartje 2004). Ganz grob gesprochen kann zwischen **reaktionsorientierten Ansätzen** und ressourcenorientierten Ansätze differenziert werden.

Erstere betonen Probleme, denen MigrantInnen in ihren Aufnahmeländern bei der Arbeitsmarktintegration gegenüberstehen (bspw. Arbeitslosigkeit, Diskriminierung am Arbeitsmarkt). Der Weg in die Selbstständigkeit wird so als Reaktion auf solche Schwierigkeiten gewertet (**Reaktionsmodell**). Selbstständigkeit ist in Folge eine Art ‚Notökonomie‘, die wirtschaftliche Sicherheit, soziale Mobilität etc. eröffnen soll. Daneben lassen sich auch Überlegungen und Befunde zu einer ‚**Nischenökonomie**‘ den reaktionsorientierten Ansätzen zuordnen. Hier wird stärker die Abdeckung einer migrationspezifischen Nachfrage bzw. Nachfrage innerhalb der eigenen ethnischen Community adressiert. MigrantInnen decken – nicht durch UnternehmerInnen der Mehrheitsgesellschaft versorgt – Marktnischen und die Nachfrage nach spezifischen Gütern und Diensten des Herkunftslandes, der -region ab. Damit einher gehe auch – so ergänzen ExpertInnen, die im Rahmen des vorliegenden Projektes befragt wurden (Exp.Int.1,6) – eine soziale Funktion der Netzwerkpflge.

Ressourcenorientierte Ansätze betonen stärker die Fähigkeiten, Potenziale und Ressourcen der MigrantInnen, sehen Unternehmensgründungen somit eher im Bereich von Pull- als von Push-Faktoren³⁰. Hier ist etwa das **Selbstverwirklichungsmodell**, die Umsetzung eigener Ideen und Kompetenzen, wie auch das **Kulturmodell** zu verorten, welches die Motivation zu Unternehmensgründungen vor allem als kulturell determiniert, d.h. als durch verschiedene kulturspezifische Fertigkeiten und Kompetenzen geprägt, sieht. Auch seitens der befragten ExpertInnen (Exp.Int.2,6) werden Unternehmensgründungsmotive wesentlich in dieser Richtung verortet, der kulturelle und familiäre Wert von Selbstständigkeit sei vielfach hoch, auch weil damit die Chance auf einen sozialen Aufstieg verbunden wird. Ein/e ExpertIn (Exp.Int.5) sieht hier auch ein Verbindung zur Herkunftsfamilie bzw. dem Bestreben in der Heimat zeigen zu können, dass man es geschafft hat, unabhängig der objektiven unternehmerischen Rahmenbedingungen. Damit einhergehe ein starker Mut zum Unternehmertum und eine teils größere Risikobereitschaft als bei autochthonen ÖsterreicherInnen.

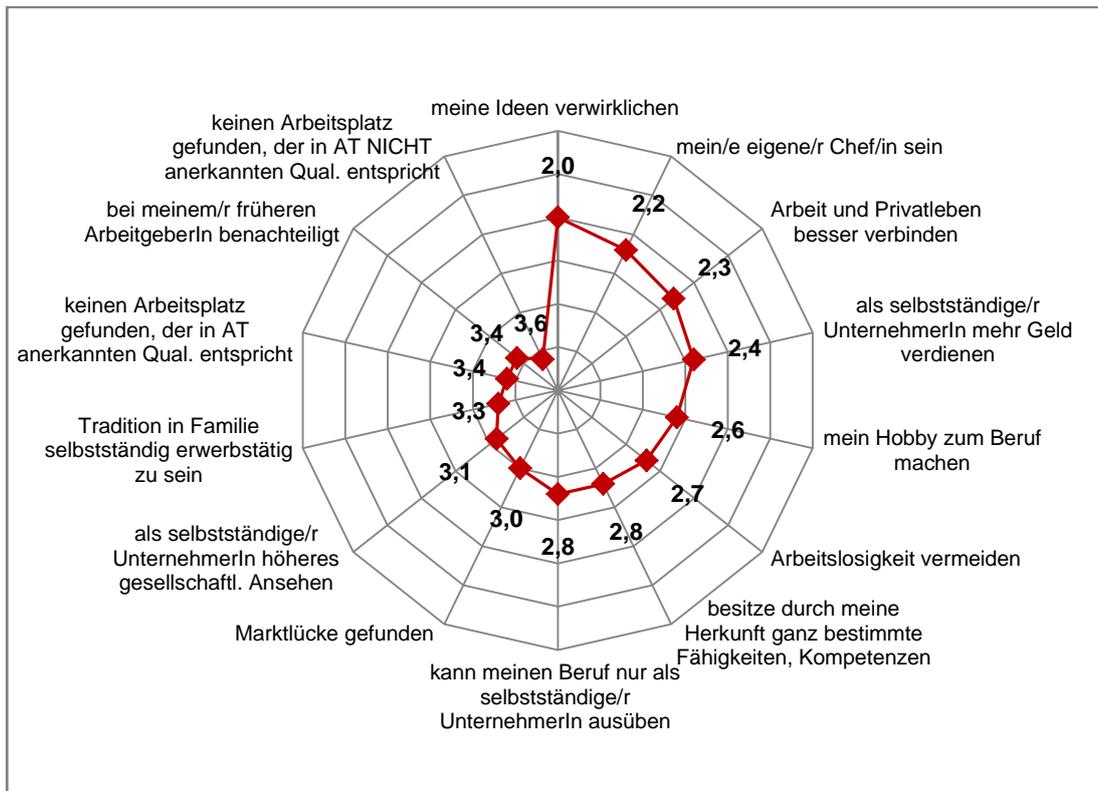
Im Rahmen der Erhebung wurden unterschiedlichste **Motive der Unternehmensgründung** abgefragt, die den genannten Erklärungsansätzen zuordenbar sind. Blickt man zuerst auf die Details der

³⁰ Mit Push-Faktoren werden solche bezeichnet, die von etwas ‚wegdrücken‘, während Pull-Faktoren zu etwas ‚hinziehen‘.

Ergebnisse zeigt sich, dass das durchschnittlich stärkste Gründungsmotiv die ‚Verwirklichung eigener Ideen‘ ist. Auf einer Skala von 1 (trifft voll und ganz zu) bis 4 (trifft gar nicht zu) ergibt sich für dieses Motiv eine Durchschnittsbewertung von 2 (siehe Abbildung 38). An zweiter Stelle folgt der Wunsch selbst entscheiden zu können, ‚mein/e eigene/r Chef/in zu sein‘ (Durchschnittsbewertung 2,2), gefolgt vom Wunsch, Arbeit und Privatleben besser verbinden zu können (Durchschnittsbewertung 2,3), eine Verbesserung der Einkommenssituation zu erreichen (Durchschnittsbewertung 2,4) und ein ‚Hobby zum Beruf zu machen‘ (Durchschnittsbewertung 2,4). An sechster Stelle des Rankings folgt schließlich der Wunsch, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und ist damit das wichtigste Motiv, das im Kontext von spezifischen Problemen der Arbeitsmarktintegration steht. Andere solche Faktoren, beispielsweise das Finden eines ausbildungsadäquaten Arbeitsplatzes oder Benachteiligungen bei früheren ArbeitgeberInnen, nehmen in der Bewertung der Befragten eine deutlich geringere Rolle ein. Dies steht in gewissem Gegensatz zu den ExpertInneninterviews, die gerade in der Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungen teils ein gewichtigeres Motiv sehen (Exp.Int.1,6). Auch lässt sich vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre keine steigende Bedeutung der Motive wie Arbeitslosigkeit und das Nicht-Finden eines ausbildungsadäquaten Arbeitsplatzes aus den Daten ablesen.

Die wichtigsten Motive der Unternehmensgründung sind in Folge wesentlich Pull-Faktoren, der Wunsch nach Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie wird deutlich stärker zum Ausdruck gebracht als Push-Faktoren (siehe zusammengefasst Kapitel 3.3.3.2f). Dieses Ergebnis ist nicht überraschend. Auch wenn in der Literatur häufig Push-Motive und insbesondere Erwerbslosigkeit, also eine Ökonomie der Not betont werden, so zeigen empirische Ergebnisse – für GründerInnen mit Migrationshintergrund wie auch insgesamt – die Bedeutung von Pull-Faktoren auf (siehe beispielsweise Bührmann 2009, Enzenhofer et al. 2007, Statistik Austria 2007, Leicht et al. 2005).

Abbildung 38: Gründungsmotive Wiener migrantischer UnternehmerInnen, durchschnittliche Bedeutung (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht zu)



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n miss je nach Kategorie zwischen n=3 und n=15

Knapp jede/r Zehnte benennt über die vorgegebenen Items hinaus sonstige Motive. Am häufigsten – etwa jede/r Fünfte dieser Subgruppe – verweist darauf, dass der Weg in die Selbstständigkeit eigentlich nicht geplant war, sondern sich ergeben hat. Weitere, weniger gewichtige Argumente, umfassen die folgenden Aspekte:

- Mangelnde Motivation am alten Arbeitsplatz
- Wunsch nach besseren beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten
- Chance auch im Pensionsalter noch tätig zu sein
- Auf Verlangen des/der ehemaligen Arbeitgebers/in (Bereich Finanzdienstleistungen)
- Pensionseintritt des/der ehemaligen Chefs/in/Firmeninhabers/in
- Beitrag zur gesellschaftlichen/wirtschaftlichen Entwicklung
- Karrieremöglichkeit als Frau
- Schaffung eines Arbeitsplatzes für die Ehefrau
- Diskriminierung am Arbeitsmarkt auf Grund des Tragens eines Kopftuches
- Religiöse Gründe allgemein

3.3.3.1 Die wichtigsten Gründungsmotive (Top 3) nach sozioökonomischen Kriterien

Im Vergleich zwischen den **Herkunftsgruppen** zeigen sich in den dominanten Gründungsmotiven leichte Unterschiede. Der Wunsch ‚eigene Ideen zu verwirklichen‘ rangiert unabhängig der Herkunft der UnternehmerInnen in den Top 3 der Motive. Das Bedürfnis nach mehr Selbstbestimmung, sprich der/die eigene/r Chef/in zu sein, findet sich ebenfalls – abgesehen von Selbstständigen mit einem Migrationshintergrund im ehem. Jugoslawien – in den Top 3. In der Gruppe ehem. Jugoslawien ist die Hoffnung, als selbstständige/r UnternehmerIn mehr Geld zu verdienen, etwas gewichtiger. Arbeit und Privatleben besser verbinden zu wollen ist wiederum – abgesehen von Personen der Gruppe ‚sonstige Staaten‘ – eines der drei wichtigsten Motive. Bei Letzteren kommt dem Hinweis, dass durch die Herkunft ganz bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen vorliegen, durchschnittlich ein etwas größeres Gewicht zu.

Insgesamt etwas abweichend ist die Gruppe der Selbstständigen mit türkischem Migrationshintergrund zu beschreiben. Kein Item erfährt eine durchschnittliche Zustimmung von höher als 2,4 und gleichzeitig erhalten mehrere Items eine idente Bewertung, so dass die Ergebnisse auch auf eine größere Heterogenität innerhalb dieser Gruppe hinweisen. So erhalten die Items ‚eigene Ideen verwirklichen‘ und ‚Arbeitslosigkeit vermeiden‘ mit jeweils 2,4 die höchste Zustimmung, sowohl Push- als auch Pull-Faktoren spielen also in dieser Gruppe eine wesentliche Rolle. Die erhöhte Bedeutung des Motivs der Vermeidung von Arbeitslosigkeit verweist auf eine erhöhte Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit, wie dies etwa auch die Studie zur Beschäftigungssituation von MigrantInnen (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011a) aufzeigte: In einem Zeitraum von rund 10 Jahren waren 43% der MigrantInnen zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen, bei ArbeitnehmerInnen ohne Migrationshintergrund betraf dies 12%.

Gleichzeitig ist festzuhalten, dass andere Items dieser Ausrichtung (bspw. Benachteiligungen durch frühere ArbeitgeberInnen) keine erhöhte Relevanz haben und somit nicht auf eine überdurchschnittliche Betroffenheit von Arbeitsmarktproblemen insgesamt als ‚Auslöser‘ für den Weg in die Selbstständigkeit geschlossen werden kann.

Gründen Frauen aus anderen Motiven als Männer? Die Ergebnisse zeigen Parallelen aber auch Unterschiede. So ist der Wunsch, eigene Ideen zu verwirklichen und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu erreichen, für beide **Geschlechter** eines der drei wichtigsten Gründungsmotive. Letzteres ist im Falle von Männern durchaus überraschend, so könnte angenommen werden, dass vor allem Frauen bei Vorliegen von Betreuungspflichten dies zum Ausdruck bringen. Im Rahmen der Erhebung von Statistik Austria (2007) wurde dieses Item von Männern auch deutlich weniger gewichtig bewertet als von Frauen. Möglicherweise handelt es sich bei den hier inkludierten Männern um solche, deren spezifische Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz – sofern eine vorherige unselbstständige Erwerbstätigkeit vorlag – eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatem besonders erschwerten (bspw. durch Sonderformen der Arbeitszeit).

Für Männer sind der Wunsch der eigene Chef zu sein und die Hoffnung mehr Geld zu verdienen weitere Faktoren der Top 3. Für Frauen ist dies hingegen der Wunsch, ein Hobby zum Beruf zu machen.

Die meisten Befragten waren **vor** ihrer **Selbstständigkeit** unselbstständig erwerbstätig. Inwiefern die vorige unselbstständige Tätigkeit als belastend erlebt wurde und negative Erfahrungen den Schritt in die Selbstständigkeit forcierten, lässt sich aus den vorliegenden Informationen nicht erschließen. Für diese Gruppe ist jedenfalls neben der Verwirklichung eigener Ideen der Wunsch, der/die eigene Chef/in zu sein eines der drei wichtigsten Gründungsmotive, ebenso wie die Hoffnung, als UnternehmerIn mehr Geld zu verdienen. Sieht man vom letzten Punkt ab, so trifft dies auch für vormals arbeitslose Personen zu. Auch wenn diese Gruppe sehr klein ist, so überrascht es

doch nicht, dass deren wichtigstes Motiv für die Selbstständigkeit die Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist (Durchschnittsbewertung 1,6).

Jene ohne vorherige Arbeitsmarkterfahrungen – SchülerInnen und Studierende – gründen auch wesentlich, um Ideen zu verwirklichen und um der/die eigene Chef/in zu sein. In den Top 3 Motiven finden sich aber auch der Wunsch, ein Hobby zum Beruf zu machen und die Angabe, dass ihr Beruf nur als selbstständige/r UnternehmerIn ausgeübt werden kann. Bei letzteren handelt es sich mehrheitlich um Kunstschaffende und PersonenbetreuerInnen.

FALLBEISPIEL 11

Eine junge – unter 25-jährige – rumänische Interviewpartnerin mit Universitätsabschluss in ihrem Heimatland ist seit kurzem (1 bis 5 Jahre) in Österreich als selbstständige Altenbetreuerin tätig. Als Motiv für diese Arbeit stimmt sie den folgenden Items ‚voll und ganz zu‘: ‚weil es in meiner Familie Tradition ist, selbstständig erwerbstätig zu sein‘, ‚weil ich meinen Beruf nur als selbstständige/r UnternehmerIn ausüben kann‘ und ‚weil ich Arbeitslosigkeit vermeiden wollte‘ (IntNr. 16).

Unterschiedliche Gründungsmotive zeigen sich vereinzelt auch in Abhängigkeit der **Branche**. Das insgesamt wichtigste Motiv – die Verwirklichung eigener Ideen – rangiert in fast allen Wirtschaftsabschnitten in den Top 3, abgesehen von Verkehr und Lagerei sowie der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen. Der Wunsch ‚mein/e eigene/r Chef/in zu sein‘ findet sich in sieben der acht Abschnitte in den Top 3 (Ausnahme: Gastronomie und Beherbergung) und ist mit durchschnittlich 1,5 besonders stark bei BauunternehmerInnen ausgeprägt (insgesamt Durchschnittsbewertung 2,2). Arbeit und Privatleben besser zu verbinden ist ein weiteres Motiv, dass mehrheitlich unter den drei wichtigsten Gründen zu finden ist (Handel, Verkehr und Lagerei, Gastronomie und Beherbergung, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen). Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist hingegen nur bei zwei Wirtschaftsabschnitten – bei den beiden letztgenannten – in den Top 3 zu finden und hat vor allem bei Gründungen in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit im Mittel 1,9 eine überdurchschnittliche Bedeutung (insgesamt 2,7). Auch der Wunsch, ein Hobby zum Beruf zu machen, ist selten, nämlich nur bei GastronomInnen, in den Top 3 der Gründungsmotive platziert.

Letztlich sei auch darauf hingewiesen, dass die Art der gewählten Selbstständigkeit – gewerbliche oder freiberuflich/Neue Selbstständigkeit – gewisse Unterschiede in den Gründungsmotiven zeitigt. Bei letzteren sind die Motive der einzigen Möglichkeit der Berufsausübung und der Wunsch ein Hobby zum Beruf zu machen vergleichsweise wichtiger. Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und die Selbstständigkeit als eine Art Notökonomie ist bei Neuen Selbstständigen und FreiberuflerInnen im Durchschnitt weniger gewichtig als bei gewerblich Selbstständigen und rangiert somit in beiden Gruppen nicht unter den wichtigsten Gründungsmotiven (siehe auch Kapitel 4.3.1). Insgesamt gelten für beide Gruppen wie auch auf Gesamtebene als die zentralen Gründungsmotive die Verwirklichung eigener Ideen und der Wunsch, sein/e eigene/r Chef/in zu sein.

3.3.3.2 Typologie der dominierenden Gründungsfaktoren

Anhand des Fallbeispiels in Kapitel 3.3.3.1 wurde bereits deutlich, dass Motive, die idealtypischerweise unterschiedlichen Erklärungsansätzen zuordenbar sind, für einzelne Personen in Kombination zutreffen können. Im Folgenden werden die einzelnen Motive entlang zentraler Erklärungsfaktoren

zusammengefasst, um so ein verdichtetes Bild der Entscheidungen für eine selbstständige Tätigkeit zu erhalten und zu sehen, welche Relevanz einzelne Faktorenbereiche einnehmen.

Unterschieden werden zum einen **kulturelle Faktoren**, die, so die These, bei MigrantInnen möglicherweise spezifisch wichtig sind. Dazu zählen die folgenden beiden Motive:

- weil ich durch meine Herkunft ganz bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen besitze
- weil es in meiner Familie Tradition ist, selbstständig erwerbstätig zu sein

Selbstverwirklichungsfaktoren:

- weil ich mein/e eigene/r Chef/in sein wollte
- weil ich mein Hobby zum Beruf machen wollte
- weil ich hoffte, als selbstständige/r UnternehmerIn mehr Geld zu verdienen
- weil ich meine Ideen verwirklichen wollte
- weil ich hoffte, als selbstständige/r UnternehmerIn ein höheres gesellschaftliches Ansehen zu haben als ArbeiterIn/Angestellte

Reaktionsorientierte Faktoren:

- weil ich eine Marktlücke gefunden habe
- weil ich keinen Arbeitsplatz gefunden habe, der meiner Qualifikation, die ich im Ausland erworben habe und die in Österreich NICHT anerkannt ist, entspricht
- weil ich keinen Arbeitsplatz gefunden habe, der meiner in Österreich anerkannten Qualifikation entspricht
- weil ich Arbeitslosigkeit vermeiden wollte
- weil ich Arbeit und Privatleben besser verbinden wollte
- weil ich bei meinem/r früheren ArbeitgeberIn benachteiligt wurde
- weil ich meinen Beruf nur als selbstständige/r UnternehmerIn ausüben kann

Die Zuordnung zu den drei Faktoren erfolgte entsprechend der jeweiligen Bedeutung der einzelnen Items pro Faktor. Dazu wurde basierend auf der gegebenen Skala (von 1 = trifft voll bis ganz zu – 4 = trifft gar nicht zu) der Durchschnitt aus der Summe pro Faktorenbereich gebildet und in ein dreistufiges System (stark – mittel – schwach ausgeprägt) zugeordnet. In einem zweiten Schritt wurden diese Ergebnisse miteinander verbunden und **der/die UnternehmerIn jenem Erklärungsbereich zugeordnet, in dem eine starke Ausprägung vorliegt**. Ergab sich für mehrere Faktorenbereiche eine starke Ausprägung oder lag in keinem Bereich eine solche vor, erfolgte die Zuordnung zum Typ **„Mischtyp – kein dominierendes Gründungsmotiv“**.

Letzteres stellt den mit 76% als weitaus am häufigsten vorzufindenden Gründungsfaktor dar (siehe Abbildung 39). Anders formuliert: Drei Viertel der Fälle können nicht eindeutig einem der drei anderen Erklärungsfaktoren zugeordnet werden, da für keinen einzelnen Faktor eine starke Ausprägung vorliegt.

FALLBEISPIEL 12

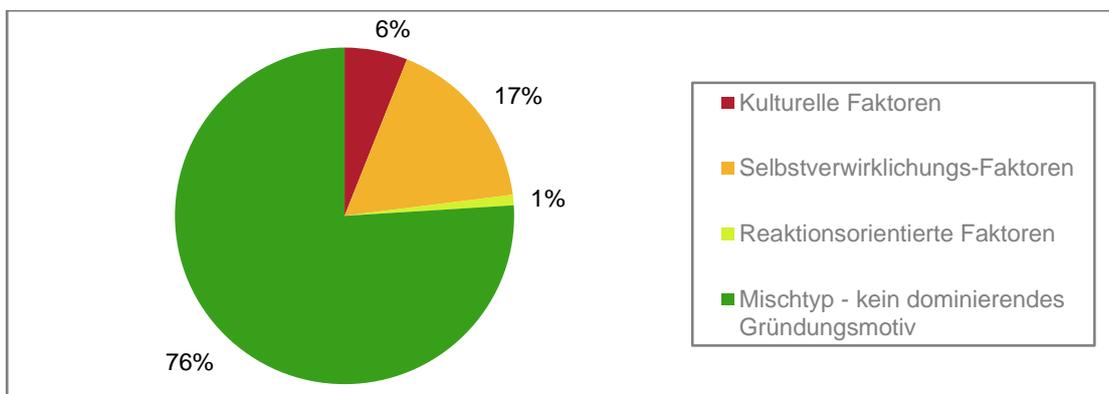
Bei einem Hotelier mit iranischem Migrationshintergrund liegt sowohl für kulturelle als auch reaktionsorientierte Faktoren eine starke Ausprägung vor. Selbstverwirklichungsfaktoren sind mittel ausgeprägt. Auf Grund dieser Kombination erfolgt eine Zuordnung zum ‚Mischtyp – kein dominierendes Gründungsmotiv‘ (IntNr. 139).

FALLBEISPIEL 13

Ein gebürtiger Bosnier, tätig im Fahrzeughandel und der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen im grenzüberschreitenden Verkehr, beantwortet die Fragen nach den Gründungsmotiven so, dass in keinem der drei Faktoren eine starke Ausprägung vorliegt. Kulturelle Faktoren und Selbstverwirklichungsfaktoren sind mittel ausgeprägt und reaktionsorientierte Faktoren liegen im geringen Maße vor. Da keinem Erklärungsansatz eine starke Bedeutung zugemessen wird, erfolgt die Zuordnung zum ‚Mischtyp – kein dominierendes Gründungsmotiv‘ (IntNr. 249).

Die Idee, eine Unternehmensgründung einem spezifischen Faktorenbereich zuzurechnen, kann somit als ein relativ stereotypes Bild gesehen werden, das das maßgebliche Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren vernachlässigt. Dieses Ergebnis scheint insofern plausibel, als der Schritt in die Selbstständigkeit ein gut überlegt sein sollte und auch mehrere Faktoren vorhanden sein sollten, um sich selbstständig zu machen – so mag beispielsweise eine schwierige Arbeitsmarktsituation wesentlich sein, dennoch bedarf es auch einer Geschäftsidee, die verwirklicht werden könnte. „Auch Gründungen aus „Not“ sind dennoch oft Gründungen zur Selbstverwirklichung“ hält auch ein/e InterviewpartnerIn (Exp.Int. 5) fest. Demensprechend lassen sich auch die wenigsten untersuchten Fälle (1%) klar den reaktionsorientierten Faktoren zuordnen. Gewichtiger ist eine Dominanz von Selbstverwirklichungsfaktoren mit 17%. Das primäre Zutreffen kultureller Faktoren liegt bei 6% der UnternehmerInnen vor.

Abbildung 39: Typologie dominierender Gründungsfaktoren Wiener migrantischer Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255

Im Kontext unterschiedlicher soziökonomischer Faktoren liegen nur wenig signifikante Unterschiede vor. **Kulturelle Faktoren** sind für UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund am relativ wichtigsten (13%) und spielen demgegenüber in der Gruppe NMS-12³¹ mit 1% so gut wie keine Rolle. UnternehmerInnen der 1. Generation und im höheren Alter lassen sich etwas gehäuft, wenn auch nicht statisch signifikant, in dieser Gruppe verorten.

In der Gruppe der **Selbstverwirklichungs-Faktoren** stechen BauunternehmerInnen hervor. Solche Faktoren spielen hier für gut jede/n Dritten eine zentrale Rolle bei der Entscheidung für eine Selbstständigkeit (36%), ein Anteil der sehr deutlich über jenen in allen anderen Gruppen liegt.

Reaktionsorientierte Faktoren, welche insgesamt kaum als dominantes Gründungsmotiv identifizierbar sind, treffen ausschließlich in der Herkunftsgruppe ‚sonstige Staaten‘ und in den Wirtschaftsabschnitten ‚Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen‘ sowie ‚sonstige Branchen‘ zu. Und es handelt sich dabei ausschließlich um Personen, die erst seit relativ kurzer Zeit in Österreich leben. Eine adäquate unselbstständige Beschäftigung zu finden scheint hier also verstärkt mit Problemen behaftet zu sein, so dass die Gründung eines Unternehmens zur Alternative wird.

3.3.3.3 Typologie der Gründungsmotive – Push oder Pull?

Alternativ zu einer Zuordnung zu den zuvor thematisierten Erklärungsansätzen kann eine Klassifikation auch entlang von Push- und Pull-Faktoren erfolgen. Als **Pull-Faktoren** werden jene verstanden, welche positive Anreize für eine Unternehmensgründung geben. Dazu gehören die folgenden Motive:

- weil ich mein/e eigene/r Chef/in sein wollte
- weil es in meiner Familie Tradition ist, selbstständig erwerbstätig zu sein
- weil ich mein Hobby zum Beruf machen wollte
- weil ich hoffte, als selbstständige/r UnternehmerIn mehr Geld zu verdienen
- weil ich meine Ideen verwirklichen wollte
- weil ich hoffte, als selbstständige/r UnternehmerIn ein höheres gesellschaftliches Ansehen zu haben als als ArbeiterIn/Angestellte
- weil ich eine Marktlücke gefunden habe
- weil ich durch meine Herkunft ganz bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen besitze.

Die **Push-Faktoren** gehorchen hingegen primär einer ‚Ökonomie der Not‘. Die Gründungsmotive können hier vor allem auf Probleme am Arbeitsmarkt zurückgeführt werden:

- weil ich keinen Arbeitsplatz gefunden habe, der meiner Qualifikation, die ich im Ausland erworben habe und die in Österreich NICHT anerkannt ist, entspricht
- weil ich keinen Arbeitsplatz gefunden habe, der meiner in Österreich anerkannten Qualifikation entspricht
- weil ich Arbeitslosigkeit vermeiden wollte

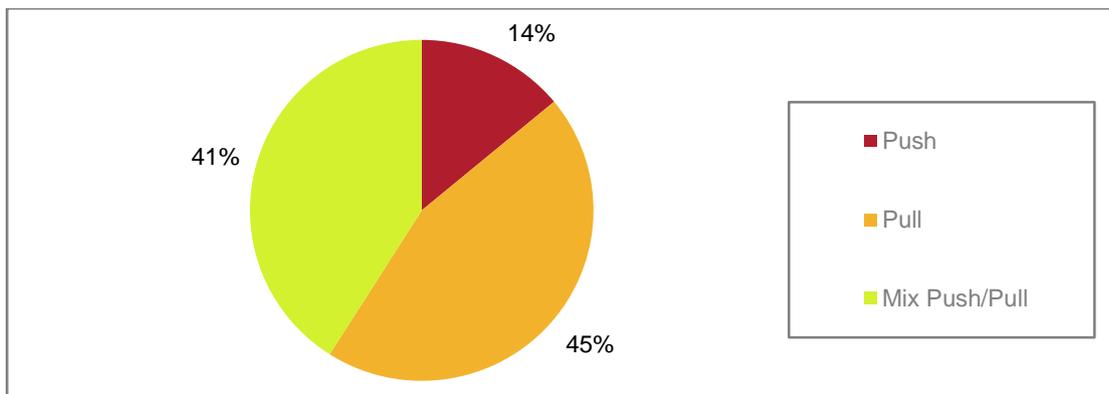
³¹ Staaten, die seit dem 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 der Europäischen Union angehören (PL, CZ, SK, HU, SI, LT, EE, LV, RO, BG, MT, CY)

- weil ich Arbeit und Privatleben besser verbinden wollte
- weil ich bei meinem/r früheren ArbeitgeberIn benachteiligt wurde
- weil ich meinen Beruf nur als selbstständige/r UnternehmerIn ausüben kann.

Zur Zuordnung wurde der Durchschnitt aus der Summe der Faktoren errechnet und in ein dreistufiges System (starke – mittlere – schwache Ausprägung) zugeordnet. In einem weiteren Schritt wurden jene UnternehmerInnen, bei denen Pull-Faktoren stärker ausgeprägt waren als Push-Faktoren dem Typ ‚Pull‘ zugeordnet und umgekehrt. Waren Pull-, als auch Push-Faktoren in gleicher Ausprägung gegeben, erfolgte die Zuordnung zum Typ ‚Mix Push/Pull‘. Im Gegensatz zu der Klassifikation zuvor erfolgte hier also keine Fokussierung auf die Ausprägung ‚stark‘, sondern alle Ausprägungsabstufungen wurden gleichermaßen berücksichtigt.

In dieser Systematik können 14% der UnternehmerInnen dem Typ ‚Push-Faktoren‘ zugeordnet werden (siehe Abbildung 40). In Summe sind hier also Motive, die Probleme am Arbeitsmarkt widerspiegeln wichtiger als solche, die positive Anreize einer selbstständigen Tätigkeit umschreiben. Letzteres ist hingegen für 45% zutreffend. Damit lässt sich die relative Mehrheit der migrantischen UnternehmerInnen als primär durch Pull-Faktoren geleitet beschreiben. Bei fast ebenso vielen, 41%, kommen Pull- und Push-Faktoren in gleicher Ausprägung zu tragen, beide Aspekte spielten damit in der Gründung eine ähnlich gewichtige Rolle.

Abbildung 40: Typologie Push-, Pull-Faktoren bei der Gründung Wiener migrantischer Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255

Wer sind die UnternehmerInnen, die im Wesentlichen in die Selbstständigkeit gepusht werden? Die Ergebnisse zeigen, dass sich kaum nennenswerte Unterschiede zwischen verschiedenen sozioökonomischen Merkmalen ergeben. Tendenziell finden sich UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund, jene die einen Handelsbetrieb, ein Unternehmen im Wirtschaftsabschnitt Verkehr/Lagerei gegründet haben oder im Bereich der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher, technischer Dienstleistungen tätig sind, etwas verstärkt im Push-Typ.

Deutlichere Unterschiede ergeben sich im Hinblick auf die beiden anderen Typen. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund Türkei sind signifikant seltener dem Pull-Typ zuzuordnen (11% vs. 45%) und gehäuft im Typ ‚Mix Push/Pull‘ (69%) zu finden. Gegengleiches gilt für jene aus den NMS-12 – hier haben Pull-Faktoren eine überdurchschnittliche Bedeutung mit 57%. Jüngere UnternehmerInnen (unter 45 Jahre) und jene, die im Anschluss an eine Ausbildung gegründet haben sind ebenfalls verstärkt dem Pull-Typ zuordenbar. Das Jahr der Unternehmensgründung selbst spielt dabei

keine signifikante Rolle, wobei sich gleichzeitig eine Tendenz zeigt, dass mit kürzerer Aufenthaltsdauer in Österreich Pull-Faktoren gewichtiger sind, was mit dem Ergebnis nach Alter und beruflicher Vorkarriere korrespondiert.

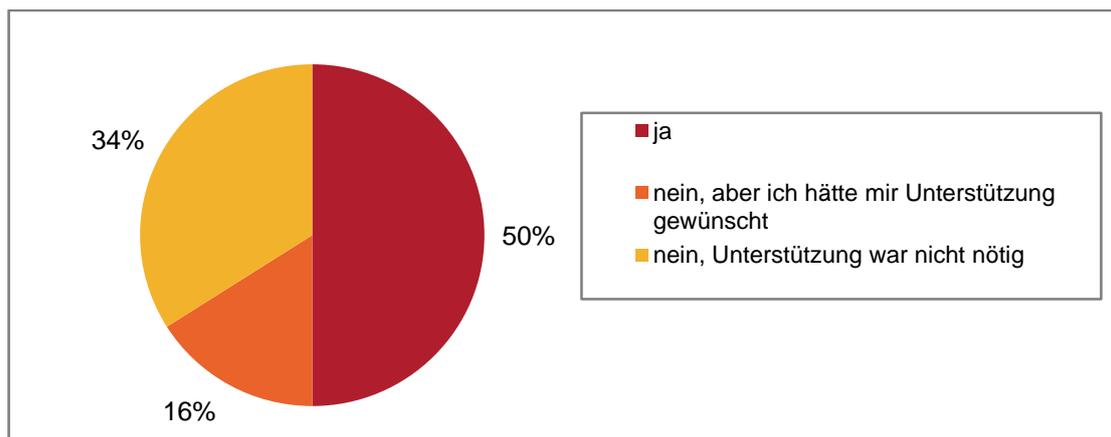
Im Vergleich der Wirtschaftsabschnitte stechen BauunternehmerInnen hervor, hier sind 68% der Befragten dem Typ ‚Pull‘ zuzuordnen, Push-Faktoren haben mit 4% eine vergleichsweise geringe Bedeutung, ebenso der Typ ‚Mix Push/Pull‘ mit 28%. Dies deutet – im Einklang mit den in den Kapiteln zuvor präsentierten Ergebnissen – darauf hin, dass hier das Erreichen einer positiveren Erwerbssituation so stark wie in keiner anderen Branche zum Tragen kommt.

3.3.4 Unterstützung bei der Gründung

Die Hälfte der UnternehmerInnen ist beim Start in die Selbstständigkeit – sei dies emotional, finanziell, mit Know-How – unterstützt worden (siehe Abbildung 41). Dieser Anteil entspricht in etwa dem Ergebnis der Studie zu ethnischen Ökonomien aus dem Jahr 2007 (siehe Enzenhofer et al. 2007). Dort gaben 44% der Befragten an, bei der Unternehmensgründung Unterstützung erhalten zu haben. Gleichzeitig bedeutet dies im Vergleich zur Jungunternehmerstudie von Statistik Austria einen unterdurchschnittlichen Unterstützungsgrad (siehe Statistik Austria 2007). Laut Statistik Austria haben rund 70% der GründerInnen eine Unterstützung erfahren. Diese Ergebnisse markieren somit eine unterdurchschnittliche Unterstützung von MigrantInnen bei ihrem Weg in die Selbstständigkeit.

Jene MigrantInnen, die keine Unterstützung erfahren haben, sehen größtenteils auch keine Notwendigkeit dafür. Insgesamt 34% aller Befragten geben an, dass sie keine Unterstützung hatten, diese aber auch nicht nötig gewesen sei. Weitere 16% hatten ebenfalls keine Unterstützung, hätten sich eine solche allerdings gewünscht. Beide Werte fallen im Vergleich zur Jungunternehmerstudie um rund 10%-punkte höher aus (24,3% gaben an, keine Unterstützung benötigt zu haben, 5% hatten keinen Zugang zu Unterstützungen).

Abbildung 41: Unterstützung für Wiener migrantische UnternehmerInnen beim Start in die Selbstständigkeit



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n_{miss}=2

Die Situation unterscheidet sich bei Betrachtung verschiedener sozioökonomischer Gruppen lediglich in Einzelfällen in statistisch signifikanter Weise. Häufigere Unterstützung erfahren bspw. MigrantInnen, die in den Jahren 2000 bis 2009 gegründet haben (59%, vs. vorher 47%, nachher 42%).

Ebenfalls häufiger unterstützt wurden mit fast 60% GründerInnen aus den NMS-12. In der Gruppe ‚sonstige Staaten‘ war es rund die Hälfte und im Falle der Gruppen ehem. Jugoslawien und Türkei gut ein Drittel. Personen der beiden letztgenannten Herkunftsgruppen sprechen rückblickend überproportional häufig den Wunsch nach einer Unterstützung aus (jeweils knapp 30% zu 16% insgesamt). Auch vergleichsweise viele GründerInnen von Betrieben des Bereichs ‚Herstellung von Waren‘ hätten sich eine Unterstützung gewünscht (28%). Demgegenüber fallen jene der Wirtschaftszweige Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen durch einen relativ hohen Anteil von Personen auf, welche keinen Unterstützungsbedarf sehen (47%). Ähnlich hohe Anteile ergeben sich für Personen, die direkt nach der Ausbildung gegründet haben, die über eine Matura verfügen, der 2. Generation angehören und freiberuflich oder als Neue Selbstständige selbstständig sind.

GründerInnen, die primär durch Push-Motive geleitet waren, sehen rückblickend ebenfalls häufig keinen Bedarf für eine Unterstützung. Gleichzeitig haben sie aber auch am relativ seltensten eine Unterstützung erhalten. Das Thema Unterstützung bei der Gründung spielt in dieser Gruppe in der Selbstwahrnehmung also generell eine geringe Rolle. Auf Grund der wesentlich zum Tragen kommenden exogenen Faktoren könnte aber gerade hier ein Unterstützungsbedarf vermutet werden, während jene, die stärker durch Pull-Faktoren geleitet werden, möglicherweise proaktiver um Hilfestellung suchen (siehe auch Kapitel 3.3.4.1).

Zu vermuten war nicht zuletzt auch, dass die rückblickende Einschätzung eines Unterstützungsbedarfs auch in einem Zusammenhang mit der aktuellen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens stehen könnte. In der Tat deuten die Ergebnisse in diese Richtung: Jene, welche die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens als sehr gut beurteilen, haben mit 29% selten Unterstützung erhalten und sehen auch signifikant häufiger keinen entsprechenden Bedarf (52%). Bei Betrieben mit einer ‚nicht ausreichenden‘ wirtschaftlichen Lage würden mit 24% vergleichsweise viele rückblickend eine Unterstützung als wichtig erachten.

3.3.4.1 Quellen der Unterstützung bei der Unternehmensgründung

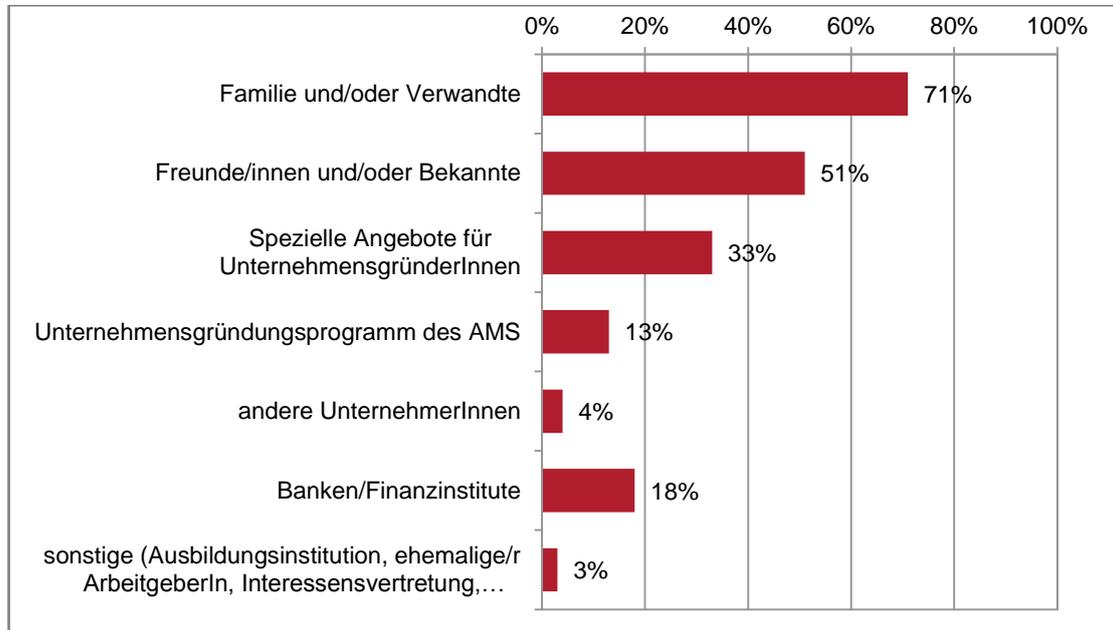
Die Hälfte der UnternehmerInnen hat irgendeine Form der Unterstützung während des Gründungsprozesses erhalten. Sowohl in den im Rahmen des Projektes geführten ExpertInnengesprächen als auch in verschiedenen Studien wird die wesentliche Bedeutung **privater sozialer Netze** im Gründungsprozess angesprochen (siehe bspw. Leicht et al. 2005, Enzenhofer et al. 2007). Dies bestätigt sich in der vorliegenden Befragung: Insgesamt 81% der bei der Gründung unterstützten UnternehmerInnen hat (auch) aus dem privaten Umfeld Unterstützung erhalten. 71% wurden von ihrer Familien und/oder Verwandten unterstützt und 51% von Freunden/innen und/oder Bekannten (siehe Abbildung 42). Gerechnet auf alle Befragten entspricht dies 41% privat unterstützter Unternehmensgründungen. Zieht man als Vergleich eine nicht-migrantische Studie heran, die Jungunternehmerstudie von Statistik Austria (2007), zeigt sich, dass kein gewichtiger Unterschied in der Rolle privater Unterstützung vorliegt. Laut diesen Ergebnissen haben 35,5% Unterstützung aus dem privaten Umfeld erhalten.

Spezielle Angebote für UnternehmensgründerInnen (bspw. Gründungsberatung WKO, Mingo) hat ein Drittel genutzt (16% aller UnternehmerInnen). Damit ist der Anteil von MigrantInnen, die eine solche Form der Unterstützung erfahren deutlich geringer als laut Jungunternehmerstudie, wo dies auf 36% zutrifft.

Mit 18% (resp. 9% aller Befragten) hat auch fast jede/r fünfte GründerIn mit Migrationshintergrund Unterstützung durch Banken/Finanzinstitute erfahren und über 10% (resp. 7% aller Befragten) haben am Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS) teilgenommen. Beide Unterstützungsstrukturen sind damit die im Vergleich zu Jungunternehmerstudie geringfügig gewich-

tiger. Laut Jungunternehmerstudie haben jeweils 5% Ratschläge von Finanzinstituten und vom AMS erhalten.

Abbildung 42: Wiener migrantische Unternehmen mit Unterstützung während des Gründungsprozesses: Form der Unterstützung, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=126

Bei jenen die eine Unterstützung erfahren haben sind es die, die relativ kürzlich (seit dem Jahr 2010) gegründet haben, die verstärkt Hilfe von Seiten der Familie und/oder Verwandten (79%) erhalten haben, die gleichzeitig aber auch verstärkt spezielle Unternehmensgründungsprogramme in Anspruch genommen haben (44%). Vergleichbares gilt für jene mit einer hohen formale Ausbildung, unabhängig davon, ob diese im In- oder Ausland erworben wurde: Sie erhielten überdurchschnittlich oft Hilfestellungen von privaten sozialen Netzen (84% Familie/Verwandte, 61% Freunde/innen/Bekante). Es ist zu vermuten, dass AbsolventInnen von Tertiärausbildungen über einen sozialen Hintergrund verfügen, der vermehrt Ressourcen anbieten kann – sei dies finanziell, Netzwerke etc.. Die Nutzung von Unternehmensgründungsprogrammen liegt in dieser Gruppe ebenfalls über dem Gesamtwert (40%).

Nach Geschlecht und anderen sozioökonomischen Indikatoren zeigen sich nur geringfügige, statistisch nicht signifikante Unterschiede in der erhaltenen Unterstützung. In der Tendenz nennen Frauen beispielsweise etwas gehäuft Familie und/oder Verwandte als Quelle der Hilfestellung, ebenso wie Banken/Finanzinstitute. Männer haben hingegen etwas verstärkt spezielle Unternehmensgründungsangebote genutzt.

3.3.4.2 Unterstützungswünsche jener UnternehmerInnen, die keine Unterstützung bei der Gründung erhielten, aber eine solche gewünscht hätten

Ein Anteil von 16% der UnternehmerInnen hat keine Unterstützungen zum Zeitpunkt der Gründung erhalten, hätte sich aber Hilfestellungen gewünscht. Dabei handelt es sich zum weit überwiegenden Teil um den Wunsch nach finanzieller Hilfe. Alle anderen Unterstützungswünsche werden deutlich seltener artikuliert. Dazu gehören Unterstützungen in rechtlichen Fragen, beim bürokratischen Prozedere wie Amtswegen oder in betriebswirtschaftlichen Fragen. Bezüglich dieser Faktoren wurde in

den ExpertInneninterviews durchaus ein Bedarf an Unterstützungen zum Ausdruck gebracht. MigrantInnen wären in diesen Aspekten mitunter nicht sehr gut auf die Selbstständigkeit vorbereitet: Mangelnde Erfahrung und zu wenig Wissen über (spezifisch österreichische) Vorschriften, die mit dem Unternehmertum verbunden sind, aber auch über Konsequenzen unternehmerischen Scheiterns, seien beobachtbar (siehe Exp.Int. 2,4,5).

Jede/r zehnte UnternehmerIn dieser Gruppe bringt auch den Wunsch nach einer aufgeschlosseneren Haltung von Institutionen (bspw. Finanzinstitute) gegenüber Gründungsvorhaben zum Ausdruck. Eine kleine Gruppe von 6% hätte sich schließlich auch mehr Unterstützung von der eigenen Familie erhofft.

3.3.4.3 Finanzierung der Unternehmensgründung

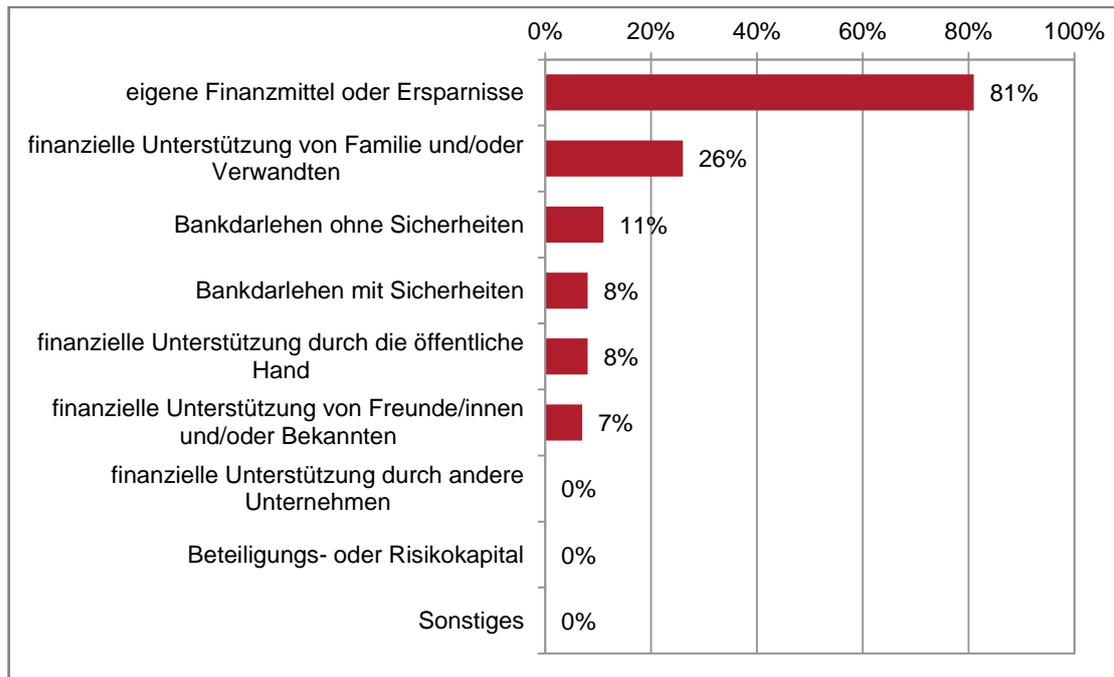
Zuvor wurde gezeigt, dass jene, die keine Unterstützung erhielten, sich eine solche allerdings gewünscht hätten, in erster Linie finanzielle Hilfe vermissten. Dahinter steht, dass 81% ihre Unternehmensgründung durch eigene Finanzmittel oder Ersparnisse finanziert haben (siehe Abbildung 42). Rund jede/r Vierte wurde dabei durch die Familie und/oder Verwandte finanziell unterstützt. Alle anderen Finanzierungsformen waren nur mehr für eine Minderheit von Relevanz.³²

Stellt man dieses Resultat wiederum der Jungunternehmerstudie von Statistik Austria (2007) gegenüber, zeigen sich Übereinstimmungen aber auch Unterschiede. Der Anteil jener, die auf eigene Finanzmittel oder Ersparnisse zurückgreifen, ist gleich hoch (Statistik Austria: 82%). Der Anteil derer, die durch private soziale Netze finanziell unterstützt wurden, ist hingegen bei migrantischen GründerInnen deutlich höher als bei den JungunternehmerInnen allgemein. Familie/Verwandte und/oder Freunde/ Bekannte zusammengenommen haben 27% der migrantischen UnternehmerInnen unterstützt, aber ‚nur‘ 15% der JungunternehmerInnen. Soziale Netzwerke haben damit bei MigrantInnen eine vergleichsweise gewichtige Rolle. Allerdings trifft dies nicht in allen Gruppen gleichermaßen zu: Es sind vor allem UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund, die finanziell aus dem privaten Umfeld unterstützt wurden: Mit 46% erhielt fast die Hälfte finanzielle Hilfen durch die Familie/Verwandte und/oder Freunde/Bekannte.

Ansonsten bestehen keine großen Unterschiede bei der Finanzierung. Wenig überraschend ist der Anteil der Personen, die mit eigenen Mitteln und Ersparnissen ihre Unternehmensgründung finanziert haben, bei älteren Personen (45 Jahre und älter) etwas höher (88%) als bei unter 45-Jährigen (77%).

³² Jene, die keine Angabe machten bzw. kein Item als zutreffend angaben, ergänzten mitunter, dass eine Finanzierung nicht nötig war. Erwartungsgemäß trifft dies in der Gruppe der Neuen Selbstständigen/freiberuflich Tätigen mit gut einem Drittel überproportional zu.

Abbildung 43: Finanzierung der Unternehmensgründung Wiener migrantischer Unternehmen, Mehrfachnennungen möglich



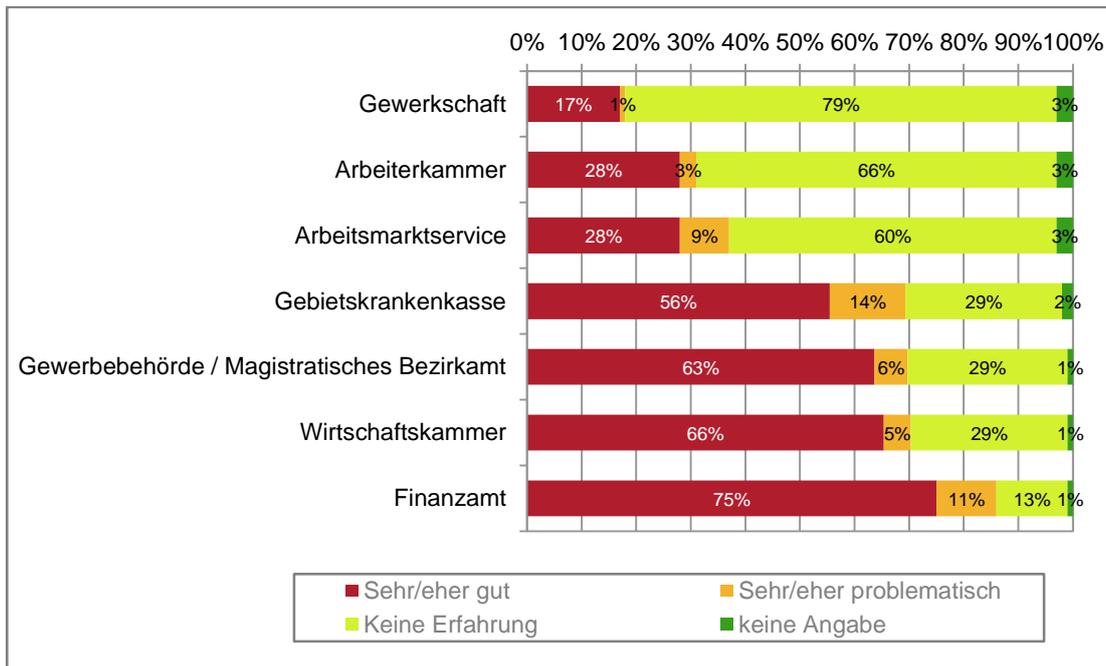
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n_{miss}=23

3.3.5 Erfahrungen mit verschiedenen Institutionen im Lauf der Unternehmensaktivität

Im Zuge der Gründung und Führung eines Unternehmens ergeben sich vielfältige Institutionenkontakte. Wir wollten von den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund wissen, wie gut oder wie problematisch solche Kontakte vonstatten gehen und damit einen Hinweis darauf erhalten, wie kooperativ und unterstützend österreichische Institutionen im Umgang mit UnternehmerInnen anderer Herkunftsländer agieren. Im Großen und Ganzen beschreiben die RespondentInnen ihre Erfahrungen als gut. Auf einer vierteiligen Skala von 1 (sehr gut) bis 4 (sehr problematisch) ergibt sich für keine Institution eine durchschnittliche Bewertung schlechter denn 2.

In mehr oder minder vielen Fällen liegen jedoch seitens des/r befragten Unternehmers/in (noch) keine Erfahrung vor (siehe Abbildung 44). Dies betrifft allen voran die Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und auch das Arbeitsmarktservice. Bei den anderen Institutionen, wie Gewerbebehörde oder Finanzamt, liegt der Anteil zwischen 13% und knapp 30%. Dass hier mitunter fast ein Drittel keine Erfahrungen angibt, verweist darauf, dass derartige Kontakte und amtliche Erledigungen mitunter von GeschäftsführerInnen, PartnerInnen etc. erledigt werden. Auch die Art der Selbstständigkeit wirkt hier erwartungsgemäß beeinflussend, in der Gruppe der freiberuflich selbstständig Erwerbstätigen und neuen Selbstständigen ist der Anteil jener ohne entsprechende Erfahrungen jeweils höher als bei gewerblich Selbstständigen.

Abbildung 44: Bewertung der Erfahrungen mit verschiedenen Institutionen durch die Wiener migrantischen UnternehmerInnen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n miss je nach Kategorie zwischen n=2 und n=8.

Liegen Erfahrungen mit den jeweiligen Institutionen vor, so sind diese mehrheitlich positiv. Am relativ häufigsten werden negative Erfahrungen mit der Gebietskrankenkasse und dem Finanzamt angegeben. Für Betriebe mit MitarbeiterInnen trifft dies verstärkt zu: Geben 10% der EPU's problematische Erfahrungen mit der Gebietskrankenkasse an, sind es 20% der Betriebe mit MitarbeiterInnen. Auch das Finanzamt betreffend ist der Anteil mit 17% klar höher als bei Unternehmen ohne MitarbeiterInnen (8%).

Als sehr/eher problematisch erleben die Befragten in Bezug auf das Finanzamt den hohen bürokratischen Aufwand (29% derer mit problematischen Erfahrungen, bezogen auf alle Unternehmen sind dies rund 3%). Mangelhafte Informationen und Unterstützung werden sowohl in Richtung Finanzamt (24%, bzw. 3% aller Unternehmen) als auch betreffend die Gebietskrankenkasse (34%, bzw. 5% aller Unternehmen) geäußert. Letztere, so die Kritik, würde zu wenig Rücksicht auf die betriebliche Situation nehmen. In Richtung Finanzamt wird diese Kritik zwar ebenfalls laut, ist aber vergleichsweise weniger bedeutsam (8%, bzw. 1% aller Unternehmen). Eine zu komplizierte Rechtslage halten gut 10% in Bezug auf beide Institutionen fest und jeweils rund 5% empfinden das behördliche Agieren in diesen beiden Institutionen als willkürlich. Auch Vorurteile der MitarbeiterInnen der Finanzämter und Gebietskrankenkassen gegenüber MigrantInnen werden zur Sprache gebracht: Jeweils 8% geben an, solch negative Erfahrungen gemacht zu haben (alles insgesamt um 1% aller Unternehmen).

In Bezug auf die anderen Institutionen ist die Gruppe jener mit problematischen Erfahrungen zu klein, um weitere valide Analysen durchzuführen. Interessant ist dennoch, dass betreffend keiner dieser Institutionen vorteilsbeladene Erfahrungen sondern eher institutionenspezifische Kritikpunkte thematisiert werden. So sehen in Bezug auf das Arbeitsmarktservice beispielsweise einige eine nicht passgenaue Vermittlung von Arbeitskräften als Defizit, in Bezug auf die Wirtschaftskammer

wird etwa mehr Unterstützung und Hilfe gewünscht und betreffend der Arbeiterkammer werden teilweise mangelndes Wissen und Rücksichtnahme auf betriebliche Realitäten kritisiert.

Insgesamt tendieren UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund zu einer etwas kritischeren Beurteilung. Bei vier der insgesamt sieben abgefragten Institutionen benennen sie am relativ häufigsten negative Erfahrungen. Möglicherweise sind sie vergleichsweise öfters mit einem vorteilbehafteten Verhalten konfrontiert. Auffällig ist jedenfalls, dass auch in den qualitativen Interviews mit MitarbeiterInnen vereinzelt (n=3) von Schwierigkeiten mit Behörden auf Grund der Abstammung erzählt wird und es sich in all diesen Fällen um Personen mit türkischem Migrationshintergrund handelt. Exemplarisch: *„In manchen Institutionen, z.B. bei den Behörden spürt man, dass man auf Grund der türkischen Abstammung als Mensch 2. Klasse behandelt wird.“* (Int.04_m_34_Mig_Bestatter).

Im qualitativen Sample der **MitarbeiterInnen** wurde gezielt nach **Erfahrungen** mit der **Arbeiterkammer** und **Gewerkschaft** gefragt. Kein/e InterviewpartnerIn ist Gewerkschaftsmitglied. Serviceleistungen der Arbeiterkammer wurden von jeder/m Vierten schon mindestens einmal in Anspruch genommen. Dies reicht von der Inanspruchnahme des AK-Bildungsgutscheines bis hin zur Unterstützung in arbeitsrechtlichen Fragen bei früheren ArbeitgeberInnen. Sofern in den Gesprächen näher auf die Qualität der Beratung und Unterstützung eingegangen wurde, wird diese durchgängig als hilfreich geschildert. Exemplarisch eine Interviewpartnerin, die in der Vergangenheit bereits mehrfach Kontakt mit der AK hatte:

„Da bekommt man sehr schnell und sehr kompetent Auskunft. Die sagen einem auch genau was Sache ist, wo man sich wehren soll und wo man die Klappe halten muss.“
(Int.18_w_52_kein Mig_Sekretärin).

3.3.6 Zwischenfazit

GRÜNDUNG UND UNTERNEHMENSGESCHICHTE IM ÜBERBLICK

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass...

- die Unternehmensstruktur durch ‚junge‘ Unternehmen, die von dem/der EigentümerIn selbst gegründet wurden, geprägt ist.
- die Mehrheit der MigrantInnen bereits Arbeitsmarkterfahrungen als unselbstständig Erwerbstätige hat, aber auch 17% haben direkt im Anschluss an eine Ausbildung gegründet.
- die Unternehmensgründung wesentlich auf dem Wunsch nach Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie basiert. Die durchschnittlich drei wichtigsten Motive sind: ‚Verwirklichung eigener Ideen‘, ‚Wunsch der/die eigene/r Chef/in zu sein‘, und ‚Wunsch Arbeit und Privatleben besser verbinden zu können‘.
- das Auftreten dominierender Gründungsfaktoren entlang von wesentlichen Erklärungsansätzen (kulturelle, reaktionsorientierte, Selbstverwirklichungs-Faktoren) sich vergleichsweise selten beobachten lässt. In der Regel ist es ein Mix an Faktoren, der bei der Entscheidung für den Weg in die Selbstständigkeit wirksam wird.
- sich ein großer Teil der UnternehmerInnen in ihrer Gründung durch Pull-Faktoren geleitet beschreiben lässt, also durch positive Anreize zur Unternehmensgründung motiviert. Bei etwa gleich vielen traten zu den Pull-Faktoren auch Push-Faktoren hinzu, also solche, die auf Probleme am Arbeitsmarkt verweisen.
- die Hälfte der GründerInnen bei ihrem Weg in die Selbstständigkeit Unterstützung durch Dritte erhielt. Zu einem hohen Anteil handelt es sich dabei um Unterstützung durch private soziale Netze. Andere Unterstützungsstrukturen, insbesondere GründerInnenprogramme, adressieren bzw. erreichen diese Zielgruppe seltener.
- private Netzwerke in Bezug auf finanzielle Unterstützungen eine wichtige Rolle spielen, auch wenn die große Mehrheit der UnternehmerInnen auf eigene finanzielle Mittel und Ersparnisse zurückgegriffen hat.
- die Kontakte mit verschiedenen Institutionen wie Finanzamt, Gebietskrankenkasse, Gewerbebehörde, Wirtschaftskammer, AMS, Arbeiterkammer oder Gewerkschaft – so vorhanden – mehrheitlich positiv gesehen werden. Es bestehen diesbezüglich keine vorurteilsbeladenden Erfahrungen, Kritikpunkte beziehen sich eher auf für die jeweilige Institution spezifische Aspekte.

3.4 Die Rolle migrantischer Unternehmen für Beschäftigung

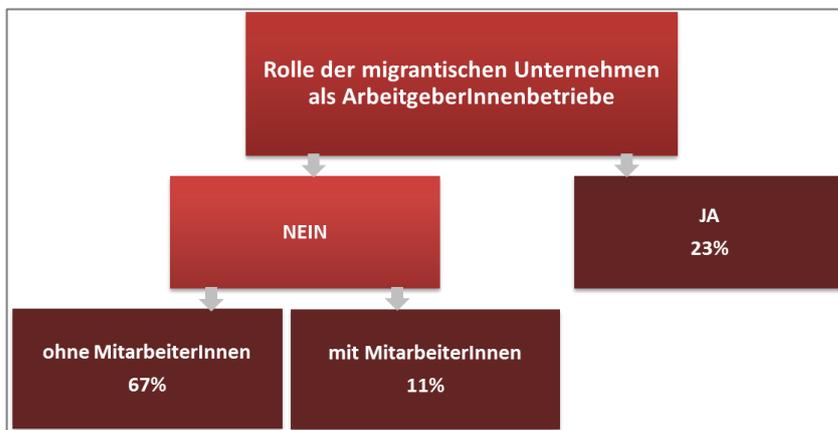
Die Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik zeigen, dass die Mehrheit der Selbstständigen in den interessierenden Herkunftsgruppen keine MitarbeiterInnen beschäftigt. Der Anteil der **ArbeitgeberInnenbetriebe** liegt, wie auch in der vorliegenden Stichprobe, bei etwa **einem Viertel** der Unternehmen. Das bedeutet, dass etwa jedes vierte migrantische Unternehmen ArbeitnehmerInnen im engeren Sinne, also Standardbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Freie DienstnehmerInnen oder Lehrlinge beschäftigt.

Es können Personen aber auch in anderen als den genannten ArbeitnehmerInnen-Positionen beschäftigt werden. Dies betrifft die Beschäftigungsformen der überlassenen Arbeitskräfte³³, der mit-helfenden Angehörigen, punktuell eingesetzte Aushilfskräfte sowie andere Selbstständige im Unternehmen (wie geschäftsführende PartnerInnen oder GesellschafterInnen). Diese Personengruppen werden nicht als „ArbeitnehmerInnen“ des Betriebes gewertet (d.h. sie machen ein Unternehmen nicht zu einem ArbeitgeberInnenbetrieb), sie werden aber mit dem umfassenderen Begriff „MitarbeiterInnen“ erfasst.

Daraus ergibt sich, dass der Anteil der **Unternehmen mit MitarbeiterInnen** höher ist als der Anteil der ArbeitgeberInnenbetriebe im engeren Sinne (siehe Abbildung 45). Während ein Viertel als ArbeitgeberInnenbetriebe bezeichnet werden kann, sind in insgesamt aber in **einem Drittel** der Unternehmen mehrere Personen tätig – dieser Anteil liegt somit um 10%-punkte über jenem der ArbeitgeberInnenbetriebe.

Anders formuliert: Rund drei Viertel der Betriebe sind keine ArbeitgeberInnenbetriebe und zwei Drittel der Unternehmen sind EPU, in dem Sinne, dass zum Zeitpunkt des Interviews keine weiteren Personen für das Unternehmen tätig sind.

Abbildung 45: Die Rolle Wiener migrantischer Unternehmen als Beschäftiger



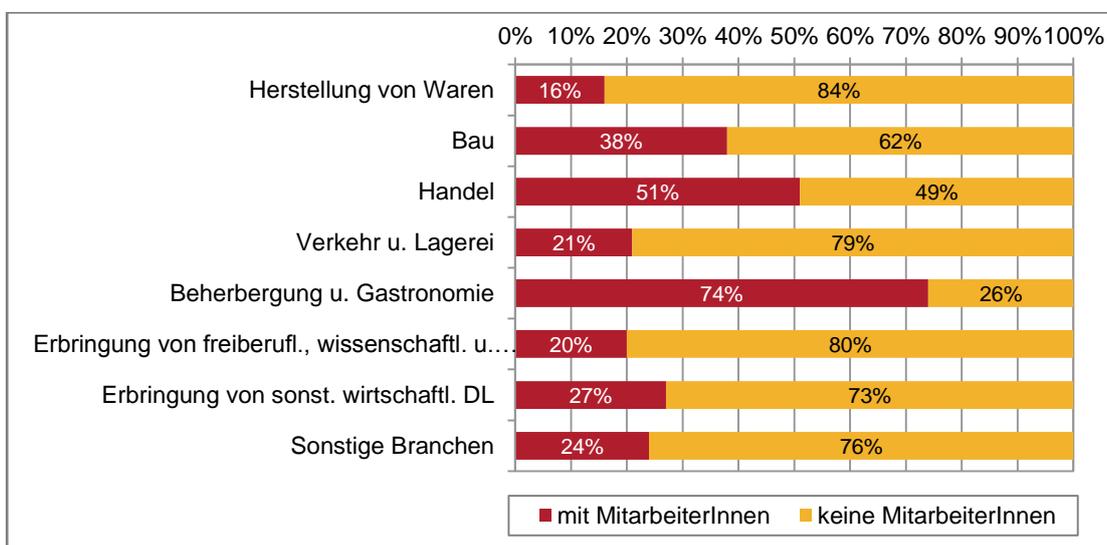
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, Rundungsdifferenzen möglich

³³ Da in der Stichprobe grundsätzlich auch Arbeitskräfteüberlasser befragt wurden, hätte eine Zählung der überlassenen ArbeitnehmerInnen eine Doppelzählung dieser Beschäftigten zu Folge.

3.4.1 Wer sind die Unternehmen mit MitarbeiterInnen³⁴?

Die Ergebnisse der vorliegenden Stichprobe zeigen, dass allen voran in der Beherbergung und Gastronomie ein hoher Teil der Unternehmen MitarbeiterInnen beschäftigt, mit drei Viertel deutlich mehr als in allen anderen Wirtschaftsabschnitten (siehe Abbildung 46). An zweiter Stelle folgt der Handel – hier haben etwa die Hälfte der Unternehmen MitarbeiterInnen. In allen anderen Wirtschaftsabschnitten liegt der Anteil der Unternehmen mit MitarbeiterInnen bei unter 50%. Am seltensten werden MitarbeiterInnen in den Bereichen Herstellung von Waren (bspw. Änderungsschneiderei, Gold- und Silberschmiede), Verkehr und Lagerei (Taxi, Güterbeförderung) sowie der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (bspw. FremdenführerInnen, neue Selbstständige im Bereich Marktforschung) beschäftigt.

Abbildung 46: Wiener migrantische Unternehmen mit/ohne MitarbeiterInnen, nach Wirtschaftsabschnitt



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255

Wenig überraschend sind es jene Selbstständigen, welche die wirtschaftliche Situation ihres Unternehmens als (sehr) gut beurteilen, die häufiger als andere MitarbeiterInnen haben: Rund 40% derer mit guter wirtschaftlicher Entwicklung haben Beschäftigte im Vergleich zu gut 25% jener, die die wirtschaftliche Situation als gerade noch bis nicht ausreichend charakterisieren. Deutlich unterschiedlich ist die Situation zwischen gewerblich Selbstständigen und Freiberuflich/Neuen Selbstständigen. Letztere haben mit 10% nur in wenigen Fällen MitarbeiterInnen. Dass junge Unternehmen (gegründet seit dem Jahr 2010) seltener MitarbeiterInnen beschäftigen als schon länger existierende Betriebe (21% vs. rund 40%), ist ebenfalls ein erwartbares Resultat. Damit in einem gewissen Einklang steht das Ergebnis, dass ältere UnternehmerInnen häufiger als Jüngere MitarbeiterInnen haben (43% vs. 29%). Letztlich sind es auch Männer, die mit einem Anteil von 38% öfters als Frauen (24%), MitarbeiterInnen beschäftigen und es sind – in der Perspektive der Herkunftsgruppen – Betriebe von Personen mit einem Migrationshintergrund in der Türkei oder dem ehemaligen Jugo-

³⁴ Als „MitarbeiterInnen“ werden nachfolgend alle Formen der Beschäftigung verstanden, also Standardbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Freie DienstnehmerInnen, Lehrlinge, Mithelfende Angehörige, überlassene Arbeitskräfte, geschäftsführende PartnerInnen oder GesellschafterInnen und punktuell eingesetzte Aushilfspersonen.

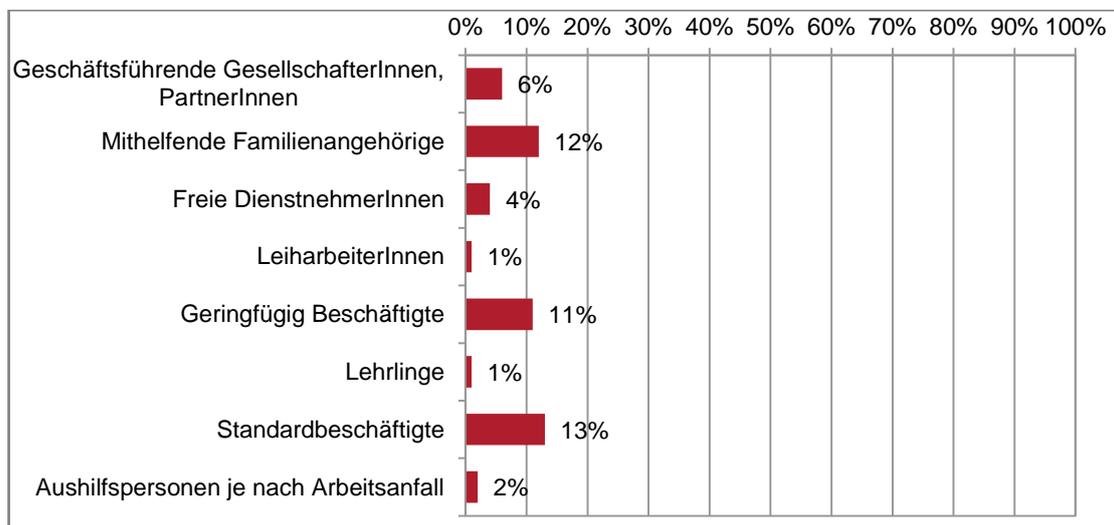
slawien (rund 40%), die öfters als UnternehmerInnen der anderen beiden Herkunftsgruppen MitarbeiterInnen aufweisen (NMS-12³⁵: 27%, sonstige Staaten: 37%).

3.4.2 Strukturelle Merkmale und Anzahl der MitarbeiterInnen

Welche MitarbeiterInnenkategorien finden sich in den migrantischen Betrieben in Wien?³⁶ Auf **alle befragten Unternehmen** bezogen, beschäftigen mit 13% die relativ meisten Standardbeschäftigte (Angestellte, ArbeiterInnen) im Unternehmen (siehe Abbildung 47). Geringfügige Beschäftigte und Mithelfende Angehörige finden sich in ähnlich vielen Betrieben. Dabei zeigen die qualitativen Gespräche mit Beschäftigten wie auch Anmerkungen der Unternehmen während des telefonischen Interviews, dass es sich bei Standardbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten mitunter auch um Familienangehörige handelt. Eine Quantifizierung ist mittels der gegebenen Daten nicht möglich. Festzuhalten ist aber, dass der Anteil von Familienangehörigen (Ehegatten/innen, Geschwister, etc.), die im Unternehmen tätig sind, über den erfassten 12% Mithelfender Angehöriger im engeren Sinne zu liegen kommt. Umgekehrt kann auf Basis der vorliegenden Informationen ebenso wenig überprüft werden, ob bei Mithelfenden Angehörigen nicht eigentlich vom Vorliegen eines Dienstverhältnisses auszugehen wäre (siehe auch Kapitel 3.4.2.5).

Alle anderen MitarbeiterInnenkategorien sind in weniger als 10% der Betriebe anzutreffen. 6% aller UnternehmerInnen arbeiten mit weiteren geschäftsführenden GesellschafterInnen, PartnerInnen zusammen. Freie DienstnehmerInnen werden in 4% aller Betriebe beschäftigt und 2% der Unternehmen geben an, dass sie je nach Arbeitsanfall auf Aushilfskräfte zurückgreifen. Am seltensten finden sich in migrantischen Betrieben LeiharbeiterInnen und Lehrlinge mit jeweils 1%.

Abbildung 47: Beschäftigung von MitarbeiterInnen in Wiener migrantischen Unternehmen in den verschiedenen Beschäftigungsformen, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n_{miss}=2

³⁵ Staaten, die seit dem 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 der Europäischen Union angehören (PL, CZ, SK, HU, SI, LT, EE, LV, RO, BG, MT, CY)

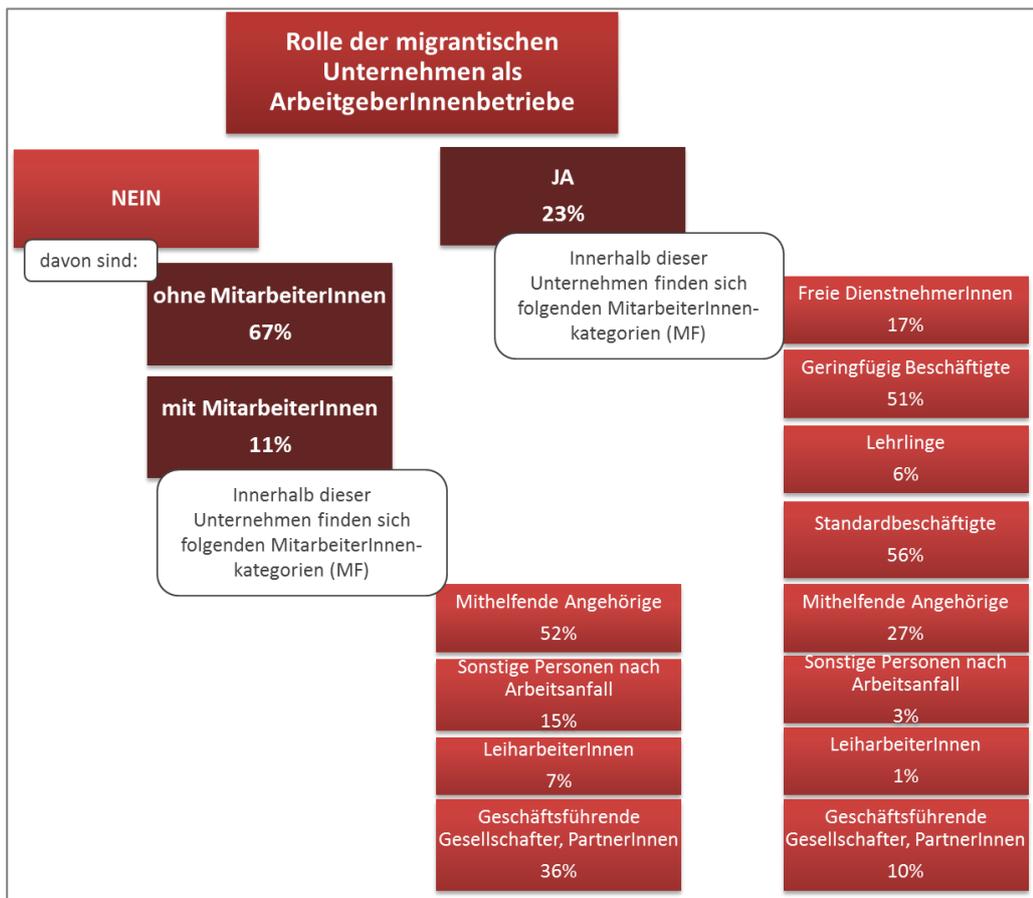
³⁶ Hingewiesen sei an dieser Stelle, dass einzelne Betriebe auch Standorte außerhalb Wiens haben (siehe Kapitel 3.2.3). Die Beschäftigungsrelevanz der Wiener Betriebe ist somit nicht nur lokal zu verorten. Nähere Analysen über quantitative Effekte sind jedoch auf Grund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

Die Bedeutung der einzelnen MitarbeiterInnenkategorien variiert (bis zu einem gewissen Grad definitionsgemäß) zwischen den ArbeitgeberInnenbetrieben im engeren Sinn und den Nicht-ArbeitgeberInnen-Betrieben mit MitarbeiterInnen.

Bei **ArbeitgeberInnenbetrieben** ist Standardbeschäftigung die am weitesten verbreitete Beschäftigungsform (56% der Betriebe). Fast ebenso wichtig sind aber auch geringfügige Beschäftigungen: In rund der Hälfte der Unternehmen bestehen solche Arbeitsverhältnisse. Aber auch die anderen Beschäftigungsformen spielen in Arbeitgeberbetrieben eine Rolle: Mithelfende Angehörige sind in immerhin 27% dieser Betriebe zu finden. 17% beschäftigen Freie DienstnehmerInnen, Aushilfskräfte (3%) und LeiharbeiterInnen (1%) finden ebenfalls in manchen ArbeitgeberInnenbetrieben Beschäftigung.

Innerhalb der **Gruppe** derer, die **nicht** als **ArbeitgeberInnenbetriebe** gewertet werden aber dennoch spezifische Gruppen von MitarbeiterInnen haben (11% aller Unternehmen), dominieren Mithelfende Angehörige. Ehefrauen, -männer, Kinder, Eltern, Geschwister helfen in gut der Hälfte dieser Betriebe im Unternehmen mit. Bei einem guten Drittel sind weitere geschäftsführende Gesellschafter und PartnerInnen tätig. In 15% der Unternehmen wird – je nach Arbeitsanfall – auf Aushilfspersonen zurückgegriffen und bei 7% sind zum Zeitpunkt der Befragung überlassene Arbeitskräfte im Einsatz.

Abbildung 48: MitarbeiterInnenkategorien in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, MitarbeiterInnenkategorien n miss=2, Rundungsdifferenzen möglich; MF=Mehrfachnennungen möglich

Eine nähere Charakterisierung der Unternehmen mit MitarbeiterInnen leidet unter den geringen Fallzahlen. Sofern eine Analyse möglich ist, zeigen die Ergebnisse, dass im Dienstleistungssektor signifikant häufiger geringfügig Beschäftigte zum Einsatz gelangen als im Produktions- und Primärsektor (38% versus 9%) und auch die Bedeutung von Geschäftsführenden GesellschafterInnen, PartnerInnen ist höher (21% versus 7%). Gegengleich sind in Betrieben des Produktionssektors verstärkt Mithelfende Angehörige zu finden (62% versus 31% im Dienstleistungssektor).

FALLBEISPIEL 14

In der Bäckerei eines Unternehmers mit türkischem Migrationshintergrund werden fünf MitarbeiterInnen beschäftigt, eine Person ist geringfügig angestellt und vier Personen sind Mithelfende Angehörige (IntNr. 198).

FALLBEISPIEL 15

Eine Unternehmerin georgischer Herkunft betreibt mehrere Cafehäuser in Wien. Insgesamt beschäftigt sie zwölf Personen, wovon acht geringfügig angestellt sind und vier Personen eine Standardbeschäftigung – je zwei Personen auf Basis einer Vollzeit- bzw. Teilzeitanstellung – innehaben (IntNr. 181).

Wenige Unterschiede ergeben sich nach der Herkunftsgruppe des/der InhaberIn. Standardbeschäftigte finden sich verstärkt in Unternehmen mit InhaberInnen eines Migrationshintergrundes im ehem. Jugoslawien. Hingegen greifen UnternehmerInnen der Gruppe ‚sonstige Staaten‘ verstärkt auf informelle Personalressourcen zurück. Sowohl der Anteil der Betriebe mit mithelfenden Angehörigen als auch jener mit Aushilfspersonal kommt über dem Gesamtschnitt zu liegen. Die Rolle von verwandtschaftlicher Solidarität und der Familie als sozialem Kapital und relativ günstig einsetzbarer Arbeitskräfte nimmt hier also eine wichtigere Bedeutung ein als in den anderen Herkunftsgruppen.³⁷ Allerdings ist auch zu beachten, dass die Erhebung qualitative Hinweise darauf lieferte, dass Familienangehörige mitunter auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung oder Teilzeittätigkeit angestellt werden, auch wenn das tatsächliche Arbeitsmaß darüber liegt. Die sogenannte Scheinteilzeit dürfte also im Kontext der Mitarbeit von Familienangehörigen eine gewisse Rolle spielen. Dies wird nicht als migrationsspezifisches Phänomen zu sehen sein, wenngleich Mithelfende Angehörige hier eine gewichtigere Rolle einnehmen, als im Falle autochthoner Selbstständiger (siehe Kapitel 2.3). Auch ist zu bedenken, dass unter EhegattInnen Arbeitsleistungen im Rahmen der ehelichen Beistandspflicht (§ 90 ABGB) erbracht werden können und ein Entgeltanspruch keine notwendige Voraussetzung für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages ist. Allerdings steht ihnen nach § 98 ABGB eine angemessene Abgeltung der Mitwirkungsleistung zu.

³⁷ Auch im Falle der Türkei deuten die vorliegenden Zahlen in diese Richtung. Auf eine gesonderte Darstellung wird verzichtet, da die Fallzahl $n \leq 25$ ist.

FALLBEISPIEL 16

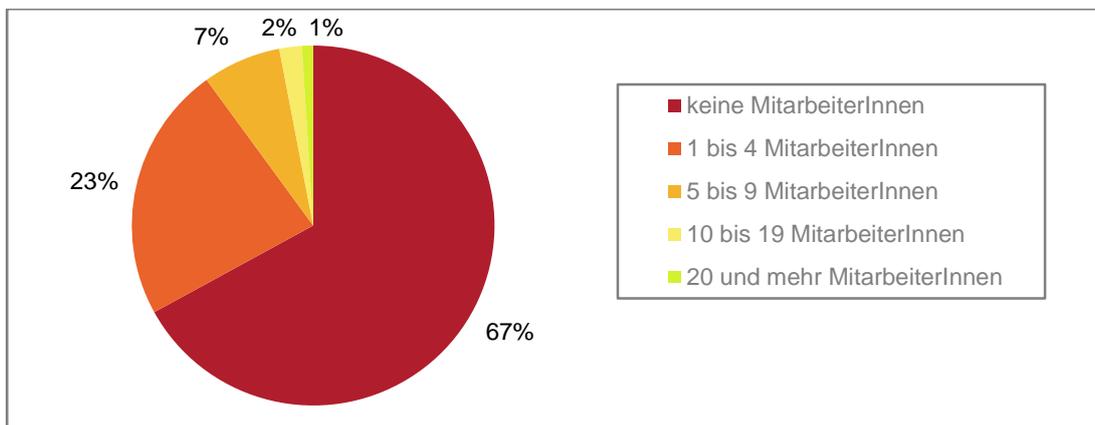
In einem Gastronomiebetrieb werden 2 Personen beschäftigt. Bei einer Person handelt es sich um die mithelfende Ehefrau, bei der anderen um die Tochter des Inhabers, welche auf Basis einer geringfügigen Tätigkeit angemeldet ist. Der tatsächliche Arbeitseinsatz, so die ergänzenden, qualitativen Informationen im Laufe des Interviews, ist kontinuierlich. Die Anmeldung zur Sozialversicherung auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung spiegelt nur einen Teil der Arbeitsleistung der Tochter wider (IntNr. 234).

3.4.2.1 Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen insgesamt

Im Folgenden wird die Anzahl der Beschäftigten in den Wiener migrantischen Betrieben näher beschrieben. Es interessierte in der Befragung nicht nur das Vorhandensein verschiedener MitarbeiterInnenkategorien, sondern auch deren quantitative Bedeutung. Dabei wird zwischen **MitarbeiterInnen insgesamt** (alle erfassten MitarbeiterInnenkategorien) und der **Kernbelegschaft** unterschieden. Zu letzterer Gruppe wurden unselbstständig Beschäftigte – Standardbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen – zusammengefasst, also jene Gruppen mit AK-Mitgliedschaft. Lehrlinge, welche ebenfalls AK-Mitglieder sind, wurden hier nicht einberechnet und werden gesondert betrachtet.

In zwei Drittel aller 255 Unternehmen sind neben dem/der InhaberIn keine weiteren Personen tätig (siehe Abbildung 36). Wenn MitarbeiterInnen beschäftigt werden, dann meist nur wenige: 23% der Betriebe beschäftigen 1 bis 4 MitarbeiterInnen. Zwischen 5 und 9 Personen finden sich in 7% der Unternehmen und 3% beschäftigen 10 und mehr MitarbeiterInnen.

Abbildung 49: Anzahl der MitarbeiterInnen insgesamt in Wiener migrantischen Unternehmen, gruppiert



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n miss=2

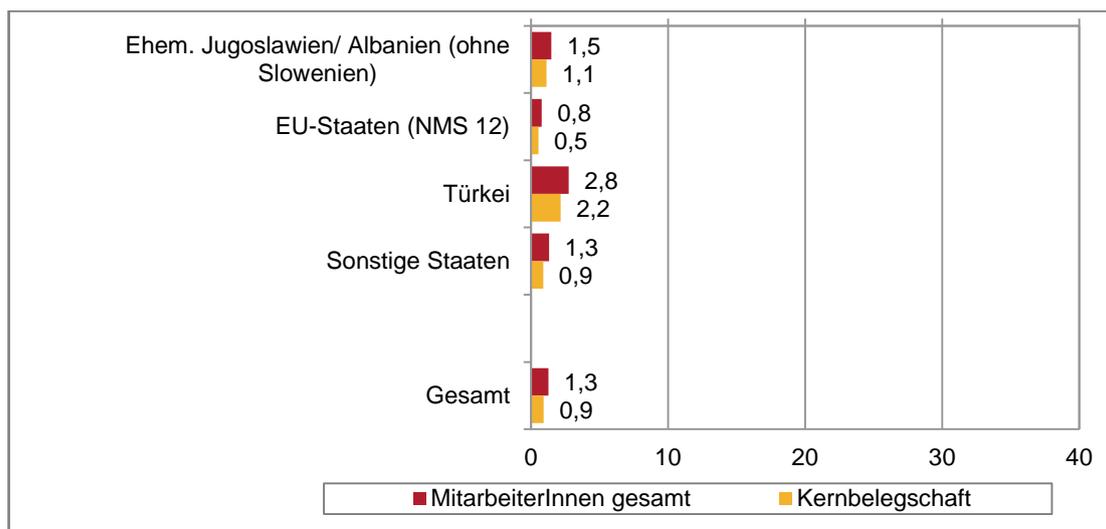
Ausschließlich auf die Kernbelegschaft berechnet, erhöht sich der Anteil der Betriebe ohne MitarbeiterInnen auf rund 80%, weitere 12% beschäftigen ein bis vier MitarbeiterInnen, 6% fünf bis neun Personen und 2% zehn oder mehr Personen.

Als Referenzwert für diese Ergebnisse kann – allerdings mit Einschränkungen – die Leistungs- und Strukturstatistik 2010 herangezogen werden.³⁸ Die Beschäftigungsgrößenklassen werden hier fünfstufig ausgewiesen (0 bis 9, 10 bis 19, 20 bis 49, 50 bis 249, 250 und mehr unselbstständig Beschäftigte). Fasst man dies zu einer zweistufigen Gruppierung zusammen (0 bis 9, 10 und mehr unselbstständig Beschäftigte) und vergleicht dies mit der entsprechenden Zusammenfassung der Erhebungsdaten, wird sichtbar, dass migrantische Unternehmen wesentlich öfter kleine Betriebe sind. Der Anteil von migrantischen Betrieben in der Kategorie 0 bis 9 unselbstständige MitarbeiterInnen liegt bei rund 98% und ist damit um 9%-punkte höher als in der Leistungs- und Strukturstatistik.

Im Durchschnitt (Mittelwert) werden in migrantischen Unternehmen 1,3 Personen beschäftigt (siehe Abbildung 50). Der Median liegt, entsprechend der Verteilung von Unternehmen mit und ohne MitarbeiterInnen bei null. Betrachtet man ausschließlich die Kernbelegschaftskategorien (d.h. Standardbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen), liegt der Median wiederum bei null und das arithmetische Mittel bei 0,9 Beschäftigten.

In Betrieben von MigrantInnen mit türkischem Migrationshintergrund liegt der Durchschnitt sowohl für MitarbeiterInnen insgesamt wie auch für die Kernbelegschaft vergleichsweise am höchsten, in der Gruppe NMS-12 am niedrigsten (s. Abbildung 50).

Abbildung 50: Durchschnittliche Anzahl von MitarbeiterInnen / Kernbelegschaft bezogen auf alle Wiener migrantischen Unternehmen (Mittelwerte), nach Herkunftsgruppe



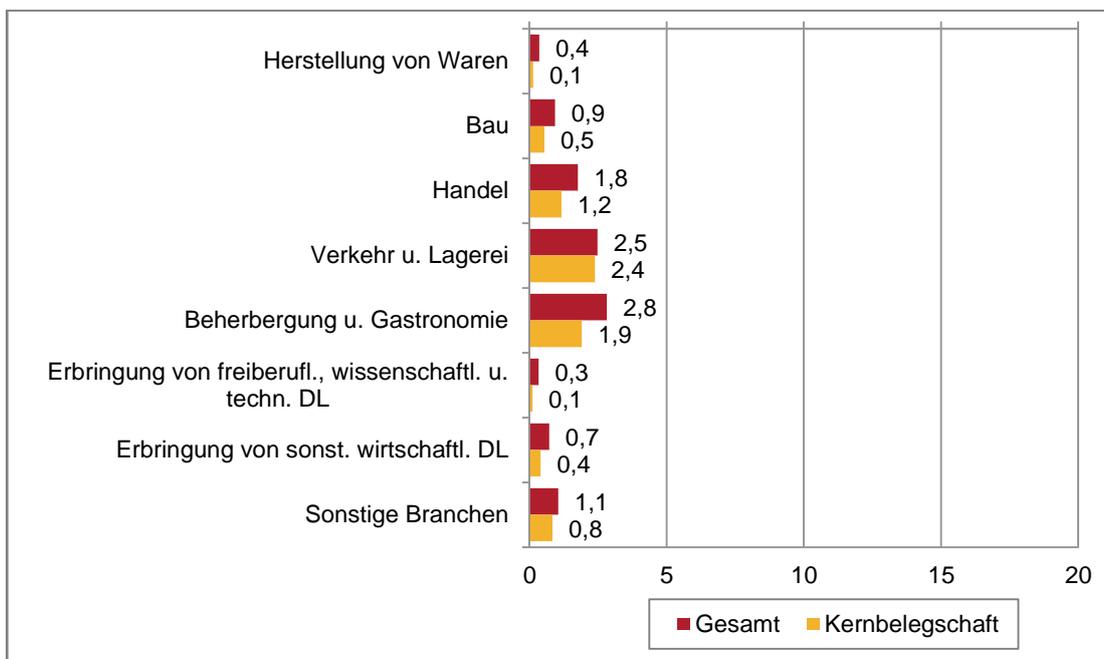
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n_{miss}=2, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Lesehilfe: Wiener migrantische Unternehmen beschäftigen im Durchschnitt 1,3 MitarbeiterInnen.

³⁸ Unternehmensdaten der Statistik Austria erfassen als „aktive Unternehmen“ nur solche, die einen jährlichen Umsatz von mindestens € 10.000 oder mind. eine/n unselbstständig Beschäftigten haben – umsatzschwache Kleinstunternehmen werden hier also nicht abgebildet. Die hier relevante Leistungs- und Strukturstatistik umfasst weiters auch nicht alle Wirtschaftsabschnitte sondern lediglich die Produktions- und Dienstleistungsbereiche (ohne „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“, „Erziehung und Unterricht“, „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ sowie „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“). Aber auch alternative Datenquellen wie etwa die Wirtschaftskammern Österreich unterliegen gewissen Einschränkungen. In diesem Fall basieren sie auf der aktiven Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer – bilden daher ausschließlich den gewerblichen Bereich ab – und berücksichtigen keine geringfügig Beschäftigten. Als grobe Referenz sei hier angeführt, dass laut dieser Wirtschaftskammerdaten aktive gewerbliche Unternehmen in Wien 2012 zu 58% keine unselbstständigen ArbeitnehmerInnen beschäftigten. Beschäftigtengrößenklassen werden ausschließlich österreichweit ausgewiesen: 55,6% ohne unselbstständige Beschäftigte, 30% hatten 1-4 Beschäftigte, 6,5% hatten 5-9 Beschäftigte, 3,9% hatten 10-19 Beschäftigte und 4% hatten 20 und mehr Beschäftigte (vgl. WKO 2013:73ff).

Wie bereits in Kapitel 3.4.1 gezeigt wurde, steht das Vorhandensein von MitarbeiterInnen in einem Zusammenhang mit dem Wirtschaftsabschnitt des Unternehmens. Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe haben am häufigsten MitarbeiterInnen und sie weisen auch die höchste durchschnittliche Zahl an Arbeitskräften auf (siehe Abbildung 46, Abbildung 51). Insgesamt sind in allen Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe durchschnittlich 2,8 Personen tätig, bezogen auf die Kernbelegschaft liegt der mittlere Wert bei 1,9. Die zweithöchste MitarbeiterInnenzahl ergibt sich für Betriebe des Bereichs Verkehr und Lagerei. Hier haben zwar ‚nur‘ 21% Unternehmen überhaupt MitarbeiterInnen, so dass auch hier der Median bei null liegt, dennoch ergibt sich ein arithmetisches Mittel von rund 2,5 Personen. Begründet wird dies durch eine kleine Zahl an Unternehmen mit relativ vielen MitarbeiterInnen (maximal 30 MitarbeiterInnen). Auffällig ist auch, dass in diesem Wirtschaftsabschnitt die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen kaum von jener der Kernbelegschaft abweicht, d.h. Verkehrs- und Lagereibetriebe haben nur zu einem geringen Anteil beispielsweise Mithelfende Angehörige oder fallweise Aushilfskräfte. Handelsbetriebe liegen – gemessen am Vorhandensein von MitarbeiterInnen – an zweiter Stelle nach Beherbergungs- und Gastronomiebetrieben. Gemessen an der Anzahl der MitarbeiterInnen rangieren sie an dritter Stelle – durchschnittlich sind 1,8 Personen tätig, das Mittel der Kernbelegschaft beläuft sich auf 1,2 Personen. In Betrieben aller anderen Wirtschaftsabschnitte sind die durchschnittlichen gesamten MitarbeiterInnenzahlen bei maximal 1,1 (Sonstige Branchen) und jene der Kernbelegschaft bei jeweils unter 1. Die geringste Zahl der MitarbeiterInnen findet sich im Wirtschaftsabschnitt Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher, technischer Dienstleistungen.

Insgesamt sind die Unternehmen des Dienstleistungssektors als personalintensiver zu qualifizieren: durchschnittlich werden 1,4 MitarbeiterInnen beschäftigt, der Mittelwert der Kernbelegschaft liegt bei 1,0. Bei Produktionsbetrieben liegt die korrespondierenden Anteil bei 0,6 (Mittelwert MitarbeiterInnen insgesamt) und 0,3 (Mittelwert Kernbelegschaft).

Abbildung 51: Durchschnittliche Anzahl von MitarbeiterInnen / Kernbelegschaft bezogen auf alle Wiener migrantischen Unternehmen (Mittelwerte), nach Wirtschaftsabschnitt



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, n miss=2, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen

3.4.2.2 Geschätzter Beschäftigungseffekt migrantischer Unternehmen

Rechnet man die durchschnittliche Anzahl der Kernbelegschaft (Standardbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Freie DienstnehmerInnen) aller befragten Unternehmen pro Herkunftsgruppe auf die Gesamtzahl der Selbstständigen pro Herkunftsgruppe laut Abgestimmter Erwerbsstatistik (31.10.2010) hoch, ergibt sich eine Summe von gut 19.300 Beschäftigten in migrantischen Unternehmen in Wien. Gemessen an – laut Abgestimmter Erwerbsstatistik – allen Freien DienstnehmerInnen, Angestellten und ArbeiterInnen mit Arbeitsort in Wien (knapp 670.000 Personen), sind damit knapp 3% der Beschäftigten in migrantischen Betrieben tätig.

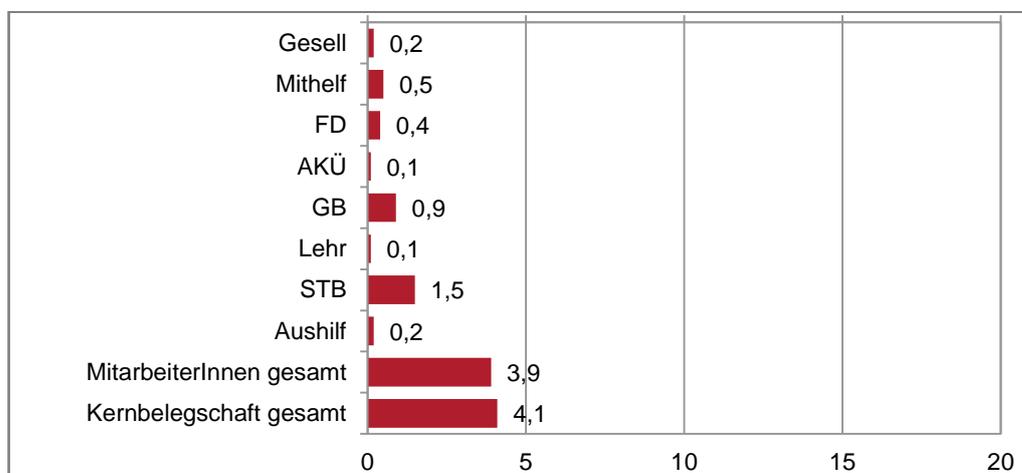
Auch wenn dies eine nur sehr grobe Abschätzung des Beschäftigungseffektes ist, muss doch auf Basis dieser Zahlen davon ausgegangen werden, dass der Beitrag migrantischer Betriebe zur Arbeitsplatzschaffung relativ begrenzt ist. Diese Einschätzung basiert auf dem Hintergrund, dass doch knapp 30% aller selbstständig Erwerbstätigen und ArbeitgeberInnen (exkl. Mithelfende Angehörige) auf die vier hier interessierenden Herkunftsgruppen entfallen. Personen der untersuchten Herkunftsgruppen prägen damit zwar in einem relevanten Ausmaß die unternehmerische Landschaft in Wien, sie stellen jedoch nur begrenzt Arbeitsplätze. Wie weiter hinten gezeigt wird, lassen auch die Ergebnisse zur Bruttowertschöpfung vermuten, dass migrantische UnternehmerInnen verstärkt mit prekären Arbeits- und Einkommenssituationen zurechtkommen müssen (siehe Kapitel 0f). Gut die Hälfte der UnternehmerInnen beurteilt in der Befragung auch die Wirtschaftlichkeit des eigenen Unternehmens als gerade noch bis nicht ausreichend. Die Schaffung von Arbeitsplätzen ist vor diesem Hintergrund kaum wahrscheinlich und möglich.

3.4.2.3 Unternehmen mit MitarbeiterInnen

Im Folgenden wird auf jene Unternehmen mit MitarbeiterInnen fokussiert. Die folgenden Anteils- und Mittelwerte beziehen sich also nur auf jene UnternehmerInnen, die mit MitarbeiterInnen arbeiten. Es soll so die Beschäftigungssituation in jenen Unternehmen näher skizziert werden. Im Durchschnitt sind in diesen Unternehmen etwa 4 MitarbeiterInnen tätig (siehe Abbildung 52). Dieser Wert ist für die Kernbelegschaft mit 4,1 geringfügig höher als bezogen auf alle MitarbeiterInnen mit 3,9.

In Betrachtung der einzelnen MitarbeiterInnenkategorien rangieren die Mittelwerte zwischen 0,1 (Lehrlinge) und 1,5 (Standardbeschäftigte).

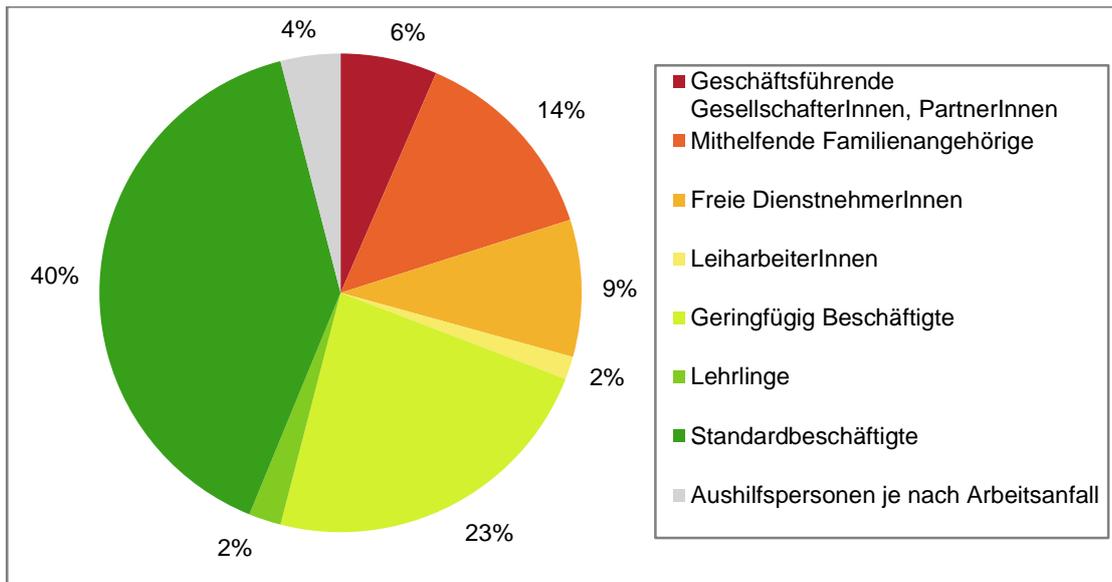
Abbildung 52: Wiener migrantische Unternehmen mit MitarbeiterInnen: Durchschnittliche Anzahl von Beschäftigten in den verschiedenen Mitarbeiterkategorien (Mittelwerte)



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132; Lesehilfe: Wenn ein Wiener migrantisches Unternehmen MitarbeiterInnen beschäftigt, so sind dies im Durchschnitt 1,5 Standardbeschäftigte.

Gemessen an der Summe aller MitarbeiterInnen ist die relative Mehrheit der Kategorie Standardbeschäftigte zuzuordnen (40%, siehe Abbildung 53). Fast ein Viertel (23%) aller Beschäftigten sind auf Basis einer Geringfügigkeit angestellt. An dritter Stelle folgen bereits mithelfende Familienangehörige mit einem Anteil von 14% an allen MitarbeiterInnen. Auf Freie DienstnehmerInnen entfallen 9%, weitere 6% sind geschäftsführende GesellschafterInnen und PartnerInnen. Mit jeweils einem Anteil von unter 5% nehmen Aushilfspersonen nach Arbeitsanfall, LeiharbeiterInnen und Lehrlinge (siehe dazu näher auch Kapitel 3.4.3) die geringste Bedeutung ein.

Abbildung 53: Relative Bedeutung der verschiedenen MitarbeiterInnenkategorien unter allen MitarbeiterInnen in Wiener migrantischen Unternehmen (Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahl)

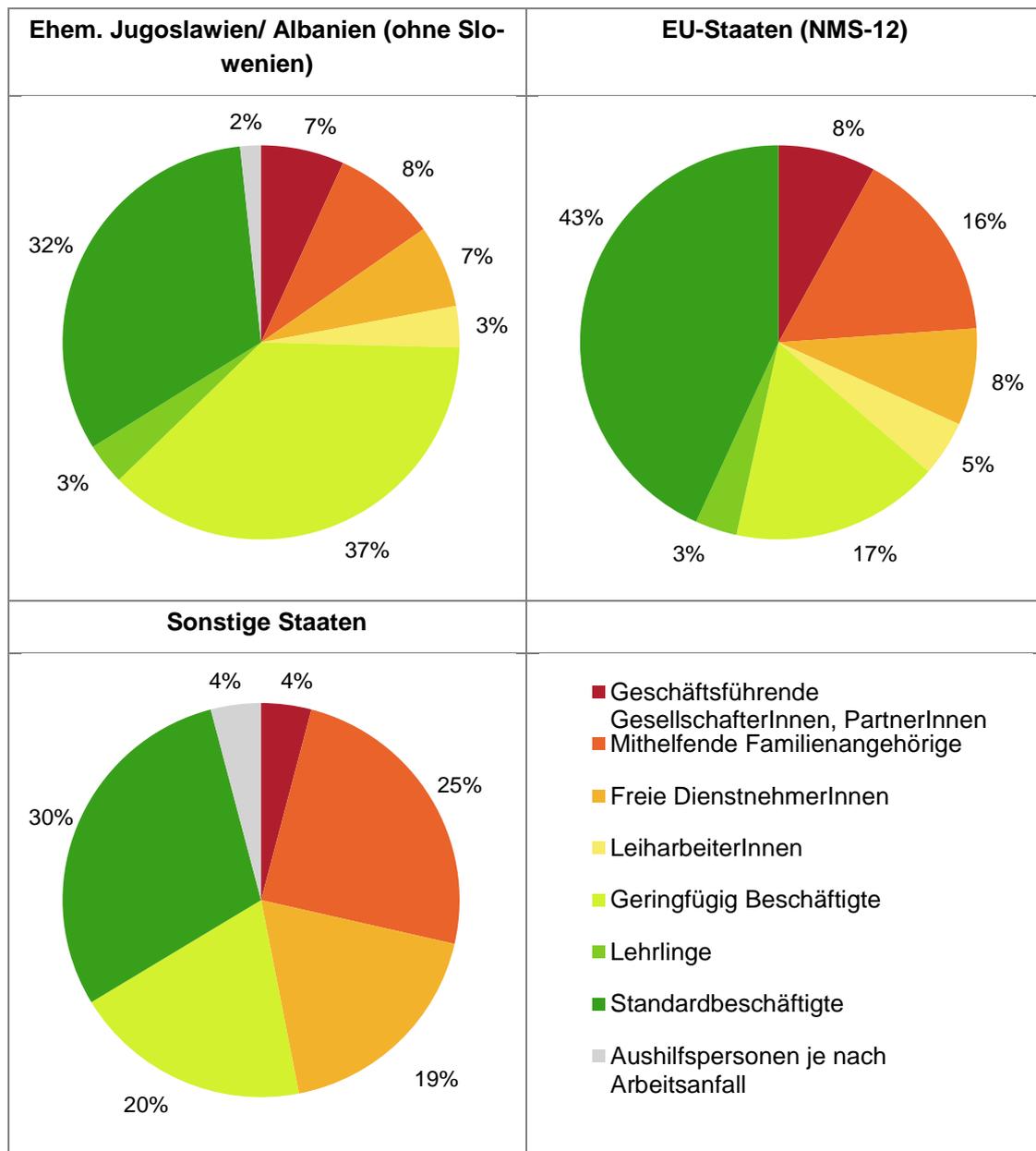


Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132; Lesehilfe: Von allen in Wiener migrantischen Unternehmen beschäftigten MitarbeiterInnen sind 14% Mithelfende Angehörige.

Knapp drei Viertel der Beschäftigten in migrantischen Ökonomien (72%) sind somit der Kernbelegschaft (Standardbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen) zuzurechnen. Dieser Anteil unterscheidet sich in den verschiedenen Herkunftsgruppen kaum und liegt bei 76% in der Gruppe ehemaliges Jugoslawien und bei knapp 70% in den Gruppen NMS-12 und ‚sonstige Staaten‘.³⁹ Unterschiedlicher fällt der Anteil mithelfender Angehöriger aus. Sind insgesamt 14% aller MitarbeiterInnen Mithelfende Angehörige, so fällt dieser Anteil in der Gruppe ‚Sonstige Staaten‘ höher aus: Jede/r vierte MitarbeiterIn ist hier ein/e Familienangehörige/r.

³⁹ Für die Herkunftsgruppe Türkei liegen Fallzahlen $n \leq 25$ vor. Auf eine gesonderte Darstellung wird daher verzichtet. Die Ergebnisse deuten, was den Anteil der Kernbelegschaft betrifft, auf keine Spezifika hin.

Abbildung 54: Relative Bedeutung der verschiedenen MitarbeiterInnenkategorien unter allen MitarbeiterInnen in Wiener migrantischen Unternehmen, nach Herkunftsgruppe der UnternehmerInnen (Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen)

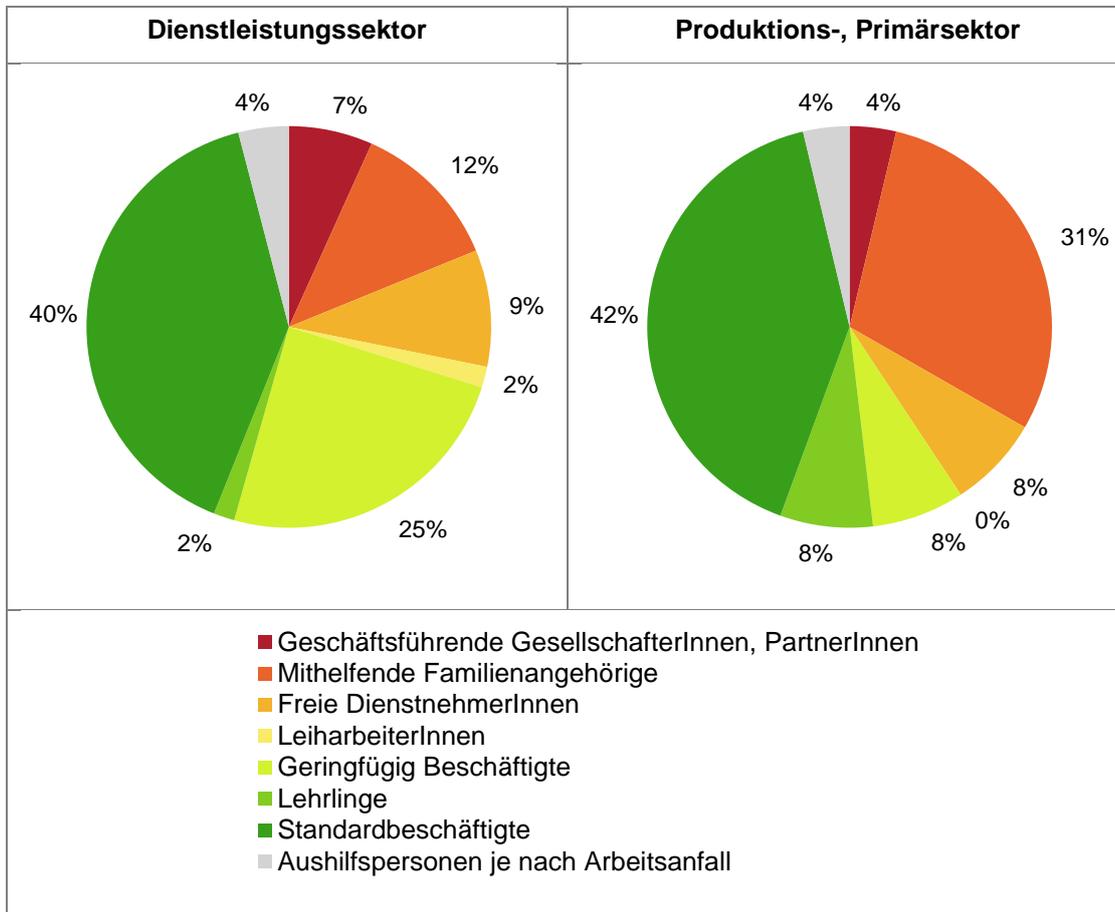


Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt. Lesehilfe: Von allen MitarbeiterInnen, die in Wiener Unternehmen beschäftigt sind, wo der/die UnternehmerIn einen Migrationshintergrund im ehemaligen Jugoslawien besitzt, sind 8% Mithelfende Angehörige.

Eine Analyse nach einzelnen Wirtschaftsabschnitten ist auf Grund der Fallzahlen nicht möglich. Alternativ wird daher ein Vergleich des Dienstleistungs- und Produktions-/Primärsektors vorgenommen. Dabei zeigt sich, dass Standardbeschäftigten, geschäftsführenden GesellschafterInnen/PartnerInnen, Freien DienstnehmerInnen sowie anlassbezogenen Aushilfskräften unter den MitarbeiterInnen in beiden Sektoren in etwa die gleich relative Bedeutung zukommt. Hinsichtlich der anderen MitarbeiterInnenkategorien bestehen teils deutliche Unterschiede. Auf Mithelfende Familienangehörige entfällt in Dienstleistungsbetrieben ein wesentlich geringerer Anteil als in Unterneh-

men des Produktions-/Primärsektors. Auch der Anteil der Lehrlinge ist im Dienstleistungsbereich niedriger als im Produktionsbereich. Dafür nehmen im Dienstleistungssektor vor allem geringfügig Beschäftigte eine klar bedeutendere Rolle ein.

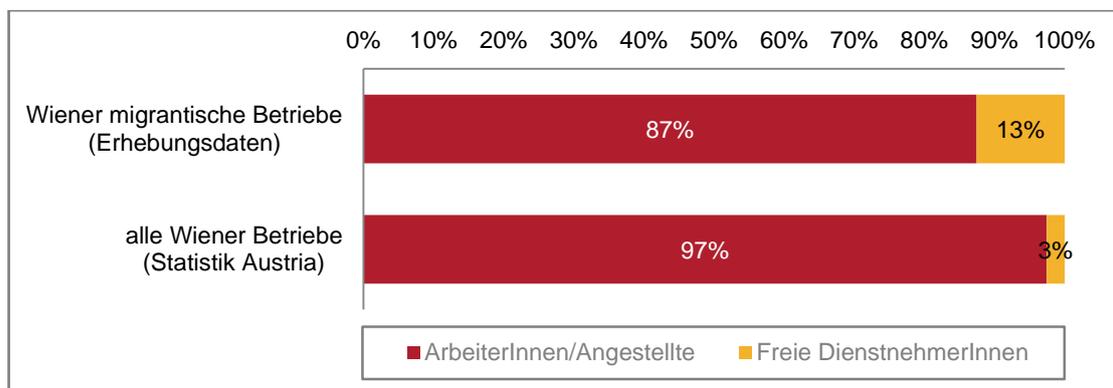
Abbildung 55: Relative Bedeutung der verschiedenen MitarbeiterInnenkategorien unter allen MitarbeiterInnen in Wiener migrantischen Unternehmen, nach Wirtschaftssector der migrantischen Unternehmen (Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen)



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132; Lesehilfe: Von allen MitarbeiterInnen, die in Wiener migrantischen Unternehmen im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, sind 12% Mithelfende Angehörige.

Referenzdaten für die verschiedenen erfragten MitarbeiterInnenkategorien liegen nur eingeschränkt vor. Zieht man die Abgestimmte Erwerbsstatistik heran, können die relativen Anteile von Standardbeschäftigten und Freien DienstnehmerInnen einander gegenübergestellt werden. Innerhalb dieser Beschäftigtenkategorien entfällt in migrantischen Unternehmen mit 87% die große Mehrheit auf Standardbeschäftigte. Im Vergleich zur Abgestimmten Erwerbsstatistik bedeutet dies dennoch einen geringeren Anteil, da in migrantischen Betrieben der Anteil von Freien DienstnehmerInnen relativ höher ausfällt.

Abbildung 56: Relatives Verhältnis von Standardbeschäftigten* zu Freien DienstnehmerInnen, Wiener migrantische Unternehmen (Erhebungsdaten) im Vergleich zu allen Wiener Unternehmen (Abgestimmte Erwerbsstatistik 2010 der Statistik Austria)**



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen, Arbeitsort Wien; * ArbeiterInnen und Angestellte (inkl. geringfügig Beschäftigte), ** Unselbstständig Erwerbstätige nach Stellung im Beruf, Bundesland Wien

Ebenfalls ist aus beiden Quellen die Anzahl der Lehrlinge bekannt. Gemessen an der Summe von Standardbeschäftigten, Freie DienstnehmerInnen und Lehrlingen nehmen letztere in beiden Datenquellen einen Anteil von 3% ein.

3.4.2.4 MitarbeiterInnen nach sozioökonomischen Merkmalen

Basierend auf jenen Unternehmen mit MitarbeiterInnen kann die Belegschaftsstruktur nach sozioökonomischen Merkmalen näher skizziert werden. Die Darstellung erfolgt immer für getrennt für alle MitarbeiterInnen und für die Kernbelegschaft. Dabei wird jeweils nach dem Herkunftsland des Unternehmers/der UnternehmerIn⁴⁰ sowie der Wirtschaftsklasse differenziert.⁴¹

Die **MitarbeiterInnenstruktur** in den migrantischen Unternehmen ist **männlich geprägt**. Ein solches Ergebnis hat bereits auch die Studie zu Wiener UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund aus dem Jahr 2007 gezeigt (siehe Enzenhofer et al. 2007: 85). Der Frauenanteil in der vorliegenden Befragung, sowohl gemessen an allen MitarbeiterInnen als auch an der Kernbelegschaft⁴², beläuft sich auf weniger als 40%. Damit dürften sich in migrantischen Betrieben weniger Frauen in der Kernbelegschaft finden als auf Ebene des gesamten Arbeitsmarktes.⁴³ Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik (2010) sind 49% der ArbeiterInnen, Angestellten und Freien DienstnehmerInnen in Wien Frauen.

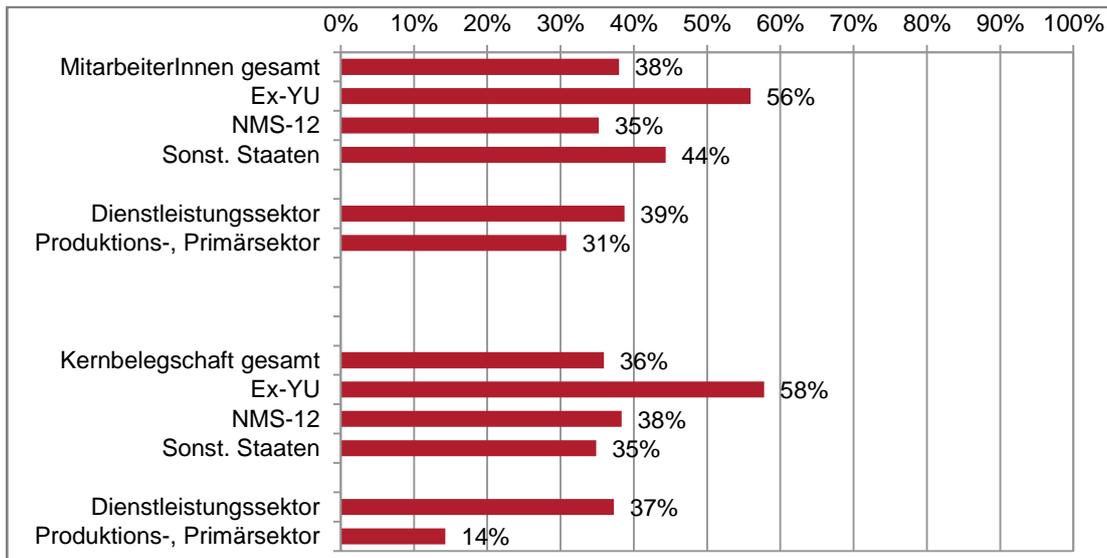
⁴⁰ Für Selbstständige der Herkunftsgruppe Türkei wird auf Grund der zugrunde liegenden geringen Fallzahlen (<=25) verzichtet.

⁴¹ Es ist natürlich zu beachten, dass hier sehr unterschiedliche Beschäftigungsformen zusammengefasst werden. Sofern für die einzelnen Beschäftigungsformen auf Basis der zugrunde liegenden Fallzahlen Auswertungen möglich sind, finden sich die Ergebnisse im nächsten Kapitel.

⁴² Siehe zur Differenzierung ‚alle MitarbeiterInnen‘ und ‚Kernbelegschaft‘ Kapitel 3.4.2.1.

⁴³ Es gilt allerdings zu bedenken, dass in der vorliegenden Befragung der Beschäftigungsort zum Tragen kommt und in der Abgestimmten Erwerbsstatistik der Wohnort. Weiters ist zu berücksichtigen, dass die letztverfügbaren Daten sich auf das Jahr 2010 beziehen.

Abbildung 57: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben=1, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

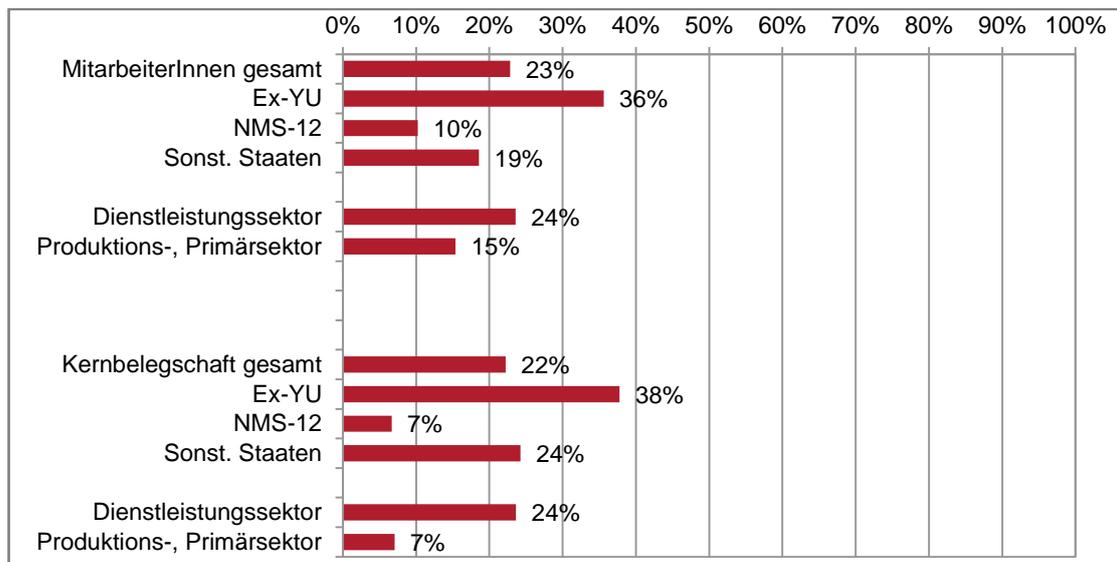
Unterschiedlich fällt der Frauenanteil in der Belegschaft nach Herkunftsgruppen aus. In Betrieben von InhaberInnen mit einem Migrationshintergrund aus dem ehem. Jugoslawien ist der Frauenanteil mit über 50% höher als in den anderen Gruppen. Merkmale, die diese Differenz erklären könnten, wie beispielsweise Anteil der Dienstleistungsbetriebe oder Geschlecht des/der BetriebsinhaberIn, liegen nicht in einer statistisch signifikanten Unterscheidung vor. Erwartungsgemäß ist, dass der Frauenanteil im Produktions- und Primärsektor geringer als im Dienstleistungssektor ist, was insbesondere für die Kernbelegschaft gilt. Das heißt wenn Frauen in diesen Branchen arbeiten, sind sie vielfach als Mit- oder Aushelfende tätig.

FALLBEISPIEL 17

Der Inhaber eines Malereibetriebes, Migrationshintergrund der 2. Generation (ehem. Jugoslawien), beschäftigt insgesamt sechs MitarbeiterInnen. Zwei männliche Mitarbeiter sind auf Basis eines Freien Dienstvertrages beschäftigt. Ein junger Mann befindet sich in Lehrausbildung. Ein weiterer Mann sowie eine Frau helfen je nach Arbeitsanfall im Unternehmen mit und eine Frau ist als Mithelfende Angehörige tätig (IntNr. 119).

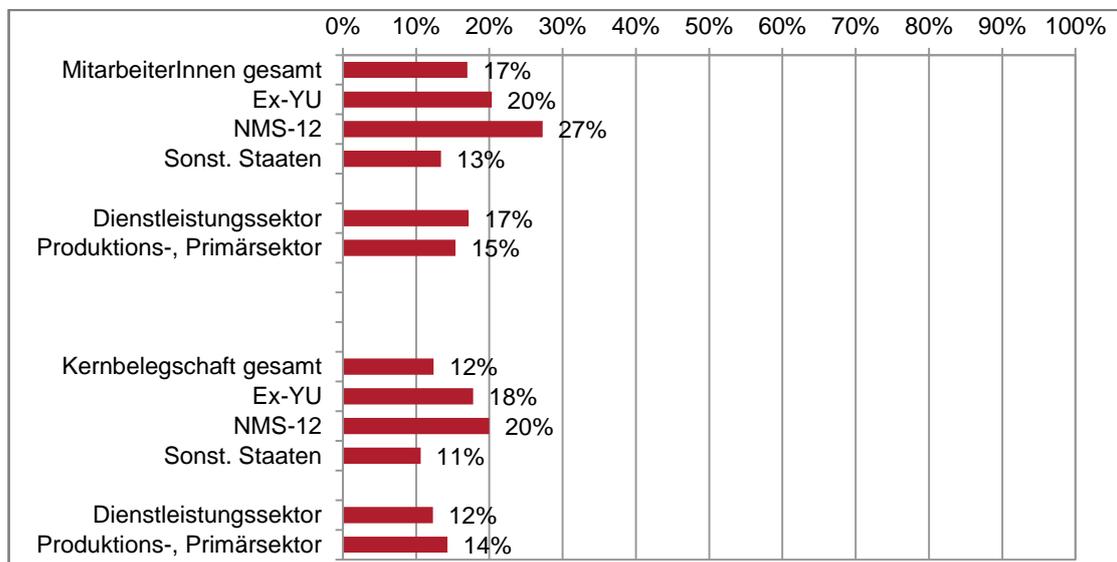
In migrantischen Unternehmen übt ein hoher Anteil **junger Menschen** eine Arbeit aus. Gut jede/r fünfte MitarbeiterIn ist unter 25 Jahre. Auf Gesamtebene (ArbeiterInnen, Angestellte und Freie DienstnehmerInnen, lt. Abgestimmter Erwerbsstatistik) liegt der Anteil Jugendlicher und junger Erwachsener mit rund 12% deutlich niedriger. Demgegenüber ist der Anteil von MitarbeiterInnen im höheren Alter in migrantischen Betrieben klar geringer als auf Gesamtmarktebene (rund 15% versus 33%). Die Altersstruktur in der Wiener migrantischen Ökonomie kann also als vergleichsweise jung charakterisiert werden.

Abbildung 58: Anteil junger MitarbeiterInnen (unter 25 Jahre) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben n=1, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Abbildung 59: Anteil älterer MitarbeiterInnen (über 45 Jahre) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben=1, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

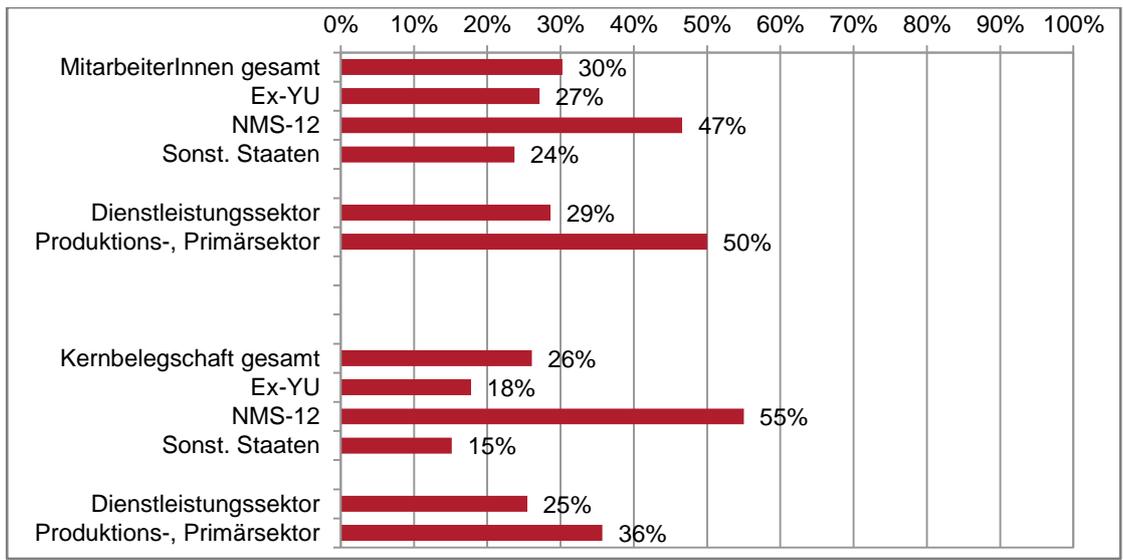
Im Vergleich der Herkunftsgruppen und Wirtschaftssektoren zeichnen sich vor allem Unternehmen von InhaberInnen mit einem Migrationshintergrund im ehem. Jugoslawien und Dienstleistungsbetriebe als verhältnismäßig 'junge' Unternehmen aus. Dies gilt sowohl auf Ebene aller MitarbeiterInnen als auch in Bezug auf die Kernbelegschaft.

FALLBEISPIEL 18

Die Inhaberin eines Franchise-Unternehmens im Beauty-Bereich, zugewandert aus Serbien, beschäftigt an mehreren Standorten in Wien insgesamt dreizehn Personen. Außer einer standardbeschäftigten Mitarbeiterin sind alle Beschäftigten unter 25 Jahre alt. Diese elf Frauen und ein Mann sind auf geringfügiger Basis im Unternehmen angestellt (IntNr. 40).

Welche Rolle spielen die UnternehmerInnen als **ArbeitgeberInnen für Personen aus demselben Herkunftsland**? Die Studie des Jahres 2007 zeigte, dass rund 40% der MitarbeiterInnen der derselben Ethnie angehören wie der/die ArbeitgeberIn selbst (siehe Enzenhofer et al. 2007: 86). Dieser Anteil ist laut des aktuellen Ergebnisses mit etwa 30% niedriger anzusetzen, wenngleich zwischen den Herkunftsgruppen Unterschiede bestehen (siehe Abbildung 60f). Es sind vor allem Selbstständige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS-12), welche zu einem hohen Anteil ‚Landsleute‘ beschäftigen. Und die Beschäftigung von Personen derselben Herkunft ist in Produktionsbetrieben häufiger vorzufinden als in Dienstleistungsbetrieben. Aus ExpertInnensicht gilt dies beispielsweise für den Baubereich, wo – oftmals kleine – migrantische Betriebe vor allem Leute aus der eigenen Ethnie engagieren (Exp.Int.2).

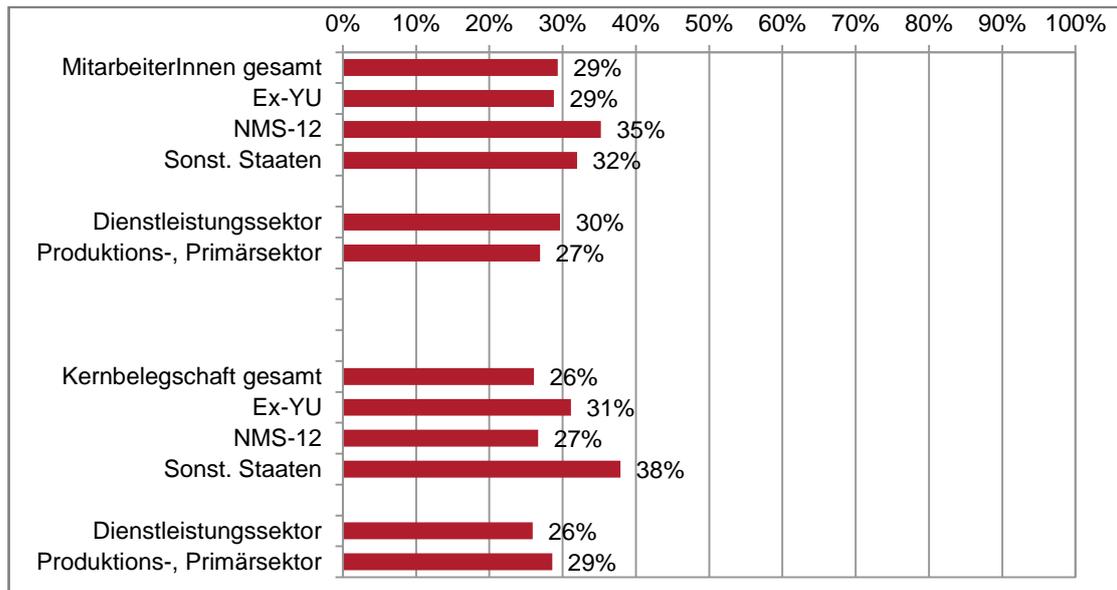
Abbildung 60: Anteil MitarbeiterInnen desselben Herkunftslandes wie UnternehmerIn an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/kleine vollständigen Angaben=5, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Knapp 30% der MitarbeiterInnen weisen keinen Migrationshintergrund auf, wobei sich in Hinblick auf die Herkunftsgruppen und Wirtschaftssektoren nur geringe Unterschiede zeigen. Im Vergleich zur Studie des Jahres 2007 ist damit auch der Anteil autochthoner MitarbeiterInnen etwas geringer geworden (36%). In Folge nehmen nach den vorliegenden aktuellen Daten MigrantInnen – aus anderen Herkunftsländern als der/die InhaberIn – in der Belegschaftsstruktur eine relativ stärkere Bedeutung ein. Etwa 40% der Betriebe haben eine – ethnisch – gemischte MitarbeiterInnenstruktur.

Abbildung 61: Anteil MitarbeiterInnen ohne Migrationshintergrund an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



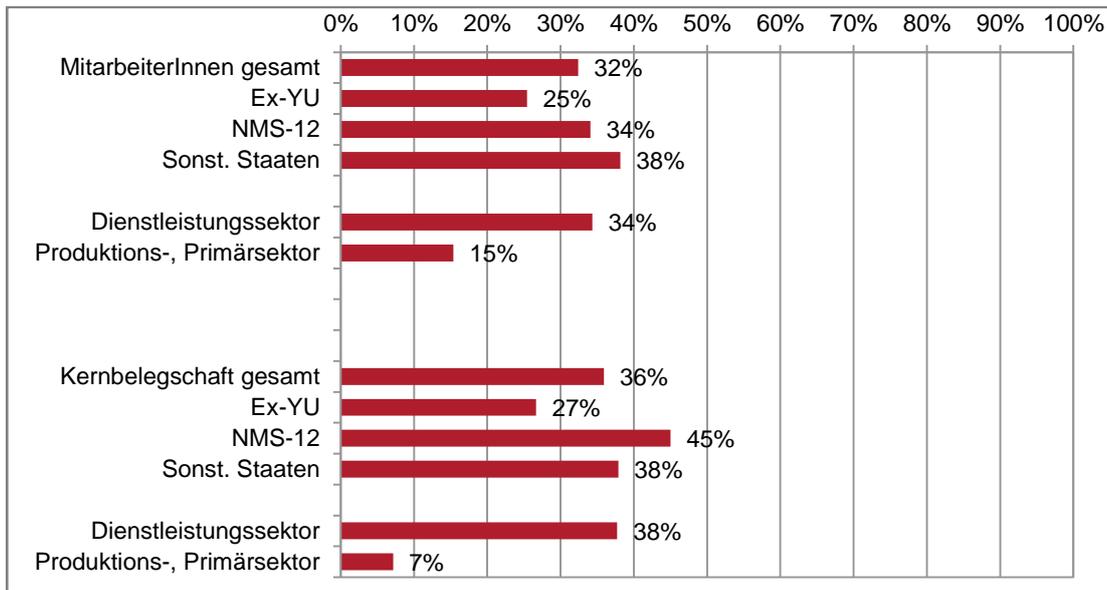
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben=5, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Die **Arbeitszeit** der Beschäftigten ist wesentlich durch nicht-vollzeitige Arbeitszeitausmaße geprägt. Etwa die Hälfte aller MitarbeiterInnen und gut 60% der Kernbelegschaft sind weniger als 36 Wochenstunden tätig. Damit hat die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zur Studie des Jahres 2007 (siehe Enzenhofer et al. 2007: 87) zugenommen (33%) und liegt auch klar über den Teilzeitquoten am gesamten Arbeitsmarkt. Laut Arbeitskräfteerhebung 2012 (siehe Statistik Austria) betrug die Teilzeitquote aller unselbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitsort Wien knapp 25%.

In der relativen Mehrheit handelt es sich um Teilzeitbeschäftigungen im Ausmaß von 12 bis 35 Wochenstunden (rund ein Drittel aller MitarbeiterInnen/Kernbelegschaft) (siehe Abbildung 62f). 18% aller MitarbeiterInnen und 25% jener der Kernbelegschaft sind in einem geringfügigen Ausmaß, d.h. unter 12 Stunden pro Woche, erwerbstätig.

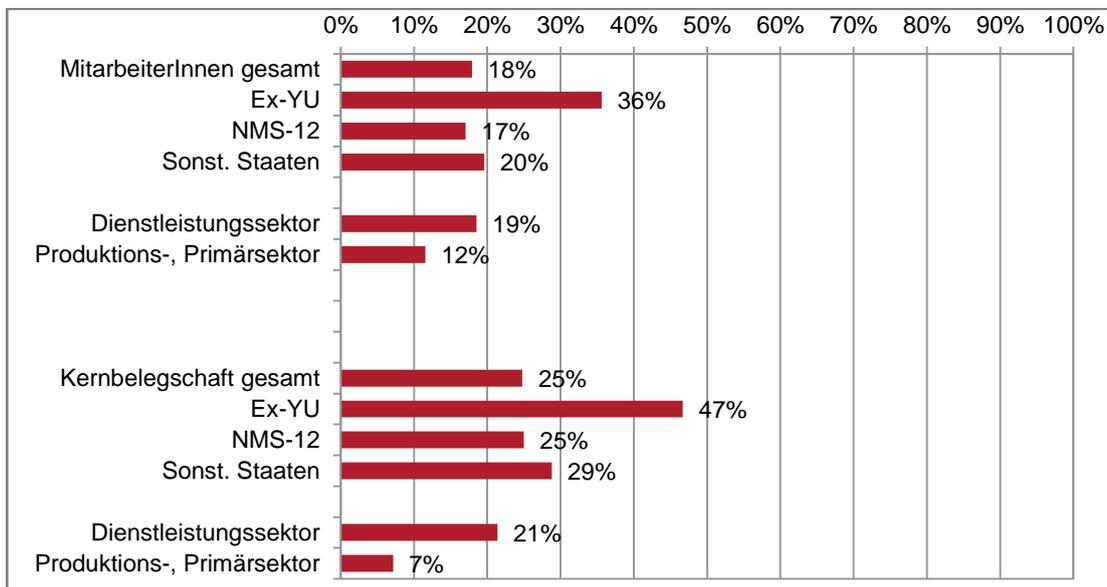
Teilzeitbeschäftigung nimmt im Dienstleistungssektor – wie auch am gesamten Arbeitsmarkt – eine deutlich bedeutsamere Rolle ein als in Produktionsbetrieben. Laut Arbeitskräfteerhebung 2012 waren im Jahresdurchschnitt 2012 knapp 28% der unselbstständig Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor in Wien teilzeitbeschäftigt und rund 9% jener im Produktionssektor. In den migrantischen Betrieben liegen die entsprechenden Anteile bei der Kernbelegschaft bei 38% (Dienstleistungen) und 7% (Produktionsbereich). Es wird somit in Dienstleistungsbetrieben verstärkt auf Teilzeitbasis gearbeitet.

Abbildung 62: Anteil teilzeitbeschäftigter MitarbeiterInnen (12h bis 35h pro Woche) (exkl. Lehrlinge) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben=4, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Abbildung 63: Anteil teilzeitbeschäftigter MitarbeiterInnen (unter 12h pro Woche) (exkl. Lehrlinge) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben=4, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Vereinzelte, bei 9% aller MitarbeiterInnen, aber auch bei 1% der MitarbeiterInnen des Kernteams, besteht keine geregelte Arbeitszeit. Sie arbeiten nach Arbeitsanfall bzw. nach Bedarf, ohne Festlegung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit. Diese Konstellation findet sich in allen Herkunftsgruppen und in beiden Wirtschaftssektoren. Eine solche ‚Arbeit auf Ab-

ruf/Bedarf' ist laut Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs nicht legal (siehe Heilegger 2011). Inwiefern hier eine bewusste Umgehung arbeitsrechtlicher Standards passiert, oder – so wie auch in den ExpertInneninterviews mitunter vermutet wird (Exp.Int.2,4) – mangels Informationen nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt wird, lässt sich mit den vorhandenen Erhebungsdaten nicht näherhin skizzieren.

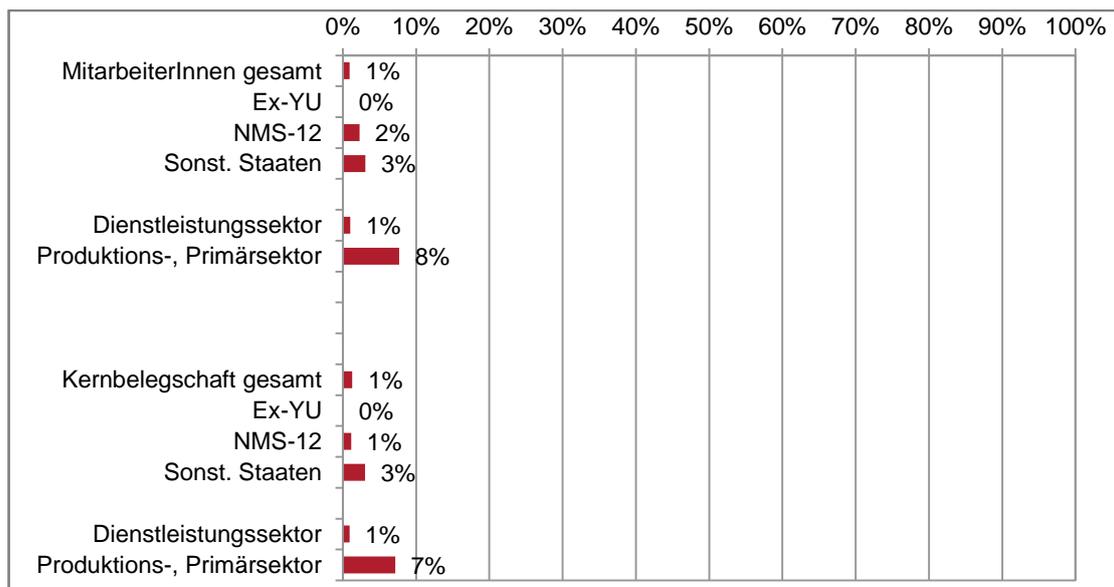
FALLBEISPIEL 19

Ein Fliesenleger-Betrieb beschäftigt insgesamt 3 Mitarbeiter. In einem Fall handelt es sich um einen mithelfenden Angehörigen und bei zwei weiteren Mitarbeitern um Standardbeschäftigte, welche beide nach Arbeitsbedarf zum Einsatz gelangen (IntNr. 137).

Überstunden und Mehrarbeit – so die Angaben der UnternehmerInnen – leisten die Beschäftigten nur selten regelmäßig (1% der Kernbelegschaft wie der MitarbeiterInnen insgesamt, siehe Abbildung 64f). Gelegentliche Überstunden/Mehrarbeit fallen mit rund 20% für einen höheren Anteil an Beschäftigten an. Mit einem Anteil von gut einem Fünftel an Beschäftigten die regelmäßig oder gelegentlich Überstunden leisten, liegt ein Ergebnis vor, dass den Wiener Gesamtarbeitsmarktdaten entspricht. Laut Arbeitskräfteerhebung 2012 (Statistik Austria) leisten 23,4% der Unselbstständigen mit Arbeitsplatz in Wien Überstunden/Mehrarbeit.

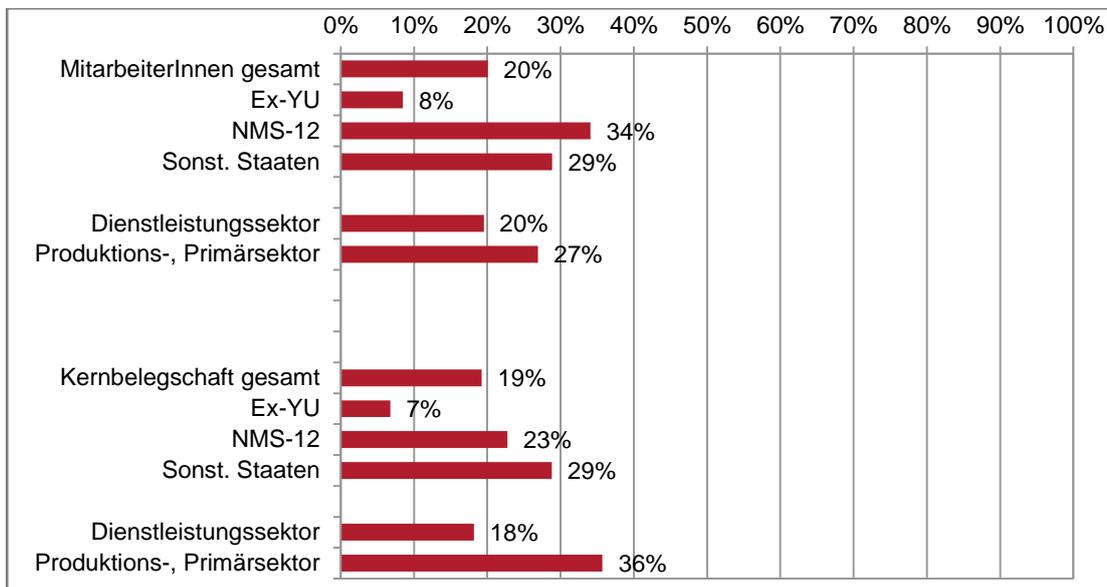
Überstunden/Mehrarbeit fallen in migrantischen Betrieben verstärkt im Produktionssektor an. Auch differieren die Angaben nach Herkunft des/der InhaberInnen. In Betrieben von InhaberInnen mit einem Migrationshintergrund aus dem ehem. Ju-goslawien werden vergleichsweise selten Überstunden-, Mehrarbeitsleistungen der MitarbeiterInnen benannt.

Abbildung 64: Anteil MitarbeiterInnen, die regelmäßig Überstunden/Mehrarbeit leisten (exkl. Lehrlinge, geschäftsführende GesellschafterInnen, PartnerInnen) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben=5, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Abbildung 65: Anteil MitarbeiterInnen, die gelegentlich Überstunden/Mehrarbeit leisten (exkl. Lehrlinge, geschäftsführende GesellschafterInnen, PartnerInnen) an allen MitarbeiterInnen/Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben=5, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

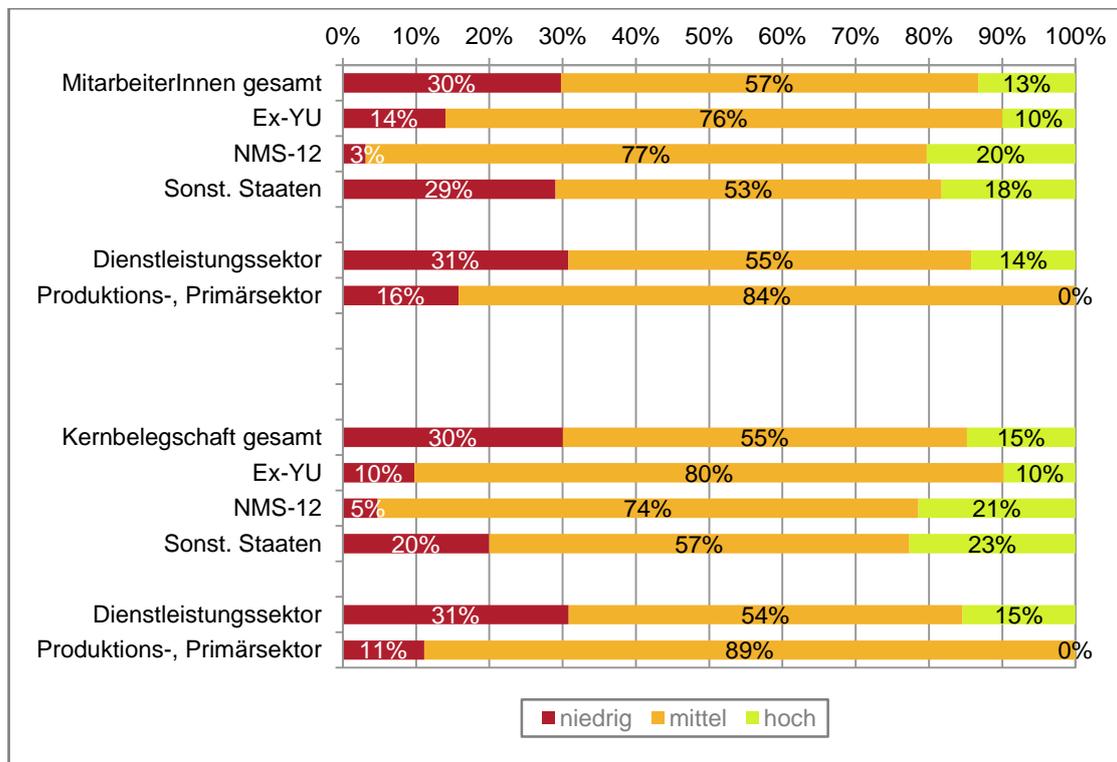
Die ausgeübten **beruflichen Tätigkeitsniveaus** der Beschäftigten in migrantischen Betrieben sind geprägt durch FacharbeiterInnentätigkeiten. Insgesamt gut die Hälfte aller MitarbeiterInnen wie auch der Kernbelegschaft übt eine solche mittlere Tätigkeit aus (siehe Abbildung 66). Niedrig qualifizierte Tätigkeiten treffen bei 30% zu und gut 10% der MitarbeiterInnen werden von den InterviewpartnerInnen als höhere bzw. hochqualifizierte Tätigkeiten ausübend beschrieben.

Referenzdaten für Wien liegen uns keine vor. Zieht man österreichweite Werte heran, wird deutlich, dass die berufliche Qualifikationsstruktur in den Wiener migrantischen Betrieben im Wesentlichen den Gesamtwerten entspricht: Österreichweit sind circa 45% der ArbeiterInnen, Angestellten und Freien DienstnehmerInnen auf einem mittleren beruflichen Qualifikationsniveau⁴⁴ beschäftigt und knapp 30 (28,8%) üben eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit aus (siehe Arbeitskräfteerhebung 2011, Statistik Austria).

Arbeiten auf einem niedrigen beruflichen Tätigkeitsniveau finden sich verstärkt im Dienstleistungssektor. Selbiges gilt für Beschäftigte in Unternehmen von InhaberInnen der Herkunftsgruppe Sonstige Staaten, jener Gruppe also, die verstärkt im Dienstleistungsbereich tätig ist (siehe Kapitel 3.2.2).

⁴⁴ Umfasst: FacharbeiterInnen und mittlere Tätigkeit

Abbildung 66: Berufliches Tätigkeitsniveau der MitarbeiterInnen (exkl. Lehrlinge, geschäftsführende GesellschafterInnen, PartnerInnen) / Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben=26, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Wie die InhaberInnen der Unternehmen (siehe dazu Kapitel 3.1.4) verfügen auch relativ viele der Beschäftigten über ein hohes **formales Ausbildungsniveau**. Fast die Hälfte aller MitarbeiterInnen und 40% jener der Kernbelegschaft haben einen hohen formalen Bildungsabschluss (Matura, Tertiärausbildung) (siehe Abbildung 67). Gleichzeitig weisen mit 30% aber auch viele ein geringes Bildungsniveau, d.h. maximal Pflichtabschluss, auf.

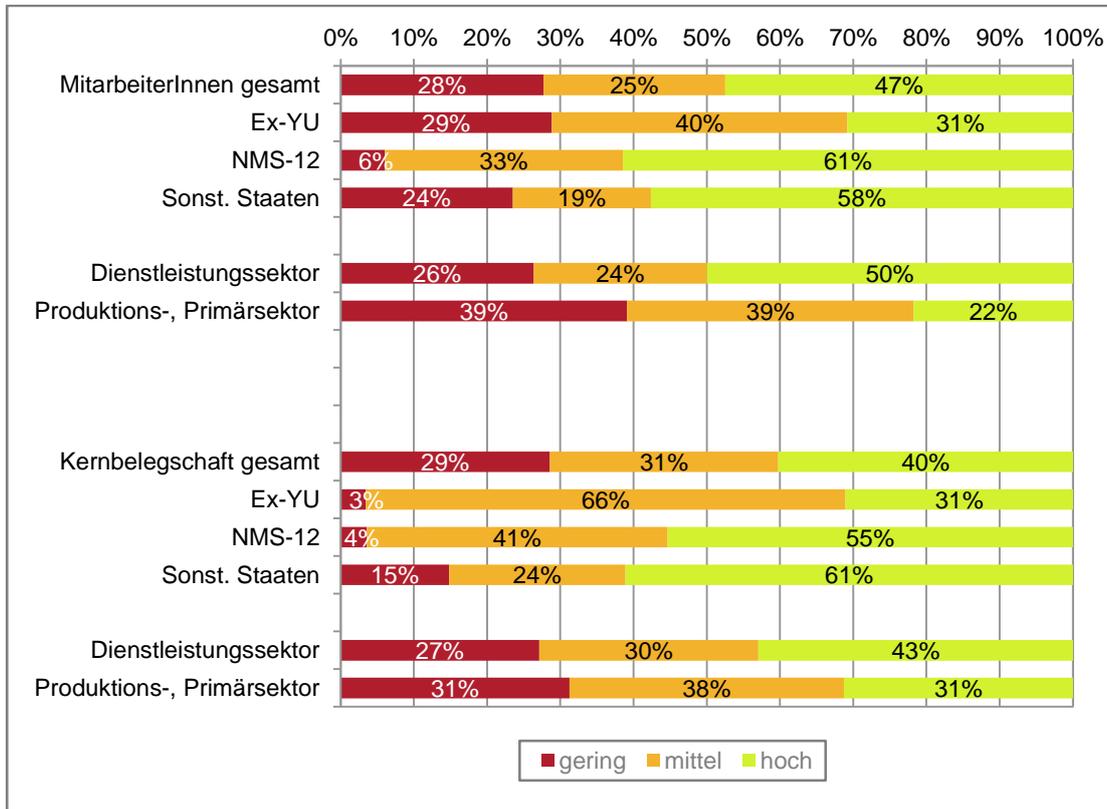
Auch wenn zu berücksichtigen ist, dass nur ein Teil der MitarbeiterInnen in den migrantischen Betrieben selbst einen Migrationshintergrund aufweist (ca. 70%), lohnt sich ein Vergleich mit den Ergebnissen der Befragung von unselbstständig Beschäftigten in Wien im Jahr 2010 (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011a). Dabei zeigt sich eine sehr hohe Übereinstimmung in der Qualifikationsstruktur, gaben doch dort 24% an, maximal eine Pflichtschule abgeschlossen zu haben, weitere 30% verfügten über eine mittlere Ausbildung und 45% über eine höhere Ausbildung.

Gleichzeitig sind damit die Beschäftigten in den migrantischen Betrieben im Vergleich zu allen Unselbstständigen mit Arbeitsplatz in Wien zu einem geringeren Anteil mittelqualifiziert und zu einem höheren Anteil formal geringqualifiziert. Laut Arbeitskräfteerhebung 2012 (siehe Statistik Austria) weisen 13% der Beschäftigten einen geringen formalen Ausbildungsabschluss auf, rund 39% einen mittleren und knapp 48% einen höheren Abschluss.

In Betrieben des Produktionssektors ist ein vergleichsweise größerer Anteil gering wie auch mittelqualifizierter Personen beschäftigt. Im Dienstleistungssektor, in dem auch viele hochqualifizierte Tätigkeiten inkludiert sind (siehe zu den Unternehmensschwerpunkten Kapitel 3.2.2), fällt der Anteil

von MitarbeiterInnen mit hoher Ausbildung höher aus. Selbiges gilt in Betrachtung der Herkunftsgruppen für Beschäftigte in Unternehmen von InhaberInnen mit einem Migrationshintergrund im ehem. Jugoslawien.

Abbildung 67: Höchste abgeschl. Ausbildung der MitarbeiterInnen (exkl. Lehrlinge, geschäftsführende GesellschafterInnen, PartnerInnen) / Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n Betriebe keine/keine vollständigen Angaben=25, Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen; Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Ein wesentliches Thema im Kontext von formaler schulischer Ausbildung und Tätigkeitsniveau ist der ausbildungsadäquate berufliche Einsatz. In der zuvor zitierten Studie zur Situation von unselbstständig Beschäftigten in Wien (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011a) wurde deutlich, dass ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in ihrer subjektiven Sichtweise deutlich häufiger von Überqualifikation betroffen sind als KollegInnen ohne Migrationshintergrund. Überqualifikation, also die Ausübung einer Tätigkeit, die der persönlichen Wahrnehmung nach unterhalb des schulischen Qualifikationsniveaus liegt, betraf 33% der MigrantInnen, aber ‚nur‘ 11% der Nicht-MigrantInnen. Von ExpertInnenseite wird mehrfach auf diese Herausforderung verwiesen und die Notwendigkeit für die Fortführung aktueller Bemühungen⁴⁵ zur Erleichterung der Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen aus dem Ausland thematisiert (Exp.Int.2,4,6). Gefordert seien hier unterschiedliche AkteurInnen wie beispielsweise das Arbeitsmarktservice (AMS) oder aber auch Betriebsräte/innen.

⁴⁵ Bspw. Einrichtung von Anlaufstellen für Personen mit ausländischen Qualifikationen seit Beginn des Jahres 2013.

Aus Sicht der befragten MitarbeiterInnen in migrantischen Betrieben wird die Frage der Überqualifikation und Nostrifikation von etwa jedem Fünften aufgegriffen. Für lediglich zwei Personen ist das Nachholen einer im Ausland begonnenen bzw. in einem Fall, einer abgeschlossenen, universitären Ausbildung ein Thema. Wenn die Zeit dafür ist und die Deutschkenntnisse besser sind, wollen sie dies tun. Andere sehen hingegen keine Notwendigkeit für eine Anerkennung auf Grund ihrer aktuellen Tätigkeit wie auch ihrer beruflichen Perspektiven in Österreich.

3.4.2.5 Nähere Charakterisierung spezifischer MitarbeiterInnengruppen

Auf Basis der gegebenen quantitativen Bedeutung der einzelnen Mitarbeitergruppen sind nur für Teile nähere Charakterisierungen möglich. Dies umfasst Mithelfende Angehörige, geringfügig Beschäftigte und Standardbeschäftigte.

Standardbeschäftigte

Standardbeschäftigung ist die relativ häufigste Beschäftigungsform in den migrantischen Unternehmen: 56% der ArbeitgeberInnenbetriebe beschäftigen (auch) Standardbeschäftigte (siehe Kapitel 3.4.2). Gemessen an der Summe aller MitarbeiterInnen sind 40% der Kategorie Standardbeschäftigung zuzuordnen.

Bei den Standardbeschäftigten handelt es sich mehrheitlich um Männer im Haupterwerbsalter. Rund drei Viertel haben einen Migrationshintergrund. Ihr formales schulisches Qualifikationsniveau ist relativ gleichmäßig verteilt, d.h. die Anteile mit geringem, mittlerem und hohem Niveau sind – gerade auch im Vergleich zur Gesamtgruppe aller Beschäftigten – ähnlich stark ausgeprägt. Haben unabhängig der Beschäftigungsform 47% einen hohen formalen Bildungsabschluss, gilt dies in dieser Gruppe ‚nur‘ für 28%. Im Gegenzug sind mittlere Ausbildungen, also Lehrabschlüsse und mittlere Schulen, mit 37% wichtiger als auf Gesamtebene mit 25%. Gleichzeitig zeigen sich keine relevanten Unterschiede zur Gesamtgruppe in Bezug auf das berufliche Tätigkeitsniveau. Etwa 30% der Standardbeschäftigten üben eine unqualifizierte Tätigkeit aus, gut 50% eine mittlere Tätigkeit und gut 10% eine höhere Tätigkeit.

Die dominierende Arbeitszeitform ist die Vollzeitbeschäftigung (70%). Gut ein Viertel ist teilzeitbeschäftigt (13 bis 35 Wochenstunden) und eine kleine Gruppe von 3% ist auf Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 12 Stunden standardbeschäftigt. Dass es sich hier nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt, verweist auf einige Personen mit einem vergleichsweise guten Verdienst.

Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte stellen eine durchaus gewichtige MitarbeiterInnenkategorie in den migrantischen Unternehmen dar. Fast ein Viertel (23%) aller Beschäftigten sind auf Basis einer solchen Tätigkeit angestellt.

Im Gegenzug zu den Standardbeschäftigten werden geringfügige Beschäftigungen relativ häufig von Frauen ausgeübt. Auffällig ist auch der relativ hohe Anteil von jungen Menschen – gut 40% der geringfügig Beschäftigten sind unter 25 Jahre alt. Hier ist zu vermuten, dass diese geringfügigen Beschäftigungen teilweise auch als Nebenbeschäftigungen zu einer Ausbildung bzw. Studium ausgeübt werden. Dafür spricht auch das vergleichsweise hohe formale Bildungsniveau in dieser Gruppe: 55% verfügen über einen hohen formalen Abschluss, wobei es sich mehrheitlich um Personen mit Matura handelt.

Geringfügig Beschäftigte üben mittlere und – im Vergleich zu allen Beschäftigten – etwas verstärkt unqualifizierte Tätigkeiten (37% vs. 30%) aus. Ihre Arbeitszeit liegt erwartungsgemäß bei mehrheitlich unter 12 Stunden pro Woche (55%). Eine kleine Gruppe von 3% hat keine feste wöchentliche

Arbeitszeit, sondern wird je nach betrieblichem Arbeitsanfall eingesetzt. Überstunden bzw. Mehrarbeit treffen teilweise zu, wobei wie auf Ebene aller Beschäftigten, die Mehrheit nicht über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus tätig ist.

Mithelfende Familienangehörige

In gut jedem dritten Unternehmen (35%) sind Mithelfende Angehörige tätig. Dieser Anteil ist, wie in Kapitel 3.4.2 beschrieben, in den ArbeitgeberInnenbetrieben im engeren Sinn deutlich geringer als in den Nicht-ArbeitgeberInnen-Betrieben (27% vs. 52%). Gemessen an der Summe aller MitarbeiterInnen sind 14% der Kategorie Mithelfende Angehörige zuzuordnen. Auch wurde weiter oben bereits darauf hingewiesen, dass die tatsächliche Anzahl von im Betrieb tätigen Familienangehörigen über diesen Werten zu liegen kommt. Die qualitativen Gespräche zeigen, dass Standardbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte teils Familienangehörige des/der Inhabers/in sind. So beispielsweise im Falle eines 44-jährigen vollzeitbeschäftigten Angestellten, der in der Pension seines Bruders arbeitet (Int02_m_44_Mig_Rezeptionist) oder einer 31-jährigen Büromitarbeiterin, die vollzeitbeschäftigt im Betrieb ihres Mannes angestellt ist (Int07_w_31_Mig_Bürokraft).

Nach den Angaben der UnternehmerInnen erhalten die meisten mithelfenden Angehörigen eine Bezahlung für ihre Arbeit (81%), sind in die Sozialversicherung inkludiert (90%) und arbeiten in der Regel nicht nur fall- oder aushilfsweise bei besonders hohem Arbeitsanfall. Fast jede/r Dritte arbeitet in einem vollzeitigen Ausmaß im Betrieb mit und fast 40% in einem Ausmaß von 13 bis 35 Wochenstunden. Bei einem Drittel aller Mithelfenden Angehörigen fallen gelegentlich auch Arbeitszeiten an, die über das normal vereinbarte Ausmaß hinausgehen.

Wesentliches Charakteristikum dieser Gruppe ist, dass es sich mehrheitlich um Frauen handelt (60%). Dass 25% der mithelfenden Angehörigen keinen Migrationshintergrund und 30% eine von dem/der BetriebsinhaberIn abweichende Herkunft aufweisen, verweist auf Partnerschaften von Befragten mit unterschiedlicher Herkunft. Die im Absatz zuvor zitierte Büromitarbeiterin im Betrieb ihres Mannes stammt beispielsweise aus Polen, während der Ehegatte einen türkischen Migrationshintergrund hat (Int07_w_31_Mig_Bürokraft).

Die relative Mehrheit Mithelfender ist dabei im Haupterwerbsalter (25 bis 45 Jahre) und verfügt über eine hohe formale Ausbildung (55% Matura, Tertiärausbildung).

3.4.3 Die Rolle migrantischer Unternehmen als Ausbilderbetriebe

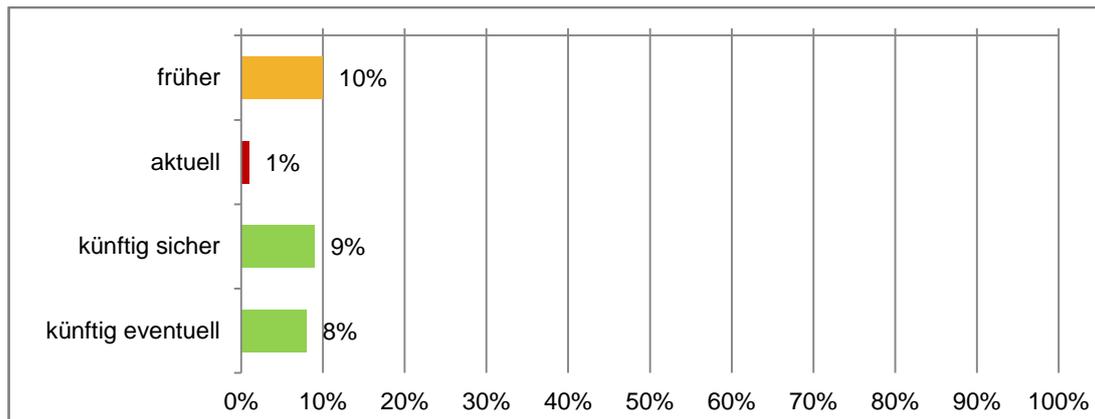
Die Rolle migrantischer UnternehmerInnen als ArbeitgeberInnen wurde zuvor ausführlich beleuchtet. Dabei wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass in den Betrieben nur in Einzelfällen Lehrlinge ausgebildet werden. Gerade 1% der Unternehmen sind zum Befragungszeitpunkt Ausbilderbetriebe (siehe Abbildung 68).⁴⁶

Die große Mehrheit ist somit nicht in der Lehrlingsausbildung aktiv. Allerdings hat davon jedes zehnte Unternehmen, sowohl im Dienstleistungs- als auch Produktionssektor, in der Vergangenheit bereits Lehrlinge ausgebildet. Für Betriebe von InhaberInnen, die aus dem ehemaligen Jugoslawien zugewandert sind, gilt dies mit 23% deutlich stärker.

⁴⁶ Das entspricht ungewichtet weniger als n=10 Fällen. Nähere Analysen sind daher nicht möglich. Es sei lediglich darauf hingewiesen, dass die Lehrlingsausbildungsbetriebe über ganz unterschiedliche Tätigkeitsfelder streuen (von Fleischerei bis Frisör).

17% wollen in Zukunft ‚sicher‘ oder zumindest ‚eventuell‘ Lehrlinge ausbilden. Dabei deuten die Ergebnisse auf einen Zusammenhang zu früheren Erfahrungen: Wurden in der Vergangenheit bereits Lehrlinge ausgebildet, so schließt nur knapp jeder zehnte Befragte eine erneute Aufnahme von Lehrlingen aus. In der Gruppe ohne Erfahrung in der Lehrlingsausbildung liegt dieser Anteil mit 82% signifikant höher. Auch wenn die Anzahl der ehemaligen Ausbildungsbetriebe sehr klein ist, so deutet der gegebene Unterschied zwischen den beiden Gruppen dennoch darauf hin, dass entsprechende Erfahrungen positiv beeinflussend wirken.

Abbildung 68: Lehrlingsausbildung zu verschiedenen Zeitpunkten in Wiener migrantischen Unternehmen

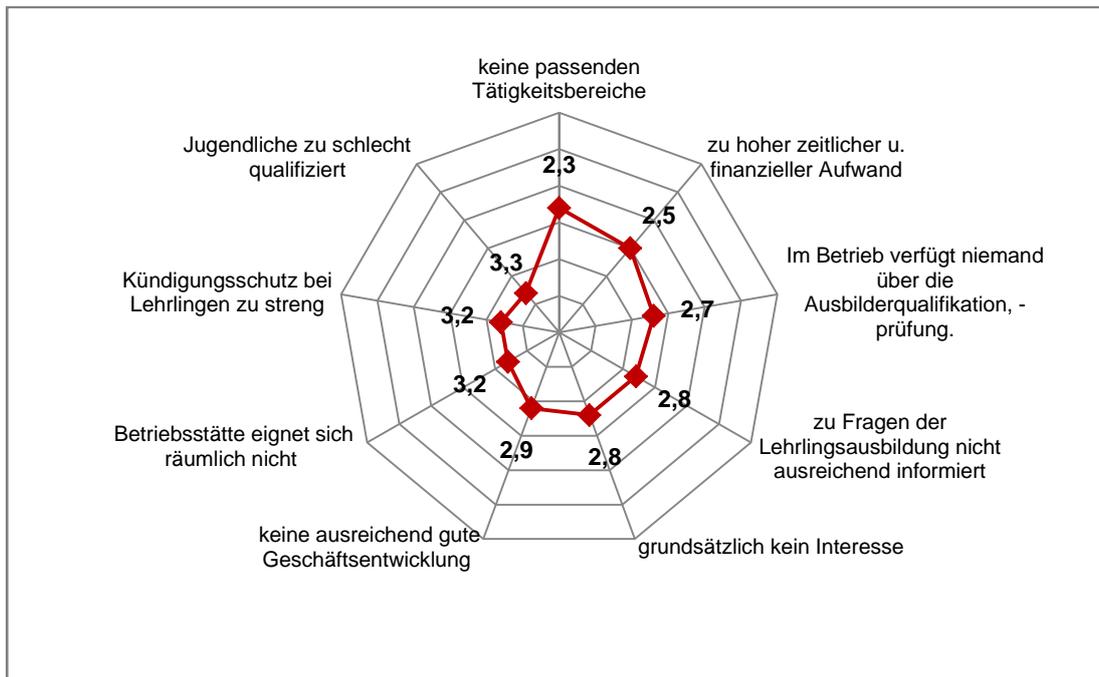


Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe, Interviews aktuell: n=255, n miss=, früher n=123, n miss=7, künftig n=123, n miss=12

Der wichtigste **Grund gegen eine Ausbildung von Lehrlingen** ist im Nicht-Vorhandensein eines passenden Tätigkeitsbereichs zu sehen. Auf einer Skala von 1 (trifft voll und ganz zu) bis 4 (trifft gar nicht zu) erhält dieses Argument einen Zustimmungswert von im Mittel 2,3 (siehe Abbildung 69). Dies gilt für Betriebe des Dienstleistungs- wie auch des Produktionssektors in ebengleicher Weise. Der (erwartete) zeitliche und finanzielle Aufwand rangiert an zweiter Stelle der Hinderungsgründe. Für Betriebe des Produktionssektors stellt dies ein vergleichsweise gewichtigeres Argument dar (32% versus 24% der Dienstleistungsunternehmen stimmen der Aussage voll und ganz/eher zu). Ähnlich wichtig ist auch das Argument, dass niemand im Betrieb über eine entsprechende AusbilderInnenqualifikation bzw. -prüfung verfügt. An vierter Stelle rangiert bereits die Frage der Information: Insgesamt jeder vierte Betrieb fühlt sich nicht ausreichend zu Fragen der Lehrlingsausbildung informiert. Auch in den ExpertInneninterviews wurde darauf verwiesen, dass verstärkte Informationen, auch über Förderungen im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung, ein wesentlicher Punkt wären (Exp.Int.2,5,6).

Die wirtschaftliche Entwicklung ist mit einer Durchschnittsbewertung von 2,9 für etwa jeden fünften Betrieb ein Argument gegen die Aufnahme von Lehrlingen. Alle anderen Argumente werden vergleichsweise weniger wichtig bewertet. Den geringsten Zustimmungswert erreicht die Aussage, dass Jugendliche zu schlecht qualifiziert seien. Dieses Argument wird zumindest im öffentlichen Diskurs häufig zur Sprache gebracht. Hinzuweisen ist aber auch, dass von den wenigen Betrieben, die in der Vergangenheit Lehrlinge ausgebildet haben, dieser Punkt verstärkt unterstützt wird. So könnte der insgesamt relativ geringe Zustimmungswert zu dieser Aussage auch darin begründet sein, dass die Mehrheit der Unternehmen keine einschlägigen Erfahrungen mit der Lehrlingsausbildung hat.

Abbildung 69: Gründe gegen Lehrlingsausbildung in Wiener migrantischen Unternehmen, durchschnittliche Bedeutung (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht zu)



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=123, n miss zwischen 30 und 40

Vereinzelt, von etwa 10% der Befragten, wurden auch weitere sonstige Gründe angeführt. Dazu zählt, dass Jugendliche, aus Sicht der UnternehmerInnen, kein Interesse an oder/und Willen zu einer Lehrlingsausbildung in dem Berufsbereich haben (n=7), dass eine Lehrlingsausbildung in der Branche nicht von Relevanz ist (n=4, Güterbeförderung, Fremdenführungen) bzw. kein Lehrberuf besteht bzw. die gegebenen inhaltlichen Regelungen nicht adäquat sind (n=2, s. auch Exp.Int.5,7).

FALLBEISPIEL 20

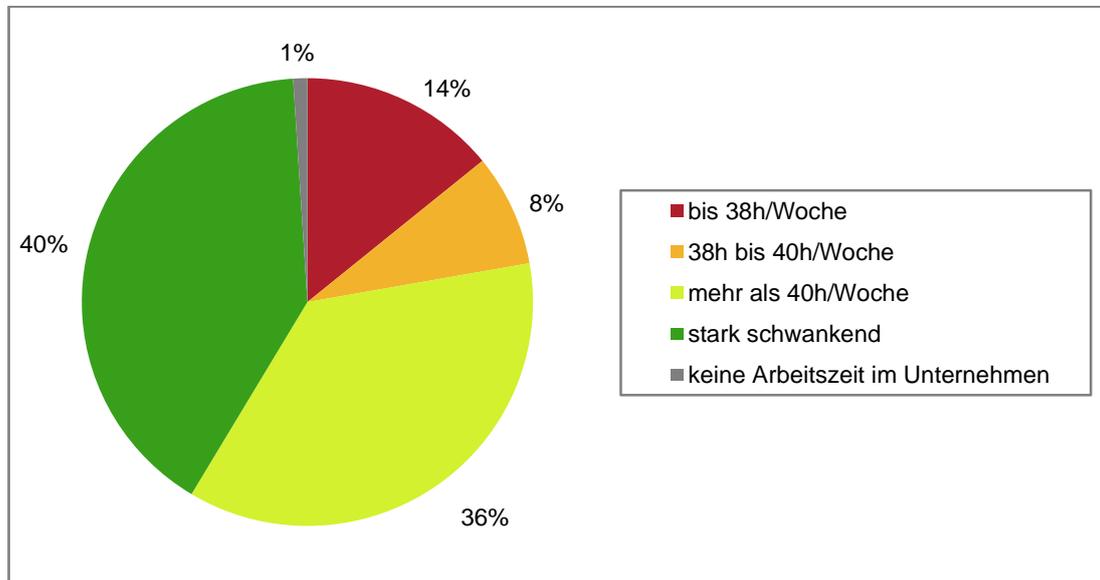
Ein Betreiber eines chinesischen Restaurants betont mehrfach im Interview, dass er gerne Lehrlinge, insbesondere Köche/innen, ausbilden würde, eine Lehrausbildung speziell für die chinesische Küche in Österreich aber nicht möglich sei (IntNr. 110).

3.4.4 Eigener Arbeitseinsatz des Inhabers/der InhaberIn

Die Arbeitszeit der MitarbeiterInnen in migrantischen Betrieben ist wesentlich durch Teilzeit geprägt. Wie sieht der Arbeitseinsatz des/der InhaberIn aus? Informationen dazu liegen für den/die InterviewpartnerIn vor und zeigen, dass nur in wenigen Fällen eine Arbeitszeit im Ausmaß einer Teilzeit-tätigkeit vorliegt (14%). Dies gilt für FreiberuflerInnen und Neue Selbstständige stärker als für gewerblich Selbstständige (25% vs. 11%). Auch stark schwankende Arbeitszeiten, d.h. Tage und Wochen mit weniger Arbeitszeit neben solchen mit intensivem Arbeitseinsatz, treffen bei FreiberuflerInnen und Neuen Selbstständige gehäuft zu (54% zu 37% bei gewerblich Selbstständigen). Insgesamt zeichnen sich FreiberuflerInnen und Neue Selbstständige also durch vergleichsweise weniger konti-

nuerliche und intensive Arbeitszeiten aus. Gewerblich Selbstständige hingegen sind mit 40% wesentlich öfters regelmäßig mehr als 40 Wochenstunden mit ihrem Betrieb beschäftigt (17% der FreiberuflerInnen und Neuen Selbstständigen).

Abbildung 70: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des/der migrantischen Unternehmers/in im Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255

Insgesamt, sofern eine Arbeitszeitangabe getätigt werden konnte⁴⁷, ergibt sich im Durchschnitt ein wöchentlicher Arbeitseinsatz der InhaberInnen von 47 Wochenstunden. Bei gewerblich Selbstständigen ist dieser mit im Mittelwert 50 Wochenstunden höher als bei den anderen Selbstständigen mit durchschnittlich 32 Stunden.

⁴⁷ N Interviews = 162.

3.4.5 Zwischenfazit

DIE ROLLE MIGRANTISCHER UNTERNEHMERINNEN ALS ARBEITGEBERINNEN IM ÜBERBLICK

- Rund ein Viertel der selbstständigen Unternehmen in den vier Herkunftsgruppen sind laut Abgestimmter Erwerbsstatistik ArbeitgeberInnenbetriebe. Das Befragungssample wurde dementsprechend zusammengestellt: So sind etwa ein Viertel der befragten Unternehmen Arbeitgeberbetriebe im engeren Sinne (exkl. Mithelfende Angehörige, überlassene Arbeitskräfte). Erweitert um Mithelfende Angehörige, überlassene Arbeitskräfte, gelegentliche Aushilfspersonen und geschäftsführende Gesellschafter/PartnerInnen finden sich in jedem dritten Betrieb zum Befragungszeitpunkt MitarbeiterInnen. Zwei Drittel der Betriebe mit migrantischen InhaberInnen sind somit Einpersonunternehmen.

Die Befragungsergebnisse zeigen weiters, dass migrantische Unternehmen...

- durchschnittlich 1,3 Personen beschäftigen, wobei die Beschäftigung von Kernbelegschaften (Standardbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Freie DienstnehmerInnen) mit im Mittel 0,9 Personen geringer ausfällt. Migrantische Unternehmen sind – gemessen an der Anzahl der MitarbeiterInnen – mehrheitlich kleine Betriebe.
- gemessen an der Gesamtsumme der MitarbeiterInnen am relativ meisten Personen in Standardbeschäftigungsverhältnissen (ArbeiterInnen, Angestellte) beschäftigen, gefolgt von geringfügig Beschäftigten und mithelfenden Angehörigen.
- in ihrer MitarbeiterInnenstruktur männlich und durch einen vergleichsweise hohen Anteil junger Menschen geprägt sind.
- Arbeitsplätze für alle bieten, unabhängig ihrer Herkunft – lediglich knapp ein Drittel der Beschäftigten gehört derselben Ethnie an wie der/die ArbeitgeberIn. Fast jede/r dritte Beschäftigte hat keinen Migrationshintergrund.
- einen wesentlichen Teil der MitarbeiterInnen auf Teilzeitbasis beschäftigen. Die Arbeitszeit der UnternehmerInnen selbst ist häufig stark schwankend oder als relativ intensiv zu qualifizieren.
- Grob geschätzt ist der Beschäftigungseffekt der migrantischen Betriebe in Wien, gemessen an allen Angestellten und ArbeiterInnen und Freien DienstnehmerInnen, mit Arbeitsort in Wien, bei knapp 3% zu verorten.
- Die Rolle der befragten migrantischen UnternehmerInnen als LehrlingsausbilderInnen ist eher bescheiden. Allerdings möchten fast 20% der Betriebe, die derzeit keine Lehrlinge ausbilden, in Zukunft sicher oder eventuell Lehrlinge aufnehmen. Neben verschiedenen betrieblichen Aspekten, die gegen eine Lehrlingsausbildung sprechen, gibt auch circa jede/r vierte UnternehmerIn an, nicht ausreichend informiert zu sein.

3.5 Faktoren der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Betrieben von migrantischen UnternehmerInnen

Unternehmen mit MitarbeiterInnen (siehe dazu näher Kapitel 3.4) wurden gebeten, nähere Angaben zu verschiedenen Faktoren der Gestaltung von Arbeitsbedingungen zu machen.

EXKURS: BESCHÄFTIGTE IN MIGRANTISCHEN UNTERNEHMEN IM ÜBERBLICK – IDEALTYPISCHE VERORTUNG

Wie bereits zuvor an einzelnen Stellen wird im Folgenden die Sichtweise der UnternehmerInnen um jene der Beschäftigten ergänzt. In Kapitel 3 werden die befragten MitarbeiterInnen in migrantischen Betrieben näherhin hinsichtlich sozio-struktureller Merkmale skizziert. An dieser Stelle soll ein kurzer Überblick zu dieser Gruppe erfolgen.

Dazu wurde Typenbildung vorgenommen, die sich an den Indikatoren des **Zugangs zur Arbeitsstelle** (informell/andere Wege), der **(Un-)Zufriedenheit mit der Arbeitssituation** (Betriebsklima, Lohn, Arbeitszeit) und der gegebenen **Verbleibsperspektive** (im Betrieb/Wechsel) orientiert. Diese Zuordnung ist – da verallgemeinernd – als idealtypische zu verstehen.

Auch ist zu berücksichtigen, dass der Zugang zu den Personen zentral über die befragten UnternehmerInnen vonstattenging. Hierbei ist zu vermuten, dass in Unternehmen mit innerbetrieblichen Schwierigkeiten die Bereitschaft der InhaberInnen, MitarbeiterInnen für Interviews anzusprechen, wohl geringer ausfiel. Dieser Faktor ist in der, wie zu zeigen sein wird, sehr hohen Arbeitszufriedenheit zu berücksichtigen.

Fast 40% haben auf informellem Weg den Arbeitsplatz erlangt, zeigen sich zufrieden mit den Arbeitsbedingungen und streben in den nächsten Jahren auch keinen Wechsel an (**Typ 1**). Eine weitere Charakterisierung nach sozioökonomischen Merkmalen ist bei der gegebenen Fallzahl nicht möglich, auffällig ist aber, dass nahezu alle Befragten, die in einem verwandtschaftlichen Verhältnis zum/r BetriebsinhaberIn stehen, in diese Gruppe fallen.

FALLBEISPIEL 21 – TYP 1 – INFORMELL/ZUFRIEDEN/VERBLEIB

Der Interviewpartner, Rezeptionist, ist mit gut 15 Jahren nach Österreich gekommen, besuchte ein Gymnasium, „leider“ ohne mit Matura abzuschließen. Über Bekannte fand er „schnell Aushilfsjobs“, und machte sich in späterer Folge selbstständig (u.a. Textilfirma). Letztendlich ist er bei seinem „Bruder gelandet“, der ein Hotel führt. Er ist mit seiner derzeitigen Arbeitssituation „hochzufrieden“ und möchte in fünf Jahren „sehr gern nach wie vor hier stehen“.

Rückblickend auf seine persönliche Erwerbskarriere betont er im Gespräch die Bedeutung von (Weiter-)Bildung – „Man sollte mehr Leute einsetzen, als Streetworker oder was weiß ich, die Migrationshintergrund haben und die Jugendlichen aufklären, wie wichtig Bildung ist“. Gleichzeitig sieht er – auch vor dem Hintergrund seiner eigenen vorangegangenen Selbstständigkeit – Handlungs- bzw. Unterstützungsbedarf bei Personen, die in die Selbstständigkeit gehen. (Int.02_m_44_Mig_Rezeptionist).

Typ 2 ist etwas weniger gewichtig als Typ 1. Unterschiedlich ist hier der Zugang zur Arbeitsstelle, welche nicht über informelle Kanäle wie bspw. über Verwandte, Freunde, Bekannte stattfand. Dabei lassen sich keine klaren Verortungen in Anhängigkeit der Herkunft der Befragten feststellen – in beiden Typen finden sich MitarbeiterInnen ohne Migrationshintergrund zu einem relevanten Anteil.

FALLBEISPIEL 22 – TYP 2 – NICHT-INFORMELL/ZUFRIEDEN/VERBLEIB

„Ich habe vom AMS ein Schreiben bekommen, ich könnte mich doch hier bewerben und da hat vom ersten Tag an eine gewisse Harmonie geherrscht.“ beschreibt ein gelernter Kellner, der selbst keinen Migrationshintergrund hat, seinen Zugang zum aktuellen Arbeitgeber. Er ist, nachdem er zuvor in unterschiedlichen Betrieben, u.a. auch im Ausland beschäftigt war, nun seit 1,5 Jahren im selben Restaurant tätig. Es herrsche „eine Harmonie, die ich selten erlebt habe“, entsprechend zufrieden zeigt sich der Gesprächspartner mit seiner Arbeitssituation und möchte auch die nächsten Jahre weiter im Betrieb tätig sein.

Hinsichtlich seiner Vorgesetzten nimmt er Sprachhürden wahr, die aber schon „wesentlich weniger geworden sind“. Dieser Sprachfaktor, so meint er, hätte im Umgang mit Behörden und anderen Betrieben durchaus auch negative Effekte für seine Chefs, frei nach dem Motto „ein Ausländer, da schau ma mal ob ma den nehmen können“ (Int.13_m_44_kein Mig_Kellner).

Die anderen Typen treten deutlich seltener zutage: Auf **Typ 3**, jene die auf informellen Weg den Arbeitsplatz erlangt haben, die zufrieden sind mit der aktuellen Arbeitssituation, sich aber dennoch mittelfristig gerne verändern möchten, entfallen etwa 14%. Die Hintergründe für die Veränderungswünsche sind unterschiedlich: Der baldige Übertritt des Firmeninhabers in Pension, der Abschluss der eigenen schulischen Ausbildung oder der Wunsch ein eigenes Geschäft zu besitzen, zählen u.a. zu den genannten Gründen.

FALLBEISPIEL 23 – TYP 3 – INFORMELL/ZUFRIEDEN/VERÄNDERUNG

„Ich arbeite seit 3-4 Monaten hier, 10 Stunden pro Woche an 2 Tagen pro Woche“, erzählt eine Schülerin. Sie besucht ein Gymnasium und möchte nach Abschluss der Schule eine Lehrausbildung beginnen. „Ich war in einer Apotheke schnuppern 4 Tage vorige Woche. Mir hat es sehr gut gefallen und ich werde versuchen so eine Apothekerin zu werden, hoffentlich. Ich will eine Lehre machen“. (Int.05_w_18_Mig_Kellnerin).

Personen in **Typ 4** und **Typ 5** haben ebenfalls auf informellem Weg den aktuellen Job gefunden, sie zeigen sich aber nicht so zufrieden mit den Arbeitsbedingungen wie andere. Mehrheitlich ist es die Frage der Entlohnung, die als nicht so zufriedenstellend gesehen wird. Dieser Faktor ist aber nicht nur auf den/die aktuelle/n ArbeitgeberIn als Person zurückzuführen, sondern ist auch branchenspezifisch zu sehen: „Der Kollektivvertrag ist zu gering“ (Int.08_m_49_kein Mig_Tankwart)

Unterschiedlich ist zwischen den beiden Typen die Verbleibsperspektive – wollen jene aus Typ 4 ‚dennoch‘ auch in den nächsten Jahren weiterhin in diesem Betrieb arbeiten, streben die anderen einen Wechsel an.

Insgesamt dominiert bei den befragten Beschäftigten also der informelle Zugang zum Arbeitsplatz, eine hohe Arbeitszufriedenheit und damit in Verbindung stehend der mehrheitliche Wunsch auch in den nächsten Jahren auf diesem Arbeitsplatz bleiben zu können.

3.5.1 Faktoren der Personalauswahl

Bei der Suche und Auswahl neuer MitarbeiterInnen können unterschiedliche Anforderungsprofile zum Tragen kommen. Der im Durchschnitt **wichtigste Faktor** ist für die Unternehmen das Vorhandensein von **guten Deutschkenntnissen**. Auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 4 (gar nicht wichtig) erhalten Deutschkenntnisse einen Zustimmungswert von im Mittel 1,6. Dies gilt unabhängig des wirtschaftlichen Tätigkeitsfeldes und ist UnternehmerInnen aller Herkunftsgruppen wichtig.

Gute Deutschkenntnisse als wichtige Kompetenz werden auch in zahlreichen **Interviews** mit **MitarbeiterInnen** in den Betrieben hervorgehoben (bspw. Int.02_m_44_Mig_Rezeptionist, Int.06_w_36_Mig_Kellnerin, Int.11_w_25_Mig_Nageldesignerin): Erstens sind gute Deutschkenntnisse auf Grund der KundInnen gefordert. Dies sei daher auch ein wichtiges Selektionskriterium bei Neueinstellungen, wie beispielsweise eine Büromitarbeiterin einer Kaminsanierungsfirma betont:

„Mittlerweile suchen wir bevorzugt Österreicher mit Ausbildung und Erfahrung. Früher hatten wir sehr viele Ausländer ohne Ausbildung. Und wir schauen jetzt sehr drauf, dass sie deutsch sprechen. Das ist wichtig für die Kunden und auch für mich ist es auch leichter“ (Int.07_w_31_Mig_Bürokräft).

Zweitens zeichnen sich die Belegschaftsstrukturen teilweise dadurch aus, dass die MitarbeiterInnen unterschiedlichster Herkunft sind und Deutsch die alle verbindende Sprache ist. So beispielsweise in einem Friseurgeschäft, in dem die MitarbeiterInnen aus der Slowakei, Mazedonien und Serbien stammen und untereinander deutsch sprechen, weil *„wir können gar nicht anders“* (Int.03_w_29_Mig_Friseurin).

Insgesamt belegen auch die Angaben der UnternehmerInnen, dass mehrheitlich – in 78% der Betriebe – unter den MitarbeiterInnen (auch) deutsch gesprochen wird. Werden Betriebe mit mehreren Sprachnennungen ausgeschlossen, d.h. jene in denen in verschiedenen Sprachen im Betrieb kommuniziert wird, reduziert sich der Anteil leicht auf 70%. Damit stellt Deutsch in über zwei Drittel der migrantischen Unternehmen die übliche Umgangssprache dar. Dieser Anteil fällt in Herkunftsgruppe ‚sonstige Staaten‘ mit 50% geringer aus, hier nehmen die jeweiligen Muttersprachen wie bspw. Farsi, Chinesisch, Hindi eine gewichtigere Rolle als betriebliche Umgangssprache ein.

Werden somit gute Deutschkenntnisse als wesentlich bewertet und spielen im betrieblichen Alltag eine wichtige Rolle, kommt den **Kenntnissen in der Sprache** der jeweiligen **Herkunft** der UnternehmerInnen eine vergleichsweise untergeordnete Bedeutung zu (durchschnittlich 3,1). Dies dürfte in ethnischen Unternehmen im engeren Sinne (10%, siehe Kapitel 3.2.5) eine gewichtigere Rolle spielen und die Befragungsdaten deuten auch in diese Richtung, da hier der Zustimmungsgrad etwa doppelt so hoch ausfällt.⁴⁸ Vergleichbares gilt für den Faktor **„Zugehörigkeit zur selben ethnischen Gruppe wie ich selbst“**, der zwar insgesamt betrachtet so gut wie keine Bedeutung zugesprochen bekommt (durchschnittlich 3,6), in ethnischen Betriebe jedoch von etwa jedem Dritten als wichtiger Auswahlfaktor genannt wird.

⁴⁸ Eine genaue Quantifizierung ist auf Grund der geringen Anzahl ethnischer Betriebe nicht möglich.

Auch einzelne qualitative Interviews mit den MitarbeiterInnen weisen in diese Richtung. So erzählt beispielsweise ein Beschäftigter in einer türkischen Bäckerei/Kebabverkauf, dass der Chef

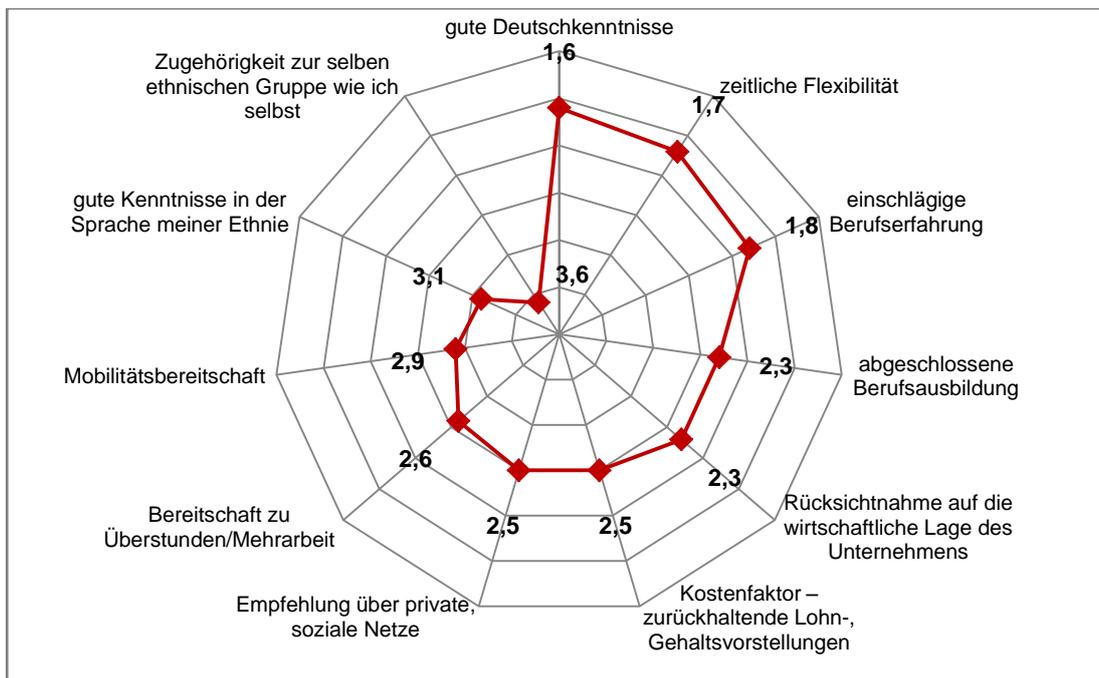
„meistens nur Türken auf[nimmt], weil er selber nicht Deutsch kann, obwohl er seit 19 Jahren hier lebt – er kann nicht gut sprechen. Wir reden untereinander meistens türkisch, nur nicht wenn deutschsprachige Kunden kommen.“ (Int.30_m_32_Mig_Verkäufer).

Eine andere Interviewpartnerin hebt neben der Frage der Herkunft vor allem auch die Rolle der Religion hervor:

„Unser Chef gibt hier vielen Türken eine Arbeit, eine Chance. [...] Die Arbeit hier habe ich über die Frau des Vorbeters von der Moschee bekommen. Hier geht vieles über die Religion.“ (Int.34_w_40_Mig_Kassiererin).

„Parallelgesellschaften“, Strukturen migrantischer Ökonomie die nach patriarchalen Prinzipien funktionieren sind auch Aspekte, die in den ExpertInnengesprächen thematisiert werden. Diese haben, so ein/e GesprächspartnerIn (Exp.Int.6, auch Exp.Int.1,4,7), positive Seiten wie beispielsweise die Jobvermittlung und auch Unterstützungen in anderen Lebensbereichen, können aber auch negative Seiten im Sinne gesellschaftlicher ‚Abschottungstendenzen‘, Druck schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren etc., zeitigen.

Abbildung 71: Faktoren der Personalauswahl für Wiener migrantische UnternehmerInnen, durchschnittliche Bedeutung (1 = sehr wichtig – 4 = gar nicht wichtig)



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n miss je nach Kategorie zwischen n=22 und n=31

Neben guten Deutschkenntnissen erwarten die UnternehmerInnen, sowohl der Dienstleistungs- wie auch der Produktionsbranche vor allem auch eine **zeitliche Flexibilität** (durchschnittlicher Zustimmungsggrad: 1,7). Diese Erwartung der ArbeitgeberInnen spiegelt sich teils auch in den MitarbeiterInneninterviews: Etwa jede/r Vierte hebt im Gespräch hervor – unabhängig der konkreten Arbeits-

zeitvereinbarung bzw. -situation (siehe dazu Kapitel 3.5.2), dass eine zeitliche Flexibilitätsbereitschaft wichtig sei. *„Ich arbeite immer bis ich fertig bin – das geht in beide Richtungen. Mal geh ich früher, mal bleib ich länger“*, meint beispielsweise ein Koch (Int.32_m_29_Mig_Koch). Andere Personen, die eine solche Flexibilitätsbereitschaft anführen, üben Berufe wie Sekretärin, Kfz-Mechaniker, Bürokraft etc. aus. Es sind Personen in unterschiedlichen Berufen und Branchen, so dass sich hier keine Hinweise auf Arbeitsbereiche mit besonderen zeitlichen Flexibilitätsanforderungen ergeben. Damit einher geht auch die Bereitschaft zu **Überstunden und Mehrarbeit** (siehe näher Kapitel 3.5.2), wobei dies seitens der UnternehmerInnen als Faktor für die Personalauswahl vergleichsweise wenig bedeutsam bewertet wird. Möglicherweise wird die Bereitschaft länger als vereinbart zu arbeiten, als Bestandteil der gewichtiger bewerteten allgemeinen zeitlichen Flexibilität begriffen.

Mit einer durchschnittlichen Bewertung von 1,8 reiht sich die Forderung nach ‚**einschlägiger Berufserfahrung**‘ auf Rang 3 ein und ist damit bedeutender als der formale **Abschluss einer Berufsausbildung** (durchschnittlich 2,3). Unterschiede in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Tätigkeit (Dienstleistung vs. Produktion) fallen dabei nur geringfügig aus. Die relativ hohe Bedeutung von einschlägiger Berufserfahrung spiegelt sich wiederum in den Interviews mit den MitarbeiterInnen, haben doch rund zwei Drittel keine einschlägige Ausbildung für die berufliche Tätigkeit abgeschlossen. Einzelne InterviewpartnerInnen besuchen aktuell die Schule bzw. absolvieren ein Universitätsstudium, so dass die Erwerbstätigkeit den Charakter einer Nebenbeschäftigung einnimmt (bspw. Koch, der Kultur- und Sozialanthropologie studiert, Int.32_m_29_Mig_Koch). Manche haben in ihren Herkunftsländern eine (Berufs-)Ausbildung in anderen Bereichen abgeschlossen (bspw. Verkäuferin mit Ausbildung zur Bibliothekarin, Int.09_w_43_Mig_Verkauflerin), andere haben in Österreich eine Ausbildung abgeschlossen und ihr Tätigkeitsfeld gewechselt (Verkäufer mit abgeschlossener Schlosserlehre, Int.30_m_32_Mig_Verkaufler) und wiederum andere haben direkt nach der Pflichtschule zu arbeiten begonnen wie beispielsweise eine Kellnerin, die nach Abschluss der Pflichtschule in Serbien nach Österreich gekommen ist und seitdem in der Gastronomie arbeitet (Int.26_w_35_Mig_Kellnerin). Insgesamt betonen mehrere GesprächspartnerInnen ihre – oft langjährige – Erfahrung im Tätigkeitsfeld und sehen dies – durchaus in Entsprechung der Erwartung der UnternehmerInnen – als ausreichende Qualifikation. Exemplarisch eine Kellnerin:

„Ich hab gar keine spezielle Ausbildung für Gastronomie, ich habe das immer gemacht und passt. Man kennt sich aus mit ein bissl Erfahrung. Schule muss da nicht sein“ (Int.06_w_37_Mig_Kellnerin).

An fünfter und sechster Stelle der Anforderungsfaktoren rangieren in der Bewertung der UnternehmerInnen Kostenaspekte. Die **Rücksichtnahme auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens** wird mit durchschnittlich 2,3 bewertet und ist Betrieben des Dienstleistungsbereichs wichtiger als jenen im Produktionsbereich. Kein wirtschaftssektorspezifischer Unterschied zeigt sich bezüglich des Faktors ‚**zurückhaltende Lohn-, Gehaltsvorstellungen**‘ – UnternehmerInnen beider Sektoren bewerten diesen Aspekt mit durchschnittlich rund 2,5. Die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens beeinflusst diese Bewertung nur geringfügig. So ist UnternehmerInnen, welche die Lage des Unternehmens als gerade noch bis nicht ausreichend beurteilen, die Rücksichtnahme auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens mit durchschnittlich 2,2 etwas wichtiger als jenen, die eine gute Entwicklung angeben. Umgekehrt sind es letztere, die etwas größeres Gewicht auf zurückhaltende Lohn-, Gehaltsvorstellungen bei der Einstellung von neuen MitarbeiterInnen legen (2,4 vs. 2,6).⁴⁹

⁴⁹ Siehe zur Frage der Entlohnung aus Sicht der Beschäftigten siehe das folgende Kapitel.

Mobilitätsbereitschaft der MitarbeiterInnen ist den UnternehmerInnen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2,9 kein besonders wichtiger Faktor. Dies ist im Zusammenhang mit der weit überwiegend lokalen Ausrichtung der betrieblichen Tätigkeit zu sehen. Auch von Seiten der Beschäftigten werden Fragen der Mobilität im Rahmen ihrer Tätigkeit nicht thematisiert.

Die **Empfehlung potentiell neuer MitarbeiterInnen über private, soziale Netze** wird seitens der UnternehmerInnen mit durchschnittlich 2,5 bewertet und ist damit nicht als besonders zentraler Auswahlfaktor zu sehen. Gleichzeitig zeigen die qualitativen Interviews mit den MitarbeiterInnen, dass diese zu einem hohen Anteil über informelle Wege die Beschäftigung gefunden haben. Rund jede/r Fünfte steht in einem verwandtschaftlichen Verhältnis mit dem/der BetriebsinhaberIn und etwa die Hälfte hat die Arbeitsstelle über FreundInnen oder Bekannte gefunden, so dass bei insgesamt rund zwei Drittel informelle Wege zutreffen. Es sind also Familienmitglieder, FreundInnen oder Bekannte, die entweder selber einen Betrieb führen und MitarbeiterInnen suchen oder die von offenen Stellen wissen und Arbeitssuchende vermitteln: Exemplarisch:

„Mit 15 habe ich meinen jetzigen Chef kennengelernt – wir sind Freunde geworden. [...] Ich bin zum Kaffee trinken hergekommen [...] und er [Anmerk: Betriebsinhaber] hat gesagt ich soll am nächsten Tag anfangen. Und dann hab ich nicht nein sagen können. Ich wollte eigentlich nur Kaffee trinken, aber die haben einen Werkstättenleiter gebraucht [...] und er hat gesagt: ‚Egal, morgen fängst du an‘. Also das war eigentlich ein Diktieren von ihm.“ (Int.27_m_k.A._Mig_KfZ-Mechaniker).

„Mein Freund hat mir das gesagt, ja. Und er hatte Kontakt mit diesen Leuten [Anmerk. Betriebsinhabern], und ich habe ein Schreiben verfasst mit meinem Freund, [...] dann hat er sie angerufen, dann kam ich einen Tag für Probezeit, und diese Leute waren zufrieden, und dann war ich hier“ (Int.14_m_42_Mig_Küchenhelfer).

Solche informellen Wege hätten, so die Wahrnehmung einer/s Experten/in (Exp.Int.4), insbesondere auch für jene eine hohe Bedeutung, die noch nicht lange in Österreich leben, möglicherweise weniger gute Sprachkenntnisse in Deutsch aufweisen und deren Zugang zu nicht-migrantischen ArbeitgeberInnen in Folge erschwert ist. Abseits dieser informellen Wege wurden die Beschäftigten über das AMS vermittelt, haben auf einen Aushang in der Geschäftsauslage reagiert oder Initiativbewerbungen verfasst.

3.5.2 Arbeitsplatzfaktoren

Die UnternehmerInnen wurden nicht nur gebeten anzugeben, was ihnen bei der Auswahl potentieller neuer MitarbeiterInnen wichtig ist, sondern auch was sie BewerberInnen bieten können.

An erster Stelle rangiert der Faktor ‚**gutes Betriebsklima**‘ mit einer durchschnittlichen Zustimmung von 1,1 (siehe Abbildung 72). Mag diese Beurteilung seitens der UnternehmerInnen durchaus als erwartbar bezeichnet werden, so ist gleichzeitig aber darauf hinzuweisen, dass – außer zwei Personen – alle qualitativ befragten MitarbeiterInnen von einem guten Betriebsklima berichten (siehe auch Kapitel 3.5.6). Die Charakterisierungen reichen von „*sehr angenehm*“ (Int.31_w_31_Mig_Kellnerin), „*ganz super*“ (Int.18_w_52_kein Mig_Sekretärin) bis „*ausgezeichnet*“ (Int.21_w_50_kein Mig_kaufmänn. Angestellte), um hier nur eine kleine Auswahl der genannten positiven Bezeichnungen anzuführen. Dies gilt über weite Teile sowohl betreffend der KollegInnen als auch in Bezug auf die Vorgesetzten. Es herrsche ein „*herzlicher Umgang untereinander und mit dem Chef. Es herrscht eine Harmonie, die ich selten erlebt habe*“ (Int.23_m_41_kein Mig_Systemadministrator) meint etwa

ein Interviewpartner. Einzelne GesprächspartnerInnen erzählen, dass der Umgang mit den KollegInnen weit über das berufliche hinausreicht, wie etwa eine Frau, die meint: „*also wir sind eher befreundet. Wir helfen uns auch privat und sehen uns eher wie eine große Familie*“ (Int.12_w_37_Mig_Fußpflegerin). Insgesamt wird ein Betriebsklima beschrieben, dass als freundschaftlich bis familiär zu bezeichnen ist. Letzteres gilt dabei nicht nur in Bezug auf Familienbetriebe, wird doch der Begriff ‚Familie‘ für die Beziehungen zu den KollegInnen und Vorgesetzten mehrfach verwendet (bspw. Int.05_w_18_Mig_Kellnerin, Int.16_w_49_kein Mig_Büglerin, Int.27_m_k.A._Mig_KfZ-Mechaniker).

Dass die Arbeit aber gerade in Familienbetrieben nicht immer harmonisch verlaufen muss (s. auch Exp.Int.4), wird an jenen beiden Interviewpartnerinnen deutlich, die als einzige das Betriebsklima in Richtung belastend charakterisieren. Die Zusammenarbeit während der Arbeit, in einem Fall mit dem Ehemann und im anderen Fall mit dem Vater, scheint nur schwer von der privaten Beziehungsebene trennbar. Deutet eine Interviewpartnerin an, dass sie gerne was anderes arbeiten möchten, spricht die Zweite es mehrfach sehr explizit aus:

„Ganz ehrlich würde ich es (Anmerk. die Arbeit) am liebsten gar nicht machen. Ich mache es nur aus dem Ding heraus, dass er mein Vater ist und ich gerne hätte, dass das rennt. Ich weiß dieses Unternehmen ist sein Traum und ich möchte nicht dass es baden geht. Aber mir wäre am liebsten, wenn das ganz ohne meine Hilfe rennen könnte. Und ich mache es... es macht mir keinen Spaß, gar nicht.“ (Int.17_w_29_Mig_Büromitarbeiterin).

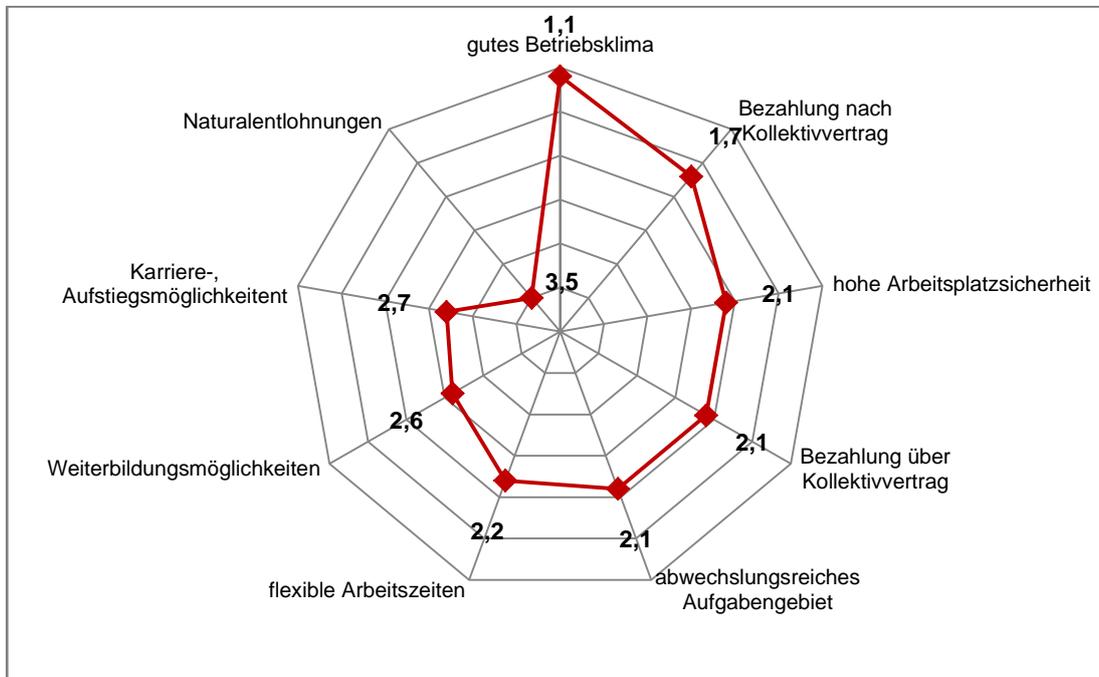
Als ein relevanter Faktor in diesem Zusammenhang ist die gegebene Betriebsgröße zu sehen. Bei nahezu allen Unternehmen handelt es sich um – gemessen an der Belegschaftszahl – kleine Unternehmen. Der Kontakt zwischen jedem/r einzelnen MitarbeiterIn und den Vorgesetzten ist dadurch viel stärker gegeben als in einem großen Unternehmen. Diesen Faktor führen einzelne InterviewpartnerInnen auch explizit als wesentlich für die gute Zusammenarbeit an, es sei – im Vergleich zu früheren ArbeitgeberInnen mit mehr MitarbeiterInnen – „*viel persönlicher, viel privater, viel intimer*“ (Int.27_m_k.A._Mig_KfZ-Mechaniker). Das gute Betriebsklima wird in diesen Fällen nicht bzw. nicht nur auf die ethnische Zusammensetzung der MitarbeiterInnen und der Herkunft des/der InhaberIn zurückgeführt, sondern wesentlich auch auf die Rahmenbedingungen in Kleinbetrieben, welche mehr Kommunikation, Austausch, gegenseitige Rücksichtnahme etc. erlauben.

Mit dem Faktor Betriebsgröße in Zusammenhang sind auch die innerbetrieblichen **Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten** zu sehen. ArbeitgeberInnen bewerten diese mit durchschnittlich 2,7. UnternehmerInnen des Dienstleistungssektors – dem Sektor in dem die relativ größten Unternehmen zu finden sind – beurteilen diese mit 2,3 im Durchschnitt etwas besser als InhaberInnen von Produktionsbetrieben mit 3,2. Auch **Weiterbildungsmöglichkeiten** sind mit einer durchschnittlichen Bedeutung von 2,6 eher nachrangig. Fragen in diesem Kontext werden in Kapitel 3.5.5 näher diskutiert.

Vor dem Hintergrund der gegebenen Betriebsgrößen und der allgemein hohen Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz überrascht es auch nicht, dass dieses Thema in den qualitativen Gesprächen kaum Raum einnimmt. Ebenso wenig wird die Frage von mehr oder minder **abwechslungsreichen Aufgaben** seitens der Beschäftigten explizit angesprochen. Einzelne thematisieren immer wieder abwechselnde Aufgabenstellungen als „*sehr interessante*“ Herausforderung (Int.19_m_29_kein Mig_tech. Zeichner), ein Faktor der im Kontext der beruflichen Tätigkeit steht. Andere rücken diesbezüglich Faktoren der Arbeitsorganisation in Mittelpunkt, also die Notwendigkeit bzw. Möglichkeit, bei Bedarf die Aufgaben von KollegInnen zu übernehmen, etwa bei deren Krankheit oder Urlaub. Aus Sicht der UnternehmerInnen selbst wird dieser Faktor mit durchschnittlich 2,1 bewertet und rangiert damit im Mittelfeld. Dieselbe Bewertung ergibt sich für den Faktor **hohe Arbeitsplatzsi-**

cherheit. Aus Sicht der Beschäftigten scheint hier ebenfalls eine relativ stabile Situation zu bestehen. Befürchtungen, den Arbeitsplatz zu verlieren, werden nicht thematisiert.

Abbildung 72: Einschätzung von Arbeitsplatzfaktoren im eigenen Betrieb durch Wiener migrantische UnternehmerInnen, durchschnittliche Bedeutung (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht zu)



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n miss je nach Kategorie zwischen n=26 und n=32

Seitens der UnternehmerInnen erhält der Faktor **Bezahlung nach Kollektivvertrag** mit durchschnittlich 1,7 die zweithöchste Zustimmung und ist damit zutreffender als eine ‚Bezahlung über Kollektivvertrag‘. Diese Bewertung differiert nicht nach Wirtschaftssektor, d.h. UnternehmerInnen in Produktionsbetrieben geben hier keine signifikant anderen Antworten als jene des Dienstleistungssektors. Auch nach Herkunftsgruppen differenziert sind Unterschiede nicht im statistischen Sinn signifikant, wenn auch bei beiden Kategorien UnternehmerInnen aus dem ehem. Jugoslawien eine etwas höhere Zustimmungsrates aufweisen.

Insgesamt spiegelt sich das Ergebnis durchaus in den qualitativen Interviews wider.⁵⁰ Rund die Hälfte der Befragten gibt auf die Frage nach den Entlohnungsbedingungen explizit an, nach Kollektivver-

⁵⁰ Das methodische Setting der vorliegenden Studie – Interviews mit ArbeitgeberInnen und 35 qualitative Fallstudien mit Beschäftigten – erlaubte es nicht, die faktischen Verdienste in den Wiener migrantischen Unternehmen systematisch und objektiv abzubilden. Ob sich also die Lohnniveaus und damit die Einkommen (smöglichkeiten) in migrantischen Unternehmen strukturell von jenen in nicht-migrantischen Unternehmen – unabhängig der Branche, der Tätigkeitsniveaus, der formalen Bildungsabschlüsse der Beschäftigten, etc. – unterscheiden, kann daher mittels der vorliegenden Erhebungsdaten nicht beantwortet werden – dazu bedürfte es einer anderen methodischen Herangehensweise und anderer Stichprobenkonzepte. In beiden Erhebungsmodulen ging es daher primär um eine Verortung der Entlohnung in Relation zum jeweils relevanten Kollektivvertrag und um subjektive Einschätzungen zur Lohnhöhe, auch im Sinne einer Zufriedenheit. Freilich bleibt die Korrektheit des Wissens um kollektivvertragliche Ansprüche – sowohl auf Seiten der ArbeitgeberInnen wie auch der Beschäftigten – im Dunkeln, wobei verschiedene ExpertInnen und andere Studienergebnisse (bspw. Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011a) auf diesbezügliche Defizite hindeuten.

trag bezahlt zu werden. Andere vermuten, dass (nicht) nach Kollektivvertrag bezahlt wird, wissen aber hierüber auch nicht genau Bescheid.

Insgesamt zeigt sich die Mehrheit der Befragten alles in allem zufrieden mit ihrem Lohn/Gehalt. Exemplarisch eine Sekretärin: *„Ich würd sagen, es ist durchaus angemessen und gerechtfertigt – also ich bin zufrieden mit meiner Entlohnung“* (Int.18_w_52_kein Mig_Sekretärin). Manche Beschäftigte ergänzen, dass der Lohn bzw. das Gehalt in Ordnung ist, weil Trinkgelder, Prämien, Provisionen hinzukommen (bspw. Int.11_w_25_Mig_Nageldesignerin, Int.22_w_43_kein Mig_Kundenservicemitarbeiterin). Andere wiederum verweisen (auch) auf Überstunden, die bezahlt werden, so dass sie in Summe mit dem Gehalt zufrieden sind (Int.24_m_21_kein Mig_Assistent Geschäftsführung, Int.03_w_29_Mig_Friseurin).

Unzufrieden mit der Entlohnung äußern sich nur wenige. Allerdings verweisen diese InterviewpartnerInnen, die in unterschiedlichen Branchen arbeiten, darauf, dass der Kollektivvertrag eben niedrig sei und mit dem Gehalt das branchenübliche Lohnniveau gehalten werde. Exemplarisch eine Kellnerin, die auf die Frage nach dem Lohn meint: *„Es ist ein ganz normaler Gastronomielohn, also reichlich werden wir nicht entlohnt.“* (Int.31_w_25_Mig_Kellnerin).

Naturalentlohnungen, also Sachleistungen wie beispielsweise Verpflegung oder Unterkunft thematisiert kein/e MitarbeiterIn und auch auf Unternehmensseite nimmt dies keine Relevanz ein.

Es ist zu vermuten, dass jene, bei denen arbeitsrechtliche und kollektivvertragliche Spielregeln mehr oder minder bewusst nicht eingehalten werden, uns nicht als GesprächspartnerInnen zur Verfügung standen. Aus ExpertInnensicht ist gerade die Einhaltung von Lohnregelungen ein immer wiederkehrendes Problemfeld, die Rede ist von Entlohnung nach *„gefühlter Angemessenheit“* (Exp.Int.1), von angesichts *„hoher Abgabenbelastungen [...] pragmatischen Lösungen, wie zum Beispiel 20h anstellen und 40h arbeiten lassen“* (Exp.Int5) oder davon, dass *„Mitarbeiter Abstriche bei der Bezahlung in Kauf nehmen im Hinblick auf längerfristige Perspektiven, Einbettung in das vertraute kulturelle Milieu [...]“* (Exp.Int.6). Insgesamt wird von ExpertInnenseite die Bereitschaft, ‚Abstriche‘ im Hinblick auf Lohn- und Arbeitsbedingungen zu machen, gerade bei jenen Personen gesehen, welche eine Arbeit aus aufenthaltsrechtlichen Gründen unbedingt behalten müssen oder jene, die sich ohne legalen Titel in Österreich aufhalten (Exp.Int.1,4,7).

Eine Frage, die in der politischen Debatte der letzten Jahre im Kontext der ungleichen Bezahlung von Frauen immer wieder diskutiert wurde, ist jene nach betrieblicher Lohntransparenz. Gilt häufig das Prinzip ‚über Geld man spricht man nicht‘, ist es interessant, dass bei den qualitativ befragten MitarbeiterInnen einige von Lohntransparenz im Unternehmen berichten und als einen Faktor für ihre Zufriedenheit mit der Lohnsituation anführen. Das sind in einem Betrieb *„Hefte“*, in den die ausbezahlten Gehälter notiert sind, und in die *„jeder reinschaun kann“* (Int.30_m_32_Mig_Verkäufer). In einem anderen Unternehmen gibt es die Möglichkeit *„im Internet nachzuschauen, wer was verdient“* (Int.21_w_50_kein Mig_kaufmänn. Angestellte) oder es ist einfach Thema im Betrieb und *„bekannt“* (Int.35_w_34_Mig_Reisebüroangestellte).

Den UnternehmerInnen ist bei der Personalauswahl die **zeitliche Flexibilität** der MitarbeiterInnen zentral (siehe Kapitel 3.5.1). Im Kontext der Frage was das Unternehmen MitarbeiterInnen bieten kann, werden ‚flexible Arbeitszeiten‘ mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2,2 etwas weniger gewichtig eingestuft. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, dass sich die Flexibilität in erster Linie an den betrieblichen Anforderungen orientiert und weniger Fokus auf zeitliche Bedarfe der MitarbeiterInnen gelegt wird. Allerdings wird von Seiten der MitarbeiterInnen, welche, wie ebenfalls im Kapitel zuvor thematisiert, mehrfach die Wichtigkeit einer zeitlichen Flexibilitätsbereitschaft betonen, bei etwa der Hälfte eine hohe **Autonomie** der MitarbeiterInnen in Sachen **Arbeitszeitgestaltung** und eine gute **Rücksichtnahme** auf **familiäre Belange** angeführt. Beide Faktoren – Autono-

mie und Berücksichtigung privater Aufgaben – hängen mehr oder minder stark zusammen und sind jedenfalls in all diesen Fällen ein als wesentlich beschriebener Grund für die Arbeitszufriedenheit insgesamt. Exemplarisch eine Kellnerin, die ihre Zufriedenheit mit der Arbeitssituation mit der freien Zeiteinteilung begründet: *„Wir haben keinen fixen Plan [...] Wir machen uns das selber aus, wann wer was braucht, wer wo wie einspringen kann. Wir machen das ohne Chef aus“* (Int.26_w_35_Mig_Kellnerin). Ähnlich eine Nageldesignerin: *„Wir haben von 9:00-20:30 Uhr offen, aber ich höre um 16:00 oder 15:00 auf – passend fürs Kind. Wenn Mütter hier arbeiten, arbeiten die vor allem am Vormittag, die die nicht Mütter sind eher am Nachmittag. Das können wir untereinander ausmachen, da mischt sich die Chefin gar nicht ein“* (Int.11_w_25_Mig_Nageldesignerin).

Die konkrete vertragliche Arbeitszeit der befragten MitarbeiterInnen ist mehrheitlich eine Vollzeitätigkeit, ein Drittel ist teilzeitbeschäftigt mit mehr als 10 Wochenstunden und etwa jede/r Zehnte mit weniger als 10 Wochenstunden (siehe Tabelle 8).

Im Falle zweier Freier DienstnehmerInnen orientiert sich die tatsächliche Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall – *„Teilzeit quasi, Montag bis Donnerstag. Je nachdem wie die Auftragslage ist. Es kann sein, dass man an einem Tag 5 Stunden arbeitet und dann wieder 12, 13 Stunden“* (Int.19_m_29_kein Mig_tech. Zeichner). Einzelne InterviewpartnerInnen geben auch an, dass die Arbeitszeit nicht dokumentiert wird. Dies betrifft fünf Personen, darunter sowohl formal Teilzeit-, wie Vollzeitbeschäftigte in unterschiedlichen Berufen und Branchen, solche die in Familienbetrieben tätig sind respektive mit dem/den Vorgesetzten verwandt sind, aber auch andere. Ist in Familienbetrieben der Tenor, dass alles in der Familie verbleibt – *„Wir arbeiten in einen Topf hinein“* (Int.15_w_53_Mig_kaufmänn. Angestellte) – und daher keine Notwendigkeit von Aufzeichnungen bestehe, argumentieren andere, dass es nicht zu ihren eigenen Ungunsten sei: *„Überstunden, Mehrarbeit wird nicht gezahlt – ich schau mir das persönlich nicht an – ich schau nicht, er [Anmerk: Vorgesetzter] schaut nicht – wir zählen keine Stunden. Arbeitsaufzeichnung gibt es überhaupt keine, das basiert auf Vertrauen und auf Arbeitsaufwand – je nachdem was notwendig ist. [...] Das ist in der Regel rundum eher zu meinen Gunsten“* (Int.18_w_52_kein Mig_Sekretärin). Wissen somit einige Personen gar nicht so genau, wie viele Stunden sie tatsächlich arbeiten, leisten etwa ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten und ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten keine Mehr- oder Überstunden. Fallen Mehr- oder Überstunden an, so werden diese bei etwa der Hälfte der Fälle bezahlt bzw. durch Zeitausgleich abgegolten. Ein Mischsystem aus Bezahlung und Zeitausgleich thematisiert nur ein/e InterviewpartnerIn. Ist für jene mit finanzieller Abgeltung dies vor allem ein motivierender Faktor, schätzen jene mit Zeitausgleich den damit entstehenden Flexibilitätsspielraum – *„Wenn ich meiner Kollegin sag, du ich komm morgen später – dann ist das halt so“* (Int.21_w_50_kein Mig_kaufmänn. Angestellte).

Insgesamt äußern sich durchgängig alle zufrieden mit ihrer Arbeitszeitsituation. Neben den zuvor genannten Aspekten ist bei Einzelnen auch die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, wichtiger Bestandteil der Arbeitszufriedenheit, wie beispielsweise bei einer Kundenservicemitarbeiterin, die erzählt:

„Ich bin sehr zufrieden mit den Arbeitszeiten – besser kann es gar nicht sein. Ich arbeite sehr viel im Homeoffice, weil ich nicht in Wien wohne. Ich wohn außerhalb, hab eine gute Stunde Fahrtzeit pro Strecke und arbeite drei Tage in der Woche von zu Hause“ (Int22_w_43_kein Mig_Kundenservicemitarbeiterin).

In großer Mehrheit zeigen sich die Befragten auch mit ihrer gesamten Arbeitssituation sehr zufrieden. **Belastungen** werden zwar thematisiert, werden aber als bewältigbarer, mit dem jeweiligen Beruf verbundener Teil gesehen. Stress wird von etwa der Hälfte der InterviewpartnerInnen angesprochen und ist damit die am häufigsten genannte Belastung. Dies betrifft sehr unterschiedliche

Berufe (Gastronomie, Verkauf, IT, etc.). Gemeinsam ist die Wahrnehmung, dass Stress ‚von außen‘ in die Betriebe hinein getragen wird, sei dies – je nach Tätigkeitsfeld – durch AuftraggeberInnen oder durch KundInnen – *„die Kunden sind meistens gestresst – die haben wahrscheinlich selber Probleme. Die sprechen auch unsympathisch.“* (Int.30_m_32_Mig_Verkaüfer). So wie Stress als Faktor in verschiedenen Bereichen thematisiert wird, trifft dies auch auf körperliche Belastungen zu, wenngleich dies mit rund einem Drittel quantitativ weniger Personen ansprechen – viel sitzen (Büro), viel stehen (Verkauf), schwer heben (KfZ), Hitze/Kälte (Kaminsanierung) etc. sind dabei genannte Faktoren. Aber, wie zuvor schon erwähnt, dies wird im Wesentlichen als untrennbar mit dem Beruf verbundenen Merkmalen gesehen. Beispielhaft eine KellnerIn:

„Gastronomie ist natürlich anstrengend, in jeder Hinsicht. Körperlich – man muss viel laufen; psychisch – man arbeitet mit verschiedenen Leuten, der eine ist nett, der andere nicht. Stress gibt’s natürlich auch – wenn alle auf einmal kommen. Aber man gewöhnt sich mit der Zeit.“ (Int.26_w_35_Mig_Kellnerin).

Insofern schlagen sich belastende Momente nicht negativ auf die allgemeine Zufriedenheit nieder. Ausdruck dieser Zufriedenheit ist unter anderem, dass die überwiegende Anzahl der GesprächspartnerInnen ihre berufliche Zukunft weiterhin im aktuellen Betrieb sieht. Auf die Frage „Wenn Sie an ihre berufliche Zukunft denken: Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?“ antworten gut drei Viertel der GesprächspartnerInnen im Sinne von *„hoffentlich hier im Betrieb“* (Int.08_m_49_kein Mig_Tankwart).⁵¹

3.5.3 Betriebsrat

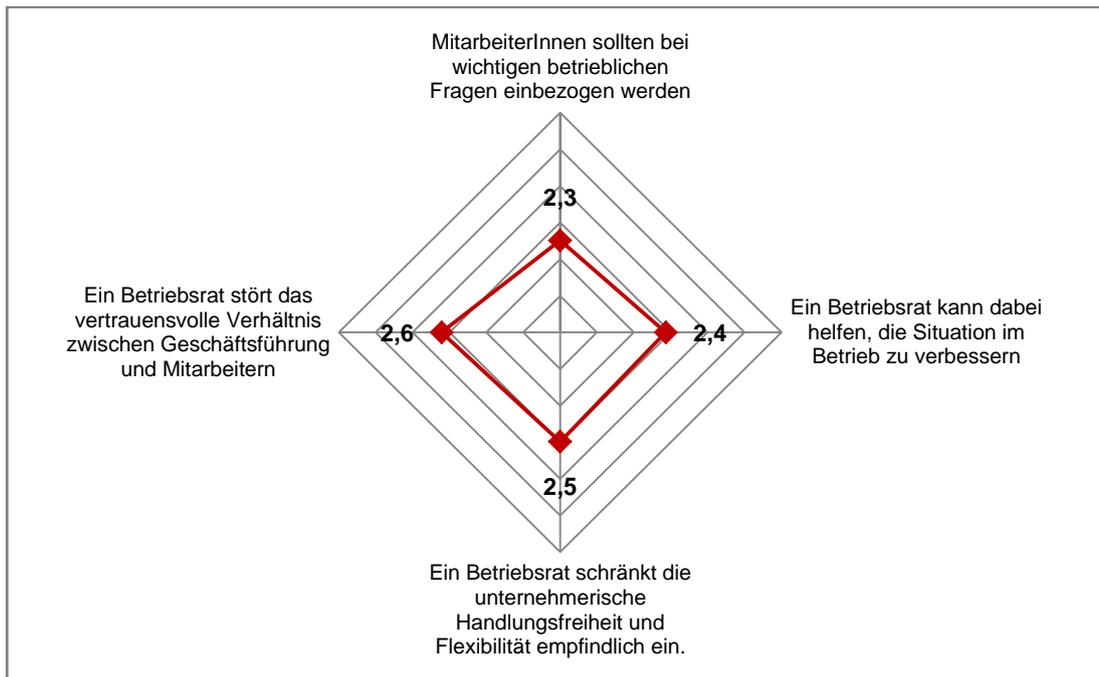
In nur wenigen Betrieben existiert ein **Betriebsrat**. Gerade in **5%** der **ArbeitgeberInnenbetriebe** im engeren Sinne, also exklusive allfällig beschäftigter überlassener Arbeitskräfte und/oder mithelfender Angehöriger (siehe Kapitel 3.4), besteht ein Betriebsrat. Dieser geringe Anteil ist vor dem Hintergrund der mehrheitlich sehr kleinen Belegschaftsgröße zu sehen, kann doch ein Betriebsrat dann gewählt werden, wenn mindestens fünf stimmberechtigte ArbeitnehmerInnen im Betrieb beschäftigt sind.

In jenen Betrieben mit Betriebsrat wird dies als positiv bewertet. All diese UnternehmerInnen geben an, dass die Vorteile, die durch einen Betriebsrat erzielt werden, überwiegen. UnternehmerInnen, in deren Betrieb kein Betriebsrat gewählt wurde, sehen ‚nur‘ zu 15% eine vorteilhafte Situation damit gegeben. Die Mehrheit dieser UnternehmerInnen (69%) zeigt sich neutral, sie wollen die Situation weder vor- noch nachteilig bewerten.

Die Einstellung der UnternehmerInnen zur Institution Betriebsrat wurde über verschiedene vorgegebene Aussagen näher getestet. Sofern eine Aussage gemacht wurde, ergibt sich auf einer vierteiligen Skala (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht wichtig) eine durchschnittliche Zustimmung, die eher als skeptische Grundhaltung charakterisiert werden kann. In allen vier Items liegt die Bewertung nicht über 2,3 im Mittel (siehe Abbildung 73).

⁵¹ Für einige InterviewpartnerInnen ist die berufliche Zukunft offen (Typ 3 und 5, gesamt 20% bzw. 7 Personen). Sie können sich einen Verbleib beim/bei der aktuellen ArbeitgeberIn aber auch einen Wechsel vorstellen. Ein Interviewpartner möchte bspw. in sein Herkunftsland zurückkehren, eine Interviewpartnerin eine Lehrausbildung beginnen, ein weiterer Mann möchte sich nach Abschluss seines Studiums beruflich neu orientieren und eine Beschäftigte wird sich auf Grund des Pensionseintritts des derzeitigen Chefs neu orientieren müssen.

Abbildung 73: Einstellungen Wiener migrantischer UnternehmerInnen zum Betriebsrat, durchschnittliche Bedeutung (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht wichtig)



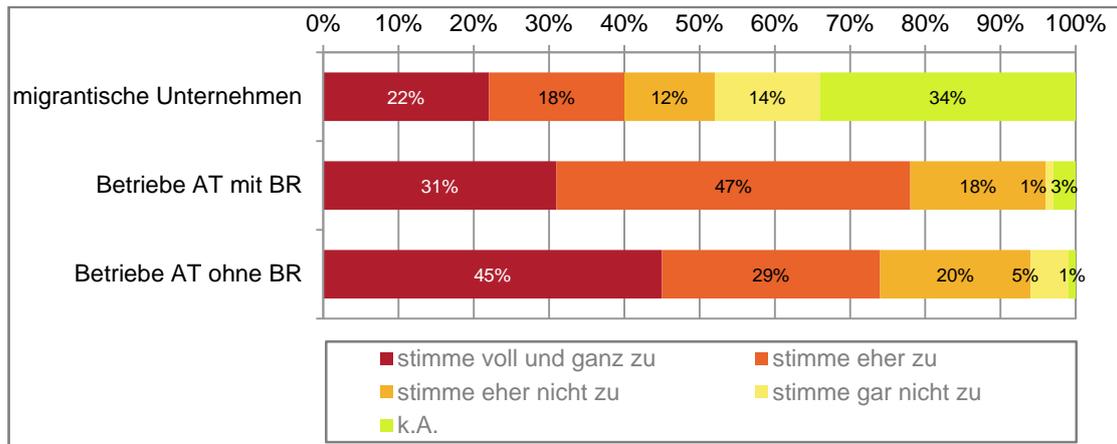
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n miss je nach Kategorie zwischen n=36 und n=39

Die vier Aussagen wurden von einer Studie von FORBA (siehe Krenn 2005) übernommen, in welcher Akzeptanz und Nutzen des Betriebsrates in Unternehmen mit 50 und mehr MitarbeiterInnen, mit und ohne Betriebsrat, österreichweit untersucht wurde. Im Vergleich dieser Ergebnisse mit den hier vorliegenden ist der augenscheinlichste Unterschied der hohe Anteil an Antwortverweigerungen migrantischer UnternehmerInnen. (siehe Abbildung 74ff). Dies kann dahingehend gelesen werden, dass eine Auseinandersetzung mit der Frage von Vor- und Nachteilen eines Betriebsrates geringe Relevanz hat.

Diese Leseart deckt sich weitgehend mit der Sichtweise der befragten MitarbeiterInnen. In keinem dieser Unternehmen besteht ein Betriebsrat und – außer in einem Fall – wird die Bildung eines Betriebsrates auch nicht als nötig erachtet und stellt kein Thema dar. Neben der betrieblichen Rahmenbedingung ‚geringe MitarbeiterInnenzahl‘ wird häufig darauf hingewiesen, dass, sollte es Probleme geben, diese gemeinsam im Team und mit dem/der Vorgesetzten gelöst werden. Dies ist auch, wie weiter oben skizziert, im Kontext des Betriebsklimas zu sehen, das von nahezu allen GesprächspartnerInnen als sehr gut bis freundschaftlich und familiär beschrieben wird. In Einzelfällen (n=2) besteht jedoch einer Art ‚informeller‘ Betriebsrat. Die InterviewpartnerInnen, beide seit längerem im Unternehmen beschäftigt, beschreiben sich im Bedarfsfall als Schnittstelle zwischen Team und Vorgesetzten:

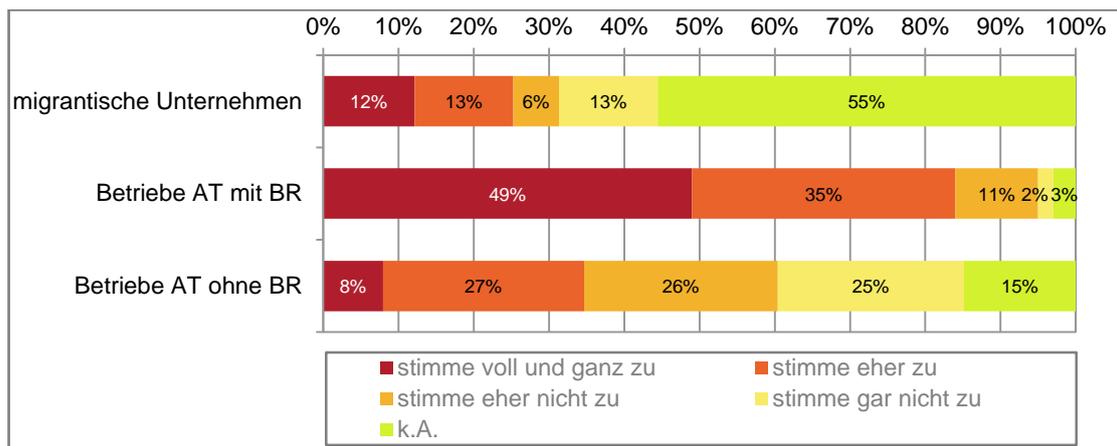
„Betriebsrat - so nennen wir uns eigentlich nicht. Aber ich und mein Kollege, wir schauen dass alles passt. Wir reden meistens mit der Chefin [...] wir beide sind die Brücke zur Chefin“ (Int.11_w_25_Mig_Nageldesignerin).

Abbildung 74: Zustimmung Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu: „MitarbeiterInnen sollten bei wichtigen betrieblichen Fragen einbezogen werden.“



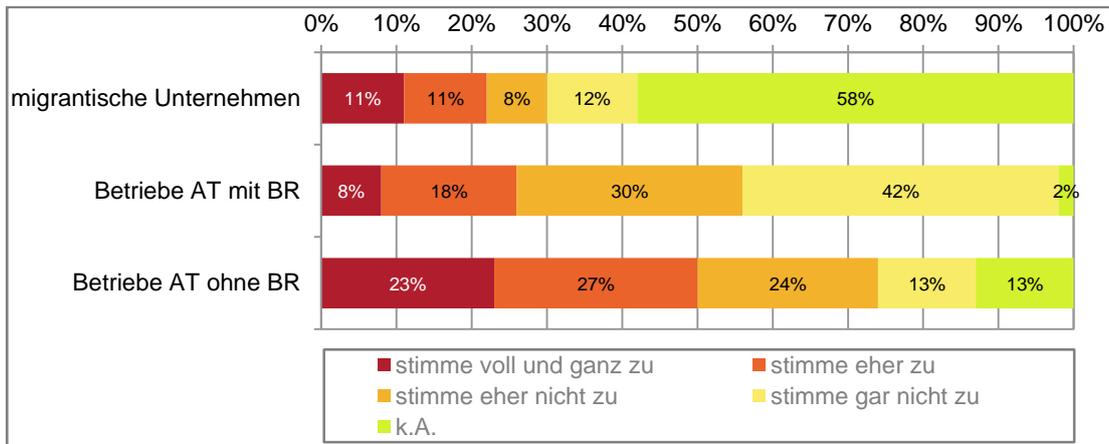
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, Krenn 2005

Abbildung 75: Zustimmung Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu: „Ein Betriebsrat kann dabei helfen, die Situation im Betrieb zu verbessern.“



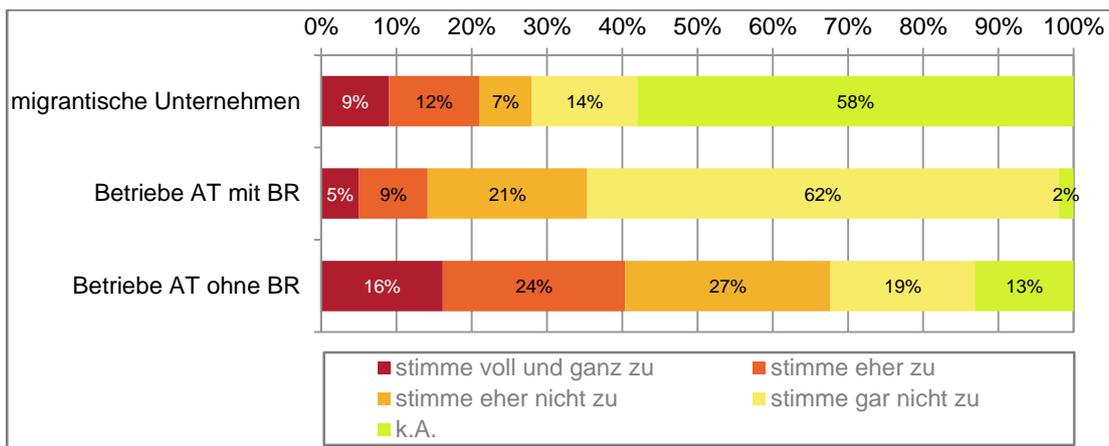
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, Krenn 2005

Abbildung 76: Zustimmung Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu: „Ein Betriebsrat schränkt die unternehmerische Handlungsfreiheit und Flexibilität empfindlich ein.“



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, Krenn 2005

Abbildung 77: Zustimmung Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu: „Ein Betriebsrat stört das vertrauensvolle Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern.“



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, Krenn 2005

3.5.4 Kenntnisstand Arbeitsrecht

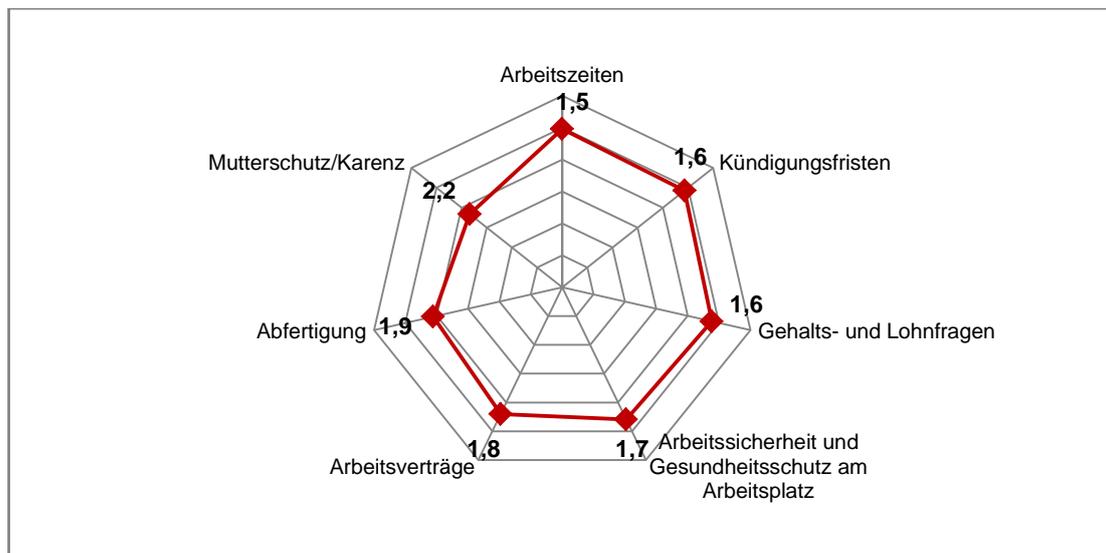
Die UnternehmerInnen fühlen sich in arbeitsrechtlichen Fragen mehrheitlich (sehr) gut informiert. Auf einer vierteiligen Skala (1 = sehr gut – 4 = gar nicht gut) ergibt sich in fünf von sechs abgefragten Feldern eine Durchschnittsbewertung besser denn 2 (siehe Abbildung 78). Durchschnittlich am relativ besten wird der Kenntnisstand in Sachen Arbeitszeiten bewertet, gefolgt von Kündigungsfristen, Gehalts- und Lohnfragen, Arbeitssicherheit, Arbeitsverträge und Abfertigung. Der Informationsstand zu den Regelungen zu Mutterschutz und Karenz ist, mit einer mittleren Bewertung von 2,2, am vergleichsweise geringsten.

Es sind – ungeachtet des angegebenen allgemein guten Informationsstandes – tendenziell InhaberInnen von Dienstleistungsbetrieben, jene die aus den NMS-12⁵² zu gewandert sind und jene, die vor dem Jahr 2000 oder nach dem Jahr 2010 gegründet haben, die sich etwas unterdurchschnittlich informiert fühlen. In Kapitel 3.3.4 wurde gezeigt, dass MigrantInnen, die im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2009 gegründet haben, vergleichsweise häufiger Unterstützung durch Dritte erfahren. Insbesondere ist der Anteil von TeilnehmerInnen am Unternehmensgründungsprogramm des AMS hier erhöht. Möglicherweise waren arbeitsrechtliche Fragen Bestandteil der genutzten Beratungen und die JungunternehmerInnen wurden rechtlich gut auf ihre künftige Selbstständigkeit vorbereitet.

Jene, die sich selbst nicht sehr/eher gut informiert fühlen, wurden gebeten anzugeben, ob es bestimmte Themen mit Informationsbedarf gibt. Dies trifft überwiegend nicht zu, respektive verweisen die Befragten auf ihre/n SteuerberaterIn, BuchhalterIn, Rechtsanwalt/-anwältin, die bei Bedarf rechtliche Auskünfte erteilen.

Nennungen von konkreten inhaltlichen Fragen liegen also nur im Einzelfall vor. Dies betrifft im Kontext der Abfertigung den Wunsch nach allgemeinen Informationen zu den Abfertigungsregelungen. Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurden genannt: Gefahreinschätzung, Beratung zu erforderlichen betrieblichen Maßnahmen, berufsbezogene Informationen (AutomechanikerIn). Betreffend Mutterschutz und Karenz wurden generelle Informationen, die Frage der Dauer der Karenz und die Möglichkeit, im Anlassfall Beratung und Information zu erhalten, angesprochen.

Abbildung 78: Informationsstand Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu Arbeitsrecht, durchschnittliche Bedeutung (1 = sehr gut – 4 = gar nicht gut)



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=132, n miss je nach Kategorie zwischen n=15 und n=19.

Auch aus Sicht der MitarbeiterInnen in den Betrieben bestehen bezüglich arbeitsrechtlicher Themen keine Probleme. Wie bereits im Kontext von Entlohnung und Arbeitszeit skizziert wurde, zeigen sich die InterviewpartnerInnen mehrheitlich sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. So ist die ‚Standar-

⁵² Staaten, die seit dem 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 der Europäischen Union angehören (PL, CZ, SK, HU, SI, LT, EE, LV, RO, BG, MT, CY)

dantwort‘ auf die Frage nach der arbeitsrechtlichen Situation: „*wird voll und ganz eingehalten*“ (Int.23_m_41_kein Mig_Systemadministrator).

Lediglich in einem Fall wird von Problemen berichtet, „*vielleicht gibt's ein, zwei Sachen wo nicht so drauf geschaut wird*“ meint ein Interviewpartner (Int.32_m_29_Mig_Koch), und spricht damit Krankenstands- und Urlaubszeiten an. Bezahlt wird der Lohn bar auf die Hand, für jene Stunden die tatsächlich gearbeitet werden: „*Ich weiß nicht was passiert wenn du mal 2 Wochen krank bist und nicht arbeiten kannst. Eigentlich müsstest sie dir was zahlen. Ich war bisher nur zwei Tage krank und da hab ich kein Geld bekommen. Da müsste man mal drüber reden.*“ (ebd.) und ergänzt, dass er aber nie bei seinen Vorgesetzten nachgefragt hat – auch, weil er die rechtliche Situation nicht so genau kennt. Mangelndes Wissen über arbeitsrechtliche Fragen benennen noch zwei weitere InterviewpartnerInnen. Ein entsprechender Wissensstand erscheint freilich als Voraussetzung für eine kritische Auseinandersetzung mit dieser Frage. Ein/e Experte/in (Exp.Int.4) meinte, dass MigrantInnen häufig generell schlecht in arbeitsrechtlichen Fragen informiert sind. In diese Richtung deuten auch die Befragungsergebnisse von AK-Mitgliedern aus dem Jahr 2009, hier wurde ein deutlich unterschiedlicher Informationsstand zwischen jenen mit und ohne Migrationshintergrund ersichtlich. Rund ein Fünftel der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund gegenüber nur 6% jener ohne Migrationshintergrund schätzten den eigenen Informationsstand über die Rechte als ArbeitnehmerInnen als nicht gut ein (siehe Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011a: 233ff). Möglicherweise wäre vor diesem Hintergrund die Beurteilung der arbeitsrechtlichen Situation als korrekt aus einem rechtlichen Blickpunkt doch da und dort zu relativieren. So mag zwar die Gestaltung der arbeitsrechtlichen Situation zur Zufriedenheit sein, ob es den jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen entspricht, ist damit jedoch nicht zwangsläufig gesagt.

Aus Sicht der ExpertInnen kommt hinzu, dass viele migrantische Betriebe in „*anfälligen Branchen, in Niedriglohnbranchen*“ aktiv sind und man dort häufig – unabhängig eines Migrationshintergrundes – „*Vorschriften nicht so genau einhält*“ (Exp.Int.1,5,6). Betriebsräte, die eine entsprechende kontrollierende und unterstützende Funktion einnehmen könnten, bestehen, wie weiter oben gezeigt, nur in den wenigsten Unternehmen, die ja mehrheitlich sehr klein sind. In solche kleinen Betrieben herrsche oft das Prinzip „*kein Kläger – kein Richter*“ (Exp.Int. 1), was in familiären Betriebsstrukturen nochmals verstärkt vermutet werden kann und in einem Interview von der Ehefrau des Inhabers auch explizit ausgesprochen wird „*Aber ich geh ja doch nicht meinen Mann klagen, oder?*“ (Int.07_w_31_Mig_Bürokräft). Solche kleinen Betriebe würden aber auch, so eine Experte/in (Exp.Int4), selten kontrolliert, man sei sich relativ sicher, dass sich der Aufwand der Kontrolle kleiner Betriebe kaum lohne. Nötig sei auch hier zu kontrollieren und durch Kontrolle, aber auch Informationsarbeit, das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Einhaltung arbeitsrechtlicher Regelungen, zu heben (ebd.).

3.5.5 Weiterbildung für MitarbeiterInnen

Die fortlaufende Weiterbildung von Beschäftigten ist ein zentraler Faktor, nicht nur zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von MitarbeiterInnen, sondern auch zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolges eines Unternehmens. Österreichische Unternehmen gelten als durchaus weiterbildungsaktiv: Fast 90% der Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors ab einer Größe von zehn Beschäftigten bieten ihren MitarbeiterInnen Weiterbildungen⁵³, die in der bezahlten Arbeitszeit statt-

⁵³ Die Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS4 – „Fourth Continuing Vocational Training Survey“) basiert auf einem umfassenden Weiterbildungsbegriff und inkludiert neben non-formalen Weiterbildungen (Kurse) neben anderem auch Ausbildungsphasen am Arbeitsplatz, Austauschprogramme mit anderen Unternehmen oder die Teilnahme an Konferenzen, Fachmessen etc. (siehe Statistik Austria 2013).

finden und/oder vom Unternehmen zur Gänze oder zum Teil finanziert werden. Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit der betrieblichen Weiterbildung mit der Beschäftigtenzahl des Unternehmens⁵⁴. Vor diesem Hintergrund und der Tatsache, dass in dieser Erhebung weit überwiegend Kleinstbetriebe (mit weniger als zehn MitarbeiterInnen) inkludiert sind, kann angenommen werden, dass die Weiterbildungsaktivität aller Betriebe geringer ausfällt.

Für die hier untersuchten migrantischen Betriebe mit MitarbeiterInnen ergibt sich jedenfalls eine deutlich geringere **Weiterbildungsaktivität** mit **31%**. Werden nur ArbeitgeberInnenbetriebe im engeren Sinne⁵⁵ betrachtet, steigt die Quote auf 40%. Liegen in Betrachtung der Wirtschaftssektoren keine Unterschiede vor, ergeben sich sehr wohl Differenzen in Abhängigkeit der Herkunft der UnternehmerInnen. Ermöglichen 44% der UnternehmerInnen aus dem ehem. Jugoslawien stammen ihren MitarbeiterInnen Weiterbildungen, liegt der Anteil in der Herkunftsgruppe ‚Sonstiges‘ bei nur 16%.

Weiterbildungsaktive Unternehmen setzen vor allem auf Kursteilnahmen. Insgesamt 88% dieser Unternehmen haben ihren MitarbeiterInnen die Teilnahme an einem oder mehreren betriebsinternen oder -externen Kurs/en ermöglicht. Im Detail handelte es sich bei zwei Drittel (auch) um betriebsexterne Weiterbildungen und bei einem Drittel (auch) um betriebsinterne Kurse.

Demgegenüber nehmen andere Weiterbildungsformen mit 60% eine vergleichsweise geringere Rolle ein. Innerhalb der anderen Formen hat die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen etc. die relativ höchste Bedeutung, gefolgt von On-the-Job Training.

Im Rahmen der qualitativen Interviews mit **MitarbeiterInnen thematisieren etwa 80%** Weiterbildung als betriebliches Thema, wenn auch in unterschiedlichen Varianten. Innerhalb dieser Gruppe verortet etwa jede/r Dritte das Thema Weiterbildung vor allem **auf der Ebene von ‚On-the-job training‘**, wobei hier ein stark informeller Charakter dieser Art des Wissenserwerbs zum Ausdruck kommt (bspw. Int.02_m_44_Mig_Rezeptionist, Int.03_w_29_Mig_Friseurin, Int.33_m_35_Mig_Verkaüfer). Learning by doing im Rahmen der Arbeit, sich gegenseitig im Team Wissen weiterzugeben etc. prägen den Zugang und die Rahmenbedingungen dieser Personen zur Frage der Weiterbildung oder wie es ein Interviewpartner ausdrückte: *„Ich werd hier gscheit weitergebildet, aber ich lern für mich, nicht offiziell“* (Int.32_m_29_Mig_Koch). Charakteristisch kann in dieser Gruppe die Ausübung angelegener Tätigkeiten gesehen werden. Sieht man von einer Person ab (Int.03_w_29_Mig_Friseurin) verfügt kein/e InterviewpartnerIn über eine für die Tätigkeit entsprechende berufliche Ausbildung. Der Bestatter mit abgeschlossenem Wirtschaftsstudium im Ausland (Int.04_m_34_Mig_Bestatter) oder der gelernte Schlosser, der als Tankwart beschäftigt ist (Int.08_m_49_kein Mig_Tankwart), können exemplarisch genannt werden.

Welchen Stellenwert hat Weiterbildung aus Sicht der befragten MitarbeiterInnen in ihrem Unternehmen? Mit gut 40% betont die relative Mehrheit dieser Gruppe den **hohen Stellenwert von Weiterbildung** im Unternehmen. Weiterbildungsaktivitäten werden seitens der ArbeitgeberInnen gewünscht und (finanziell) gefördert, wenn sie auch in unterschiedlichem Maß von den Befragten in Anspruch genommen werden. Manche berichten, dass sie regelmäßig an Weiterbildungen teilnehmen – *„wir machen hier alle ständig Kurse. [...] Die Weiterbildung wird vom Arbeitgeber unterstützt, teilweise wird das auch bezahlt“* (Int.25_w_k.A._Mig_Fußpflegerin). Andere wiederum sehen sich, trotz der gegebenen betrieblichen Unterstützung, selbst weniger aktiv: *„Vorschläge für Weiterbildungsmöglichkeiten von Seiten der Mitarbeiter sind willkommen – das ist sogar erwünscht. Ich nehm’s eher weniger in Anspruch“* (Int.22_w_43_kein Mig_KundInnenservice). In dieser Gruppe

⁵⁴ Waren 85% der Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten weiterbildungsaktiv, steigt dieser Anteil bei Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten auf 99%.

⁵⁵ Siehe zur Abgrenzung Kapitel 3.4.2

lassen sich keine typischen Merkmale identifizieren, diese Personen üben unterschiedlichste Berufe, auf unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus in verschiedenen Branchen etc. aus.

Bei den restlichen Personen lässt sich die Frage nach dem Stellenwert und den Rahmenbedingungen für Weiterbildung auf einem **mittleren Niveau** beschreiben. Weiterbildungen werden von ArbeitgeberInnenseite nicht abgelehnt, aber auch nicht forciert und die Befragten selbst zeigen sich gegenüber Bildungsaktivitäten nicht grundsätzlich abgeneigt, nutzen es aber auch nicht häufig – „*Dezidiert angeboten wird es nicht. Ist für mich zurzeit aber auch kein Thema*“ (Int.19_m_29_kein Mig_tech. Zeichner).

Ist somit für etwa 80% der Beschäftigten Weiterbildung – in unterschiedlichen Ausprägungen – ein Thema, gilt dies für die restlichen 20% nicht. Dass es sich dabei ausschließlich um Beschäftigte im Bereich der Gastronomie bzw. in einem Fall kombiniert mit dem Bereich Herstellung von Waren (Bäckerei/Konditorei) handelt, spiegelt durchaus die unterdurchschnittliche Weiterbildungsaktivität von Betrieben dieser Branche wieder. Laut der Erhebung über betriebliche Bildung (siehe Statistik Austria 2013) sind im Vergleich der Wirtschaftszweige Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe mit rund 70% am seltensten weiterbildungsaktiv. Weiterbildung ist, so die Befragten in den Gesprächen, von ArbeitgeberInnenseite kein Thema, ebenso sehen die Befragten selbst **keine Notwendigkeit** für solche Aktivitäten – „*Nein, spielt hier keine Rolle. Worin soll ich mich weiterbilden?*“ (Int.26_w_35_Mig_Kellnerin). Die Frage der Weiterbildung stellt sich auch in jenen Fällen nicht, in denen aktuell eine schulische bzw. universitäre Ausbildung absolviert wird und der Job eine Nebentätigkeit dazu darstellt.

3.5.5.1 Hemmnisse für die betriebliche Weiterbildung

Jene Betriebe, die keine Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2012 setzten, wurden nach den Gründen dafür befragt. Sofern hierzu eine Aussage gemacht wurde, ist das gewichtigste Argument, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprechen. Auf einer vierstufigen Skala (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht wichtig) ergibt sich eine Durchschnittsbewertung von 1,5. Im Großen und Ganzen spiegelt dies die zuvor skizzierte Einschätzung jener MitarbeiterInnen wider, für die Weiterbildung kein Thema darstellt.⁵⁶

Allen anderen Argumenten kommt ein deutlich geringerer Stellenwert bei: Die Kosten von Weiterbildungen werden mit durchschnittlich 2,7 bewertet, die Auslastung der Beschäftigten mit 2,8 und kaum eine Rolle spielen die Argumente, dass der Weiterbildungsbedarf nur schwer einzuschätzen wäre oder dass ein nur unzureichendes Angebot am Weiterbildungsmarkt vorhanden sei.

Im Vergleich mit österreichweiten vergleichbaren Daten⁵⁷ zeigen sich sowohl Parallelen als auch Unterschiede. Auf der einen Seite werden die Argumente Kosten, Kursangebot und Bedarfseinschätzung in ähnlicher Häufigkeit genannt⁵⁸, auf der anderen Seite haben die beiden anderen Begründungsfaktoren (Bedarfsgerechtigkeit der Fähigkeiten der MitarbeiterInnen und deren Auslastung) bei den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund ein vergleichsweise geringeres Gewicht.

⁵⁶ Eine Analyse nach Wirtschaftsbranchen oder anderen sozioökonomischen Merkmalen ist auf Grund der gegebenen Fallzahlen nicht möglich.

⁵⁷ Erhebung über die betriebliche Bildung 2005; Die jüngere Erhebungswelle von 2010 stellte die Frage grundlegend anders und ist daher nicht vergleichbar, s. Statistik Austria 2012).

⁵⁸ 26% der nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen im Jahr 2005 zählten die Kosten zu den ausschlaggebenden Gründen, 10% ein unzureichendes Kursangebot und 6% Schwierigkeiten der Bedarfseinschätzung. Hauptfaktoren waren nach diesen Ergebnissen die Bedarfsgerechtigkeit der Fähigkeiten der MitarbeiterInnen (85%) sowie die Auslastung der Beschäftigten (45%) (siehe Statistik Austria 2012).

3.5.6 Vergleich ArbeitgeberInnen mit / ohne Migrationshintergrund – die Sicht der Beschäftigten

In den qualitativen Gesprächen mit Beschäftigten wurde immer auch um eine Einschätzung der Besonderheiten, der Spezifika der Arbeit in migrantischen Unternehmen gebeten und – sofern möglich – um einen Vergleich zwischen ArbeitgeberInnen mit und ohne Migrationshintergrund.

Bei vielen InterviewpartnerInnen war die erste Reaktion hierauf im Sinne von: *„ich wüsste nicht in welcher Form es hier Besonderheiten gibt“* (Int.18_w_52_kein Mig_Sekretärin) und erst im weiteren Verlauf des Gespräches wurden an verschiedenen Stellen Unterschiede zu früheren ArbeitgeberInnen ohne Migrationshintergrund angesprochen. So beschreibt die eben zitierte Interviewpartnerin im Verlauf des Gesprächs ein weniger *„förmliches“* Auftreten des Chefs, *„Lockerheit“* im Umgang miteinander, kein striktes Bestehen auf der Einhaltung bestimmter Regeln – *„dem ist es wurscht ob ich um 9 komm oder um Viertel 10 oder ... [...] [Anmerk: In der alten Firma, kein Mig.hintergrund] hat man bei jedem Furz nachfragen müssen, ob man den eh machen darf – da fühlt man sich behandelt wie im Kindergarten“* – und sieht letztlich auch einen höheren Stellenwert von Familie, diese sei *„ganz ganz wichtig“*. So kommen doch in mehreren Gesprächen Besonderheiten des/der aktuellen migrantischen Arbeitgebers/in zur Sprache, es wäre jedoch deutlich zu stereotyp gedacht, diese Unterschiede primär auf die Herkunft der ArbeitgeberInnen zurück zu führen. So ist beispielsweise die **Betriebsgröße**, welche ja mehrheitlich klein ist, ein wesentlicher Faktor für die Gestaltungs(möglichkeiten) der Arbeitsbedingungen – *„bei 1000 Leuten ist einfach eine andere Struktur als bei 15 Leut“* (Int.21_w_50_kein Mig_kaufmänn. Angestellte).

Oder auch die **soziale Herkunft** kann hier als beeinflussender Faktor verstanden werden. So sieht eine Mithelfende Angehörige, die bei ihrem Vater tätig ist, das ‚soziale Gewissen‘ als wesentlichen Aspekt: *„Mein letzter Arbeitsgeber hat die einzige Alleinerziehende gekündigt, das würde mein Vater nicht tun.“* (Int.17_w_29_Mig_ Büromitarbeiterin) und führt dies auf eine unterschiedliche soziale Herkunft zurück:

„Er [Anmerk. Vater] stammt natürlich aus ärmlichen Verhältnissen, also die haben in so einem Häuschen gewohnt ohne Strom und wo man draußen kochen muss [...] Und bei meinem letzten Arbeitgeber, doch, der hat Geld, der hat schon auch groß geerbt und so weiter, d.h. da muss immer schon Geld dagewesen sein. [...] Da stand eher das Wirtschaftliche im Vordergrund“ (ebd.).

Und nicht zuletzt sind Unterschiede vor allem auch in den **individuellen Eigenschaften** der jeweiligen ArbeitgeberInnen zu suchen, *„weil die Menschen halt unterschiedlich sind, nicht wegen der Nationalität“* (Int.22_w_43_kein Mig_Kundenservicemit-arbeiterin).

Als herkunftsspezifisch werden aber wohl kulturelle sowie Migrationserfahrungen angesprochen. Diese können zu sozial und kulturell unterschiedlichen Prägungen, Handlungsweisen und Ausstattungen mit Ressourcen, vor allem aber auch zu einem besseren gegenseitigen Verständnis, führen. MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund thematisieren hier zum Teil die **ähnlichen Schicksale** und Lebenswege: *„Wenn man so ähnliche Schicksale hat, hat man vom Verständnis her einen ganz anderen Zugang zu den Mitarbeitern“* (Int.12_w_37_Mig_ Fußpflegerin). Dabei geht es um ganz generelle Wahrnehmungen der Lebens- und Arbeitssituation, im Spezifischen aber auch um die Rücksichtnahme darauf, dass möglicherweise Teile der Familie im Herkunftsland leben, die im Bedarfsfall auch ad hoc besucht werden können oder die Rücksichtnahme auf religiöse Feiertage.

Häufig wird eine gewisse Vielfältigkeit in migrantischen Unternehmen wahrgenommen. Eine solche erscheint mehreren Befragten aus einer persönlichen, vor allem aber auch aus einer wirtschaftlichen

Sicht wesentlich. **Vielfalt eröffnet mehr Chancen und Möglichkeiten**, was als eine zentrale Stärke migrantischer Betriebe beschrieben wird. Dabei geht es im Konkreten um das **Sprachpotenzial**, was sowohl in Bezug auf die KundInnen vor Ort in Wien als vorteilhaft gilt, aber ebenso im Auf- und Ausbau internationaler Wirtschaftstätigkeiten. Exemplarisch zwei Beispiele:

„Wir haben viele Polen als Kunden – wenn unsere polnische Mitarbeiterin hier ist, ist das dann auch gleich ganz anders. Die reden dann gleich polnisch. Man merkt schon, dass sich die Kunden dann auch wohler fühlen“ (Int.12_w_37_Mig_Fußpflegerin).

„Dass der Chef Migrationshintergrund hat bringt auf keinen Fall Nachteile mit sich. Es sind eher Vorteile, wenn wir in den arabischen Raum expandieren wollen.“ (Int.28_m_28_Mig_kaufmänn.Angestellter).

Damit einher geht in manchen Betrieben ein breites **Netz an internationalen Kontakten** und auch – so wie beispielsweise die folgende Interviewpartnerin skizziert – eine generelle **Offenheit** und Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen:

„Wir haben ein großes internationales Netzwerk [...] Von der Denkweise schon viel internationaler, nicht so fixiert auf ein Land. Ich bin auch durch meine Wurzeln, offen für alle Nationen.“ (Int.15_w_53_Mig_kaufmänn.Angestellte).

Diese Offenheit für Neues kann als Bestandteil einer häufig angesprochenen **anderen Mentalität** gesehen werden, die migrantischen UnternehmerInnen recht global zugeschrieben wird. Es sind Aspekte wie ein freundschaftlicher, familiärer, lockerer und fairer **Umgang mit den MitarbeiterInnen**, die hier immer wieder genannt werden (bspw. Int.16_w_49_kein Mig_Büglerin, Int.11_w_25_Mig_Nageldesignerin, Int.25_w_k.A._Mig_Fußpflegerin). Dies schlägt sich auch in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen nieder – etwa in einer relativ großen Autonomie der MitarbeiterInnen in Sachen Arbeitszeitgestaltung, wie bereits auch in Kapitel 3.5.2 ausgeführt wurde, oder auch in ‚Kleinigkeiten‘, wie am folgenden Beispiel aus dem Dienstleistungsbereich deutlich wird, wo die Frage des Sitzens oder Stehens während Pausen oder in Phasen ohne Kundschaft als unterschiedlich erlebt wird: *„Bei österreichischen Frisören darf man nicht sitzen. Pausen gibt's pro Tag eine Stunde – hier ist das nicht so. Wenn es nichts zu arbeiten gibt, darfst du dich hinsetzen, reden.“* (Int.10_m_20_Mig_Frisör). Diese Merkmale prägen nicht nur den Umgang mit MitarbeiterInnen, sondern werden auch in Bezug auf die **KundInnen** als positiv erlebt:

„Wenn wir einen österreichischen Kunden haben, der bleibt dann auch. Der wird zu 90% eine positive Überraschung erleben. Die meisten sagen, dass sie hier viel persönlicher aufgehoben sind, die Behandlung ist komplett anders. In einem anderen Betrieb bist du der Kunde – hier wirst du vom Kunden zum Freund.“ (Int.27_m_k.A._Mig_KfZ-Mechaniker).

Letztlich sei, wie ebenfalls in Kapitel 3.5.2 bereits thematisiert, die gute **Rücksichtnahme auf familiäre Belange** angeführt. Familie, so zahlreiche InterviewpartnerInnen, habe einen hohen Stellenwert für ihre Vorgesetzten, und sie sehen dies durchaus im Unterschied zu ArbeitgeberInnen ohne Migrationshintergrund – *„bei Österreichern ist das Familienleben nicht so stark ausgeprägt.“* (Int.33_m_35_Mig_Verkäufer). Damit einher geht eine größere Rücksichtnahme auf familiäre Aufgaben und Verpflichtungen. Ad hoc aus der Arbeit weg zu können, wenn etwa die Kinder krank werden, oder der spontane Besuch der Familie im Herkunftsland werden hier ebenso genannt, wie die Möglichkeit in Karenz zu gehen, wie ein Interviewpartner im Kontext der Rücksichtnahme auf das Private erzählt:

„Es hat überhaupt keine Probleme gegeben wie ich gesagt hab ich will mir Karenz nehmen. Und ich war auch ein Jahr durchgehend auf Karenz. Natürlich ist es nicht so einfach wenn ein Mitarbeiter ein ganzes Jahr ausfällt, aber es ist nie schlecht darüber geredet worden.“ (Int.23_m_41_kein Mig_Systemadministrator).

Insgesamt skizzieren jene, die Erfahrungen mit ArbeitgeberInnen mit und ohne Migrationshintergrund haben, erstere als ‚lockerer‘, weniger strikt auf die Einhaltung von Regeln fokussiert, womit für die Beschäftigten ein höheres Maß an Flexibilität, Selbstbestimmung, Freude aber auch Eigenverantwortung einhergeht, oder wie es ein Interviewpartner formulierte:

„Mit einem österreichischen Chef ist es schwieriger zu arbeiten. Zum Beispiel, wenn ich dringend frei haben muss oder ähnliches, ging das nicht. Du musst sehr pünktlich kommen und gehen. Bei türkischen Firmen ist es allgemein so, dass wenn du etwas zu tun hast, kannst du für ein, zwei Stunden abhauen und deine Sachen erledigen. Das ist der Unterschied zwischen den österreichischen und türkischen Firmen. Arbeiten musst du letztendlich überall.“ (Int.29_m_44_Mig_Bäcker).

Ebenso werden die höhere Bedeutung der Familie bei migrantischen ArbeitgeberInnen und die damit einhergehende bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Positives hervorgehoben. Aus einer wirtschaftlichen Perspektive ist Vielfalt (Sprachen, Kompetenzen, Netzwerke) das Thema, eine Vielfalt, die gegenüber nicht-migrantischen Unternehmen mehr und/oder andere Chancen und Möglichkeiten eröffnet.

3.5.7 Zwischenfazit

FAKTOREN DER GESTALTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN IM ÜBERBLICK

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass...

- bei der Auswahl neuer MitarbeiterInnen ist UnternehmerInnen das Vorhandensein von guten Deutschkenntnissen am relativ wichtigsten ist. Auf Rang 2 folgt die Anforderung zeitlicher Flexibilität und an dritter Stelle einschlägige Berufserfahrung.
- ein gutes Betriebsklima und eine Bezahlung nach Kollektivvertrag im Hinblick auf die Frage, was BewerberInnen geboten werden kann, die beiden wichtigsten Argumente sind.
- Bei den befragten MitarbeiterInnen gibt die Hälfte der Befragten auf die Frage nach den Entlohnungsbedingungen explizit an, nach Kollektivvertrag bezahlt zu werden, andere stellen eher nur Vermutungen an.. Mehrheitlich zeigen sich die Befragten jedenfalls zufrieden mit ihrem Gehalt/Lohn, auch wenn aus ExpertInnenansicht die Einhaltung von Lohnregelungen ein immer wiederkehrendes Problemfeld darstellt. Insgesamt ist zum Teil ein eingeschränkter Wissensstand der Beschäftigten zu arbeitsrechtlichen Fragen zu vermuten, auch wenn sie die gegebene aktuelle Situation als zufriedenstellend bezeichnen.
- nur in wenigen Betrieben, nicht zuletzt auch bedingt durch die überwiegend geringe MitarbeiterInnenzahl, ein Betriebsrat besteht. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Fragen von Vor- und Nachteilen eines Betriebsrates kaum eine Relevanz einnehmen.
- knapp ein Drittel der Unternehmen weiterbildungsaktiv ist, d.h. den MitarbeiterInnen in den letzten 12 Monaten die Teilnahme an einer Weiterbildung ermöglichte. Jene, die keine Weiterbildungsaktivitäten setzten, erachten die Fähigkeiten der MitarbeiterInnen als ausreichend. An zweiter Stelle der Begründungen – mit deutlichem Abstand – stehen zu hohe Kosten.
- beschäftigte im Kontext möglicher Besonderheiten migrantischer ArbeitgeberInnen strukturelle (bspw. kleine Betriebsgröße) und persönliche Merkmale unabhängig der Herkunft betonen, wenngleich letztere zu den als spezifisch erlebten sozialen Prägungen und Handlungsweisen beiträgt. Unter dem Schlagwort einer „anderen Mentalität“ werden vor allem eine gute Arbeitsatmosphäre und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betont und insgesamt die Chancen, die sich durch einen Migrationshintergrund ergeben (bspw. Sprachkenntnisse, Netzwerke), hervorgehoben.

3.6 Wertschöpfung migrantischer Unternehmen

3.6.1 Methodik

Für die Schätzung der Wertschöpfung wurden nach Rücksprache mit der Statistik Austria zweierlei Wege beschritten: bilanzierende UnternehmerInnen wurden nach dem Gewinn des letzten vorliegenden Bilanzjahres und nach den Personalkosten gefragt. Die Summe dieser beiden Werte ergibt annähernd die Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten.

Einnahmen-Ausgaben-RechnerInnen wurden nach dem Umsatz des letzten vorliegenden Steuerjahres gefragt, nach den Ausgaben für Waren und Dienstleistungen (Vorleistungen) und danach, ob sie neben Umsatzsteuer und personalbezogenen Steuern noch weitere nennenswerte Steuerbeträge zu leisten hätten (z.B. Alkoholsteuer, NoVa, Fremdenverkehrsabgabe, Grundsteuer etc.). Einnahmen minus Ausgaben ergeben die betriebliche Leistung, zieht man davon die oben genannten Steuerleistungen ab, so ergibt sich wieder näherungsweise die Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten.

Bei der Erstellung des Fragebogens wurde darauf geachtet, bei einer telefonischen Befragung möglichst viele, für die weitere Bearbeitung verwertbare Auskünfte über die wirtschaftliche Situation der UnternehmerInnen zu erhalten. Die Vorgehensweise war daher darauf abgestellt, den InterviewpartnerInnen das Antworten möglichst leicht zu machen, indem ihnen Kategorien angeboten wurden, in die sie sich einordnen konnten, falls sie keine konkreten Zahlen nennen konnten oder wollten.

Dementsprechend liefert die Schätzung der Wertschöpfung migrantischer Unternehmen bzw. UnternehmerInnen in Wien und deren Einordnung in das Bild der gesamten Wiener Wirtschaft im Rahmen dieser Studie zwar gewisse Einblicke, bei Schlussfolgerungen jeglicher Art ist jedoch Vorsicht angebracht. Die Gründe im Detail sind wie folgt:

- Reduziertes Sample: Viele UnternehmerInnen konnten im Rahmen der Telefoninterviews nur unvollständige Angaben zu jenen Zahlen machen, auf deren Basis in weiterer Folge die Schätzungen der Bruttowertschöpfung zu Faktorpreisen aufbauen. Von 255 interviewten Personen bzw. Unternehmen reduziert sich die Zahl jener, aus deren Angaben wenigstens näherungsweise Werte für die Bruttowertschöpfung berechnet werden können, auf ein Sample von lediglich 121.⁵⁹
- Gliederung nach Branchen nicht möglich: Auf die Aufschlüsselung der Datensätze nach Branchen für detaillierte Vergleiche muss verzichtet werden, da die jeweiligen Stichproben dadurch einfach zu klein werden, um statistisch valide zu sein. Somit ist nur der Vergleich mit der Grundgesamtheit aller Betriebe quer über sämtliche Branchen möglich. Die Ergebnisse scheinen je nach Branche jedoch recht unterschiedlich.
- Unschärfe bei Berechnungen: Dort, wo Zahlen genannt wurden, waren die Angaben in der Mehrheit der Fälle nur kategorial und nicht exakt (z.B. Umsatz 10.000 bis 25.000 Euro statt Umsatz 18.300 Euro)⁶⁰. Daraus ergibt sich eine sehr hohe Unschärfe bei den Berechnungen. Geht man von einer Normalverteilung innerhalb der Kategorien aus (und es gibt keinen Grund, eine andere Verteilung als plausibler anzunehmen) so kann man das arithmetische Mittel als wahrscheinlichste Größe heranziehen. Gibt ein/e InterviewpartnerIn nun sowohl bei Umsatz als auch Ausgaben

59 Einige Datensätze wurden auch aufgrund zweifelhafter Angaben ausgeschieden: So gaben fünf UnternehmerInnen negative Werte für ihre Umsätze an.

60 Insgesamt konnten bei 122 Fällen Werte berechnet werden, davon bei 49 einigermassen exakt aufgrund detaillierter Angaben. Bei 26 Fällen waren Angaben teilweise detailliert und teilweise kategorial, bei den übrigen 47 Fällen waren sämtliche Angaben kategorial. Ein Unternehmen überragte mit seiner errechneten Wertschöpfung (6,5 Mio. €) alle anderen in einem Ausmaß, dass es als statistischer Ausreißer nicht berücksichtigt wurde.

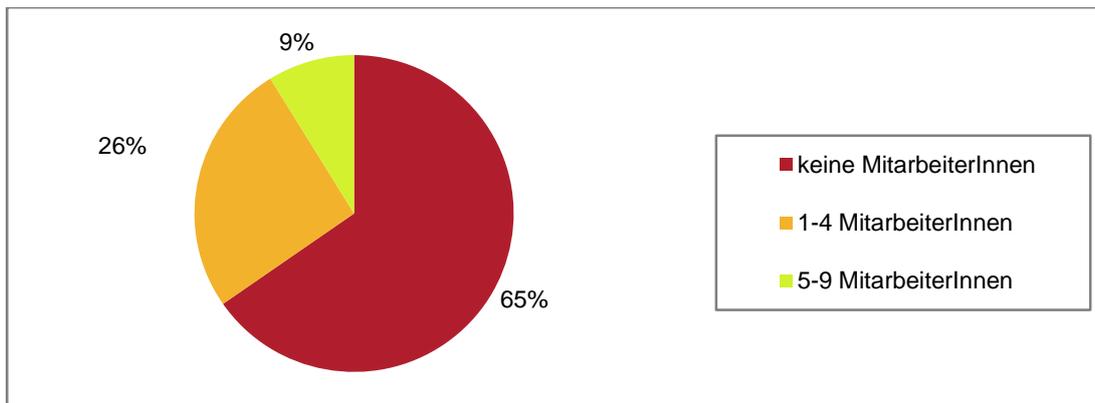
kategoriale Werte an, so kann der berechnete Wert z.B. für die betriebliche Leistung eine Bandbreite von bis zu 50.000 Euro nicht abbilden.⁶¹

- **Konzeptunterschiede:** Das Sample der Statistik Austria beinhaltet anders als das L&R Datasample keine Kleinstunternehmen unter einem Umsatz von € 10.000. Die Leistungs- und Strukturstatistik stützt sich im Wesentlichen auf Unternehmen, bei denen aufgrund der Umsatzsteuer erkennbar ist, dass auch Umsatz gemacht wird. Da erst ab einem Umsatz von € 30.000 Umsatzsteuerpflicht besteht, sind kleinste Umsätze in den Werten der Statistik Austria unterrepräsentiert.
- Die Daten der Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria differenzieren die Betriebsgröße bei den Klein- und Kleinstbetrieben in 10er-Schritten, also 0-9 MitarbeiterInnen, 10-19 MitarbeiterInnen, usw. Bis auf zwei Ausnahmen fallen alle Unternehmen des L&R Datasamples, für die auch Wertschöpfung berechnet werden kann, in die Kategorie 0-9 MitarbeiterInnen, lediglich diese 119 Unternehmen werden für die weitere Analyse herangezogen.

3.6.2 Die in die Analyse einbezogenen Betriebe im Überblick

Von den 119 Betrieben, für die Bruttowertschöpfung berechnet werden konnte und die in die **Betriebsgrößen**klasse 0-9 MitarbeiterInnen fallen, sind 65% Ein-Personen-Unternehmen, 26% haben 1-4 MitarbeiterInnen und 9% 5-9 MitarbeiterInnen.

Abbildung 79: Betriebsgrößen der Wiener migrantischen Unternehmen

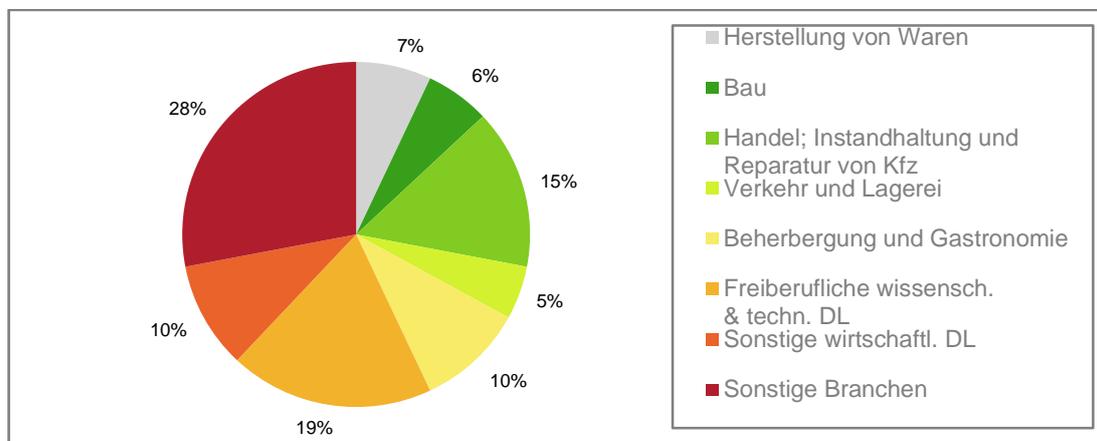


Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; in die Wertschöpfungsanalyse einbezogene Fälle n=119

⁶¹ Zum Beispiel könnte die betriebliche Leistung zwischen +15.000 € und -15.000 € liegen, wenn sowohl bei Umsatz als auch Ausgaben die Kategorie 10.000 € bis 25.000 € angegeben wird. Zieht man die Mittelwerte heran, ergibt sich eine betriebliche Leistung von 0 €.

Die Unternehmen der Wertschöpfungsanalyse teilen sich wie folgt auf die einzelnen **Wirtschaftsklassen** auf.

Abbildung 80: Wirtschaftsklassenzugehörigkeit der Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; in die Wertschöpfungsanalyse einbezogene Fälle n=119

3.6.3 Bruttowertschöpfung

Vergleicht man die Angaben der befragten UnternehmerInnen bezüglich Personalstand mit Durchschnittswerten, die auf Basis der Publikationen der Statistik Austria zur Leistungs- und Strukturhebung errechnet werden, so fällt auf, dass die Mittelwerte für Beschäftigte insgesamt und unselbstständig Beschäftigte bei ca. 50% von jenen liegen, die aus der Leistungs- und Strukturstatistik errechnet werden können. Kleinstunternehmen sind hier also deutlich stärker repräsentiert bzw. lässt sich ableiten, dass Kleinstunternehmen im Bereich migrantischer Ökonomien eine noch stärkere Rolle spielen als in der Wirtschaft insgesamt.

Tabelle 3: Vergleich Mittelwerte je Unternehmen: Wiener migrantische Unternehmen (Erhebungsdaten) im Vergleich zu allen Wiener Unternehmen der Beschäftigtengrößenklasse 0-9 MitarbeiterInnen (Leistungs- und Strukturstatistik 2010 der Statistik Austria)

Mittelwerte 0-9 MitarbeiterInnen	MitarbeiterInnen gesamt	unselbstständig Beschäftigte	Bruttowert- schöpfung
Wiener migrantische Unternehmen (L&R Datasample, n=119)	1,06	0,65	32.710 €
Alle Wiener Unternehmen (Statistik Austria)	2,20	1,36	139.000 €

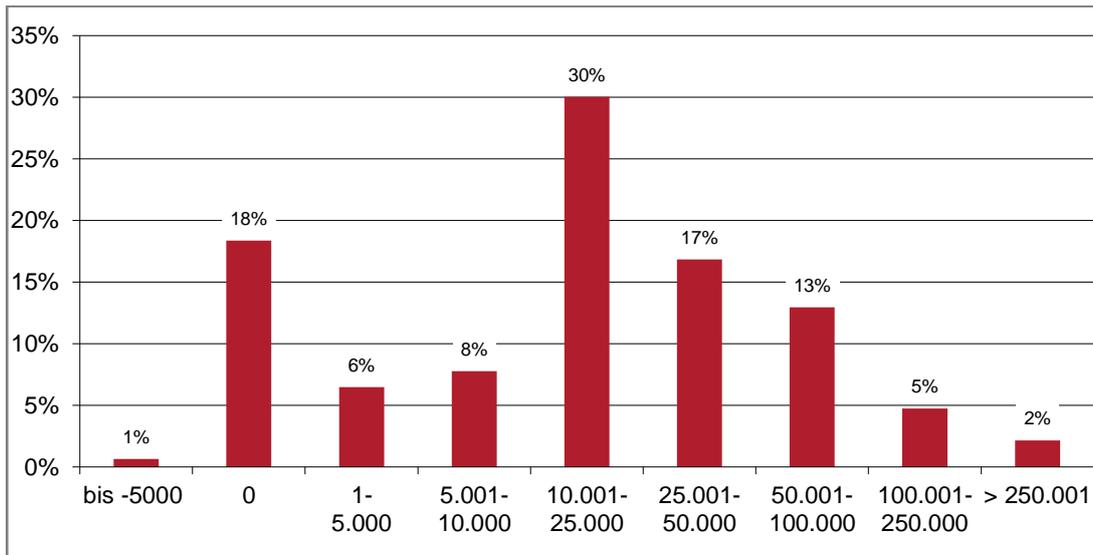
Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; in die Wertschöpfungsanalyse einbezogene Fälle n=119 (oben), Leistungs- und Strukturstatistik 2010 der Statistik Austria für Wien, alle Branchen (unten)

Dieser große Unterschied in der Beschäftigtenzahl kann die eklatante Differenz bei den Mittelwerten der Bruttowertschöpfung aber nur teilweise erklären. Denn der hier berechnete Wert von knapp 33.000 € jährlicher Wertschöpfung je Unternehmen erreicht lediglich 24% des Wertes der Statistik

Austria für die entsprechende Unternehmensgrößenklasse. Es stellt sich daher die Frage, wie diese enorme Differenz zu erklären ist.

Es mag nahe liegen, die These unterstützt zu sehen, dass migrantische UnternehmerInnen verstärkt mit prekären Arbeits- und Einkommenssituationen zurechtkommen müssen. Sollten die Daten auch nur einigermaßen die Wirklichkeit erfassen, dann scheint ein nicht geringer Anteil von ihnen auf weitere Einkommensquellen oder die Unterstützung familiärer oder anderer Netzwerke angewiesen zu sein.⁶²

Abbildung 81: Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; in die Wertschöpfungsanalyse einbezogene Fälle n=119

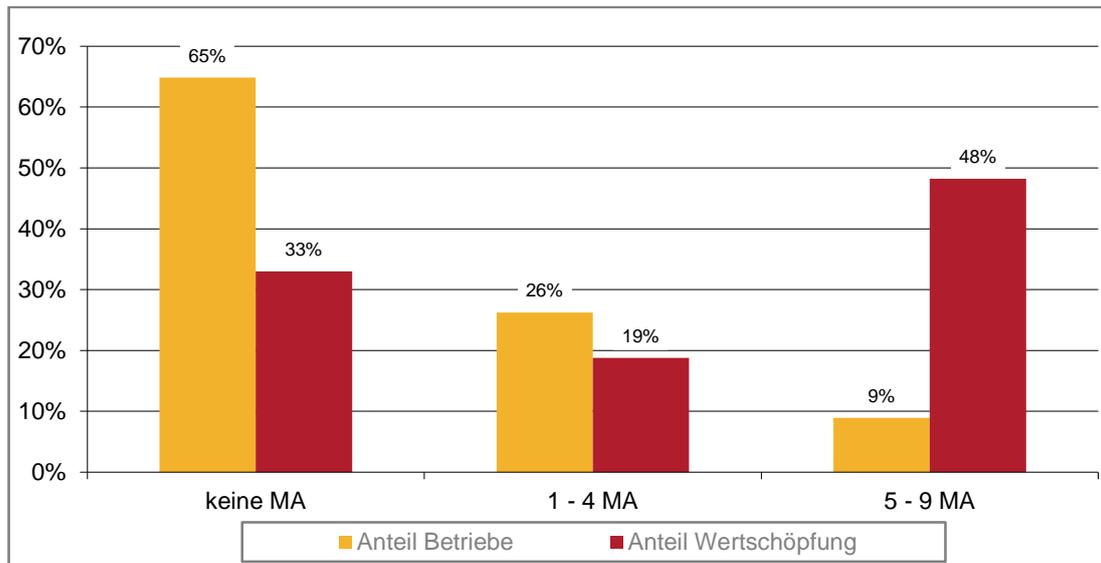
Bei gut einem Drittel der Unternehmen ergeben die Berechnungen eine Bruttowertschöpfungen zwischen -5000 Euro und 10.000 Euro. Etwa 30% erzielen zwischen 10.000 Euro und 25.000 Euro Wertschöpfung, 37% übertreffen diesen Wert.

Ein-Personen-Unternehmen machen 65% des Samples aus und erzielen dabei ein Drittel der Wertschöpfung.

⁶² Aufgrund der Schwächen in der Datenbasis für die eigenen Berechnungen sowie der Konzeptunterschiede ist bei jeglichen Schlussfolgerungen jedoch große Vorsicht angebracht.

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse im Vergleich zu einer kürzlich in den Medien präsentierten Studie im Auftrag der Wirtschaftsagentur Wien zu migrantischen Unternehmen in Wien (s. Alteneder/Wagner-Pinter 2013) eine ähnliche Dimension der Wertschöpfung. Dort wird eine Wertschöpfung in der Höhe von 640 Millionen ausgewiesen. Rechnet man den hier vorliegenden Durchschnittswert von 32.700 Euro mit der Gesamtzahl migrantischer Betriebe laut Abgestimmter Erwerbsstatistik hoch, ergibt sich ein Wert von rund 690 Millionen. Unter Berücksichtigung von Definitionsunterschieden in den beiden Studien kann also durchaus von einer ähnlichen Dimension gesprochen werden. In Relation zur Wiener regionalen Bruttowertschöpfung macht diese Summe etwa 1% aus. (Die „Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen (zu Marktpreisen abzüglich sonstiger Gütersteuern, zuzüglich sonstiger Gütersubventionen)“ betrug gem. Regionaler Gesamtrechnungen der Statistik Austria 2010 für Wien 68.288 Mio EUR.

Abbildung 82: Betriebsgröße und Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen, nach Beschäftigtengrößenklasse



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; in die Wertschöpfungsanalyse einbezogene Fälle n=119

Männer erzielen im Durchschnitt ein Mehrfaches der Bruttowertschöpfung der Frauen. Diese Aussage gilt auch, wenn man nur die Werte für Ein-Personen-Unternehmen vergleicht, auch wenn hier der Unterschied geringer ausfällt.

Tabelle 4: Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen, nach Geschlecht des/der Unternehmens/in

Bruttowertschöpfung nach Geschlecht				
	Anteil in %	Minimum	Mittelwert	Maximum
männlich	58%	0 €	46.670 €	787.500 €
weiblich	42%	-5.000 €	13.613 €	130.000 €

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; in die Wertschöpfungsanalyse einbezogene Fälle n=119

Wenig überraschend steht die erzielte Wertschöpfung in einem Zusammenhang mit der von den UnternehmerInnen eingeschätzten Wirtschaftlichkeit des Unternehmens. Bei Betrieben mit (sehr) guter Wirtschaftlichkeit fällt die Wertschöpfung durchschnittlich etwa dreimal so hoch aus.

Aus der Auswertung lässt sich auch herauslesen, dass persönliche Nettoeinkommen und Mittelwerte der Bruttowertschöpfung positiv korreliert sind.

Tabelle 5: Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen, nach Einschätzung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens

		Anteil in %	Minimum	Mittelwert	Maximum
Wirtschaftlichkeit Unternehmen	(Sehr) gut	47%	-5,000	51,358	787,500
	Gerade noch/nicht ausreichend	53%	0	16,531	222,500

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; in die Wertschöpfungsanalyse einbezogene Fälle n=119; Rundungsdifferenzen möglich.

Tabelle 6: Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen, nach persönlichem Einkommen der migrantischen UnternehmerInnen

Nettoeinkommen	Anteil in %	Bruttowertschöpfung		
		Minimum	Mittelwert	Maximum
bis 500 €	16%	0 €	5.807 €	20.000 €
501 - 1.000 €	22%	0 €	10.702 €	150.000 €
1.001 - 1.500 €	34%	0 €	20.806 €	125.000 €
1.501 - 2.000 €	16%	-5.000 €	31.574 €	700.000 €
über 2.000 €	12%	0 €	135.871 €	787.500 €

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; in die Wertschöpfungsanalyse einbezogene Fälle n=114; Rundungsdifferenzen möglich.

3.6.4 Zwischenfazit

WERTSCHÖPFUNG IM ÜBERBLICK

- Vergleicht man das Sample dieser Studie mit dem Durchschnitt aller Unternehmen in Wien, sind gewisse Unterschiede in den Datenquellen zu berücksichtigen und die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren. Auffällig ist jedenfalls, dass migrantische Betriebe nur etwa 50% des Mittelwerts an Beschäftigten aufweisen, Kleinunternehmen somit deutlich stärker vertreten sind. Noch größer ist der Unterschied bei der geschätzten Bruttowertschöpfung, hier werden sogar nur 24% des Durchschnittswertes erreicht.
- Etwa ein Drittel der in den Berechnungen berücksichtigten UnternehmerInnen erzielt Wertschöpfungen bis maximal 10.000 Euro, die Hälfte dieser Gruppe bleibt sogar deutlich unter diesem Wert. Das unterstützt die These, dass migrantische Selbstständige verstärkt mit prekären Arbeits- und Einkommenssituationen konfrontiert sind, Unternehmerinnen noch deutlich stärker als Unternehmer.

3.7 Persönliches Einkommen und Wirtschaftlichkeit des Unternehmens

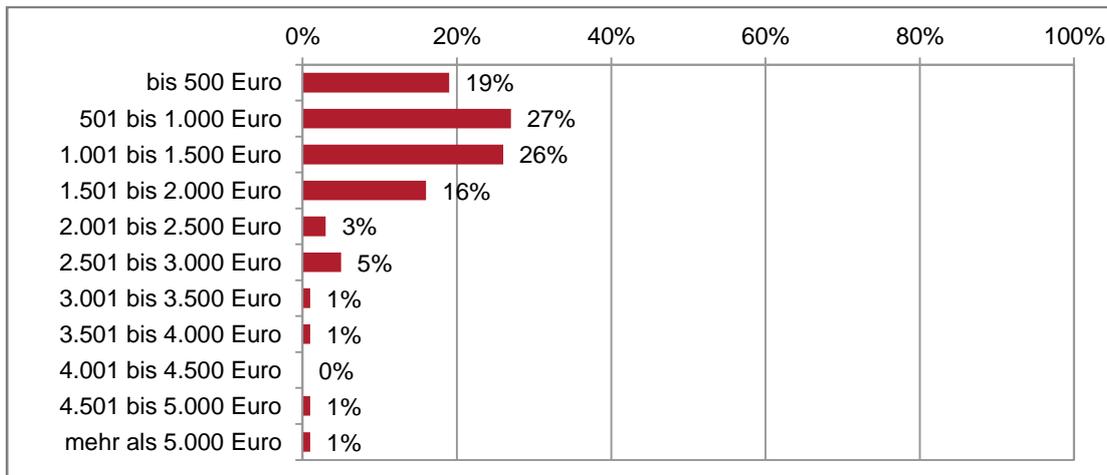
3.7.1 Monatliche Nettoeinkommen

Die persönlichen erzielten Nettoeinkommen der UnternehmerInnen sind vor dem Hintergrund der bislang skizzierten Ergebnisse als eher bescheiden zu qualifizieren.⁶³ Die InterviewpartnerInnen wurden dabei gebeten anzugeben, welches persönliche Nettoeinkommen ihnen der Betrieb circa pro Monat erbringt. Diese Angaben sind als Richtwert zu verstehen, ist doch anzunehmen, dass die monatlichen Entnahmen bzw. Einkünfte durchaus schwankend sind. Die Mehrheit der UnternehmerInnen beantwortete die Frage nach ihrem Einkommen so auch entlang vorgegebener grober Kategorien. Eine ‚Detailnennung‘ wollten bzw. konnten deutlich weniger Personen machen (n=97 vs. n=214).⁶⁴

Entlang der ungefähren Einschätzung des monatlichen Einkommens aus der unternehmerischen Tätigkeit nach groben Kategorien benennt fast jede/r fünfte UnternehmerIn ein Einkommen von bis zu 500 Euro im Monat (siehe Abbildung 83). Ein gutes weiteres Viertel hat ein Einkommen von 501 bis 1.000 Euro pro Monat und bei circa ebenso vielen liegt das Einkommen in der Größenordnung von 1.1001 bis 1.500 Euro. Damit erzielen 72% der UnternehmerInnen ein monatliches Nettoeinkommen von maximal bis zu 1.500 Euro. Dieser Anteil fällt bei UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund mit 84% vergleichsweise erhöht aus. Gleichzeitig finden sich in der untersten Einkommenskategorie (bis zu 500 Euro) mit 32% überdurchschnittlich viele Selbstständige, die aus dem ehem. Jugoslawien zugewandert sind. Dieser Anteil fällt in der Gruppe türkischstämmiger UnternehmerInnen mit 11% am geringsten aus.

⁶³ Die Ergebnisse einer kürzlich in den Medien präsentierten Studie im Auftrag der Wirtschaftsagentur Wien zu migrantischen Unternehmen in Wien kommen zu einem noch niedrigeren Einkommensniveau, wenn gleich ein direkter Vergleich auf Grund einer unterschiedlichen methodischen Vorgehensweise nicht möglich ist (s. Wagner-Pinter 2013). Für 72% wird ein jährliches Einkommen von höchstens 10.000 Euro angegeben.

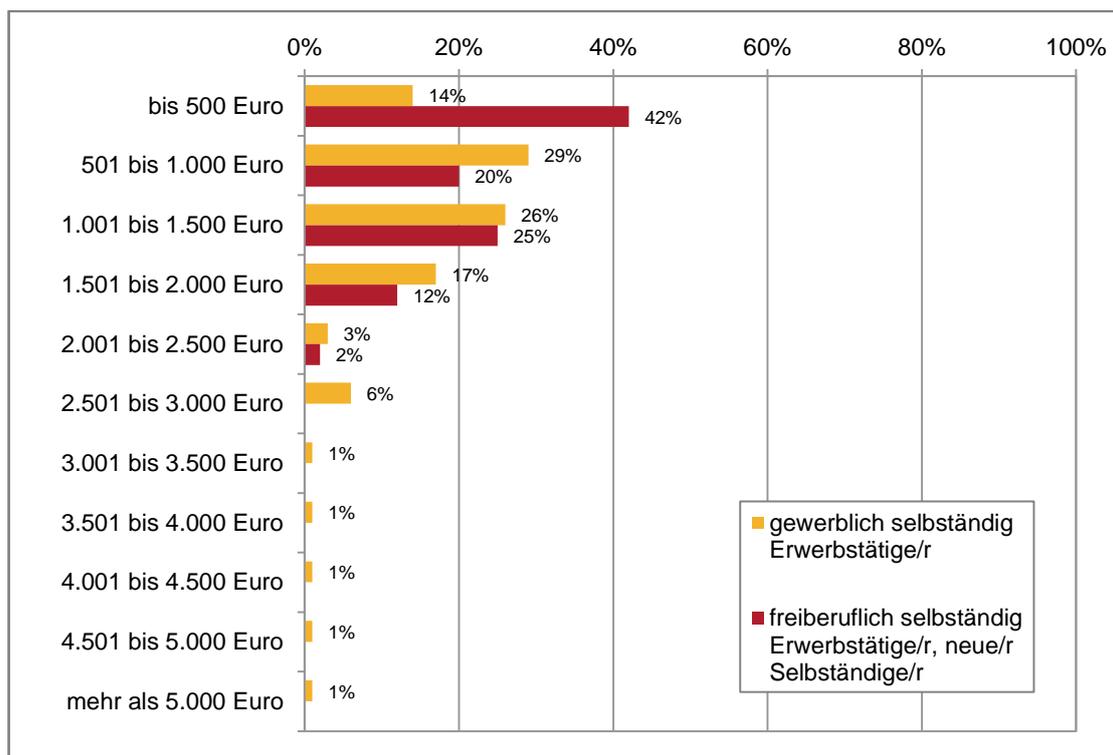
⁶⁴ In der Gruppe jener, welche eine ‚Detailnennung‘ machten, liegt das Einkommen bei durchschnittlich etwa 1.400 Euro im Monat, der Median mit 1.200 Euro etwas darunter. Im Vergleich zu unselbstständig Erwerbstätigen werden damit unterdurchschnittliche Einkommen erzielt: Laut Arbeitserhebung 2011 (s. Statistik Austria) erzielen unselbstständig Erwerbstätige ein durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von 1.906 Euro, jene die nicht in Österreich geboren wurden, ein Einkommen in der Höhe von 1.654 Euro. Selbstständige mit Migrationshintergrund verdienen demnach weniger als Unselbstständige insgesamt wie auch als Unselbstständige mit Migrationshintergrund.

Abbildung 83: Persönliches Nettoeinkommen der Wiener migrantischen UnternehmerInnen pro Monat

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; n=255; n miss=41.

Sehr geringe Einkommen (bis zu 500 Euro) benennen verstärkt Selbstständige im Dienstleistungssektor (21% vs. 12%), wobei gemessen am Anteil jener, die bis zu 1.500 Euro erzielen, kein Unterschied zwischen Dienstleistungs- und Produktionssektor festzumachen ist. Soweit für die einzelnen Branchen eine Auswertung möglich ist, erwirtschaften es vor allem jene geringe Einkommen, die in der Erbringung von freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen tätig sind – in jenem Sektor also, in dem ein hoher Anteil freiberuflich selbstständig Erwerbstätige/r und Neue/r Selbstständige/r vertreten ist. Sie geben im Vergleich zu gewerblich Selbstständigen deutlich geringere Einkommen an: 42% erzielen bis zu 500 Euro netto im Monat, bei den gewerblich Selbstständigen betrifft dies zwar auch gut jede/n Zehnten, aber doch deutlich weniger. Auch auf ExpertInnen-seite werden jene, die auf Werkvertragsbasis arbeiten, EPUs als besonders verwundbar gesehen, es sei „oft unvorstellbar, davon zu leben“ (Exp.Int.3).

Abbildung 84: Persönliches Nettoeinkommen der Wiener migrantischen UnternehmerInnen pro Monat, nach Art der Selbstständigkeit



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; n=255; n miss=41.

Die Art der Selbstständigkeit kann als zentraler Faktor für die Einkommensperspektiven gesehen werden und wirkt statistisch stärker als etwa das Geschlecht. Die bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede erklären sich damit wesentlich auch dadurch, dass Frauen häufiger als Männer in der Gruppe freiberuflich selbstständig Erwerbstätige/r und Neue/r Selbstständige/r zu finden sind. Insgesamt benennen Frauen zu 86% ein Nettoeinkommen bis zu 1.500 Euro, während selbiges für 64% der Männer gilt.

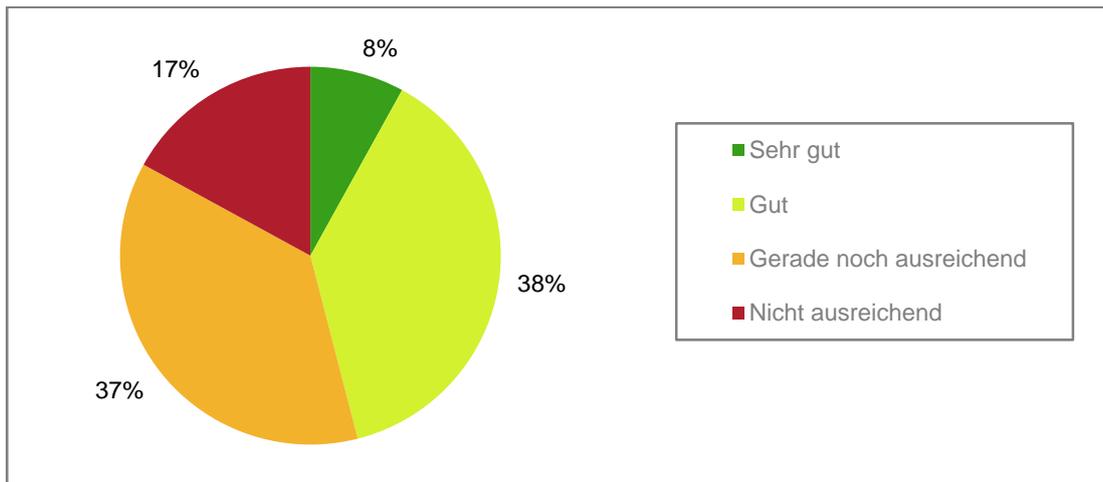
Ähnliche Wirkungszusammenhänge sind im Kontext der MitarbeiterInnenzahlen, dem Gründungsjahr oder der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu berücksichtigen. Freiberuflich selbstständig Erwerbstätige/r und Neue/r Selbstständige/r sind vergleichsweise junge Unternehmen, d.h. verstärkt ab dem Jahr 2010 gegründet, und in dieser Gruppe fällt der Anteil mit einem Einkommen von bis zu 1.500 Euro mit über 80% überdurchschnittlich aus. Bei dieser Art der Selbstständigkeit werden zu einem hohen Anteil keine MitarbeiterInnen beschäftigt und es sind ebensolche EPU's zu knapp 80% in den unteren Einkommenskategorien zu finden (mit MitarbeiterInnen: 59%).

Dass sich die Frage der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens im Einkommen widerspiegelt, kann allgemein als erwartungsgemäß gesehen werden: 85% der Selbstständigen, welche die Wirtschaftlichkeit als gerade noch bis nicht ausreichend einstufen, verdienen monatlich netto bis zu 1.500 Euro. Läuft das Unternehmen (sehr) gut, trifft dies mit 60% deutlich seltener zu.

3.7.2 Aktuelle Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und Einschätzung zur künftigen Unternehmensentwicklung

Blickt man abschließend auf die Einschätzung der **aktuellen Wirtschaftlichkeit** des Unternehmens und die künftigen Erwartungen (siehe näher nächstes Kapitel) zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten die aktuelle Situation als ‚gut‘ (38%) oder ‚gerade noch ausreichend‘ (37%) qualifiziert. 17% beurteilen die Situation als ‚nicht ausreichend‘ und lediglich die kleinste Gruppe (8%) mit ‚sehr gut‘.

Abbildung 85: Subjektive Beurteilung der aktuellen Wirtschaftlichkeit des Unternehmens durch Wiener migrantischen UnternehmerInnen



Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; n=255

In der Analyse dieser Einschätzung nach verschiedenen Merkmalen bestehen im Hinblick auf die ‚sehr guten‘ Einschätzungen keine signifikanten Unterschiede. Deutlichere Differenzierungen lassen sich im Hinblick auf jene UnternehmerInnen festmachen, welche die Situation als ‚nicht ausreichend‘ erleben. Es sind verstärkt Freiberuflich selbstständig Erwerbstätige und Neue Selbstständige (33%, vs. 13% der gewerblich Selbstständigen) und UnternehmerInnen im Dienstleistungssektor (19% vs. 8% im Produktionssektor), wobei sich im Dienstleistungssektor eine stärkere Streuung zeigt. So benennen auch geringfügig mehr UnternehmerInnen als im Produktionssektor die Situation als ‚sehr gut‘ oder ‚gut‘, während im Produktionssektor mehrheitlich die Einschätzung einer ‚gerade noch ausreichenden‘ wirtschaftlichen Situation vorliegt (60%).

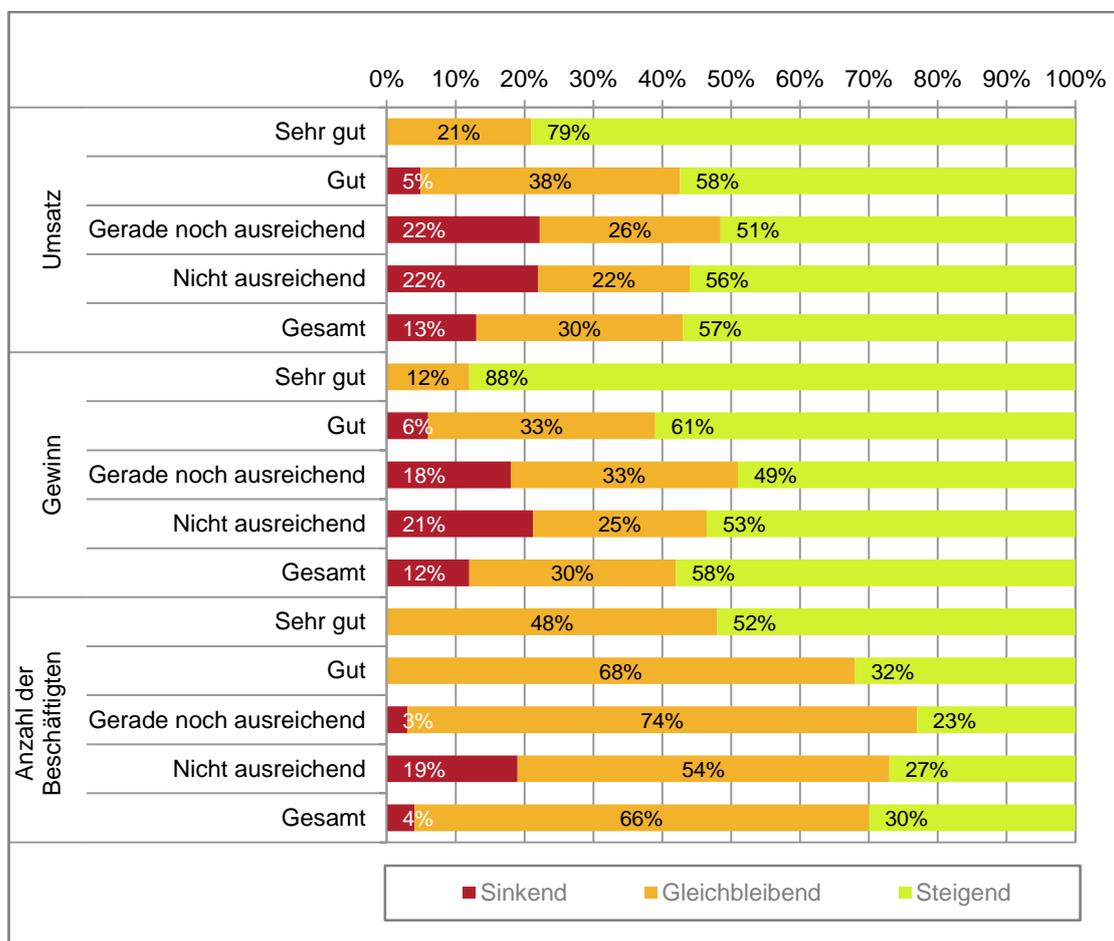
Die Einschätzungen zur **künftigen Unternehmensentwicklung** in den nächsten zwei Jahren sind wesentlich geprägt von der aktuellen Situation: Wird letztere als ‚sehr gut‘ eingestuft, besteht eine weitgehende optimistische Erwartungshaltung. Ist die aktuelle Situation hingegen schwierig, so sind die Zukunftserwartungen in überdurchschnittlich vielen Fällen eher pessimistisch geprägt. Dies gilt sowohl in Bezug auf den Umsatz, den Gewinn als auch die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen.

Insgesamt gehen knapp 60% von einem steigenden Umsatz und Gewinn in den nächsten zwei Jahren aus. Bei jenen mit ‚sehr guter‘ aktueller wirtschaftlicher Situation 79% (Umsatz) bzw. 88% (Gewinn). In keinem Fall wird hier von einer negativen, d.h. sinkenden, Entwicklung ausgegangen. Bei Betrieben mit ‚gerade noch ausreichender‘ bis ‚nicht ausreichender‘ aktueller wirtschaftlicher Entwicklung gehen hingegen rund 20% von sinkenden Umsätzen und Gewinnen aus.

Die Einschätzungen zur Entwicklung der Beschäftigtensituation sind im Gegensatz zu jenen betreffend Umsatz und Gewinn mehrheitlich von einer konstanten Erwartungshaltung geprägt: Insgesamt zwei Drittel der Befragten gehen davon aus, dass sich der Beschäftigtenstand nicht verändern wird. Knapp ein Drittel erwartet einen erhöhten MitarbeiterInnenbedarf und wiederum sind es jene mit aktuell guter wirtschaftlicher Performance, die dies mit 52% überdurchschnittlich häufig angeben. Im Gegenzug meinen knapp 20% der Unternehmen mit einer aktuell nicht ausreichenden wirtschaftlichen Situation, dass sich ihr Beschäftigtenstand in den nächsten zwei Jahren verringern wird.

UnternehmerInnen des Dienstleistungssektors zeigen sich – hinsichtlich aller drei Indikatoren – deutlich optimistischer als jene im Produktionsbereich. Gehen 33% der DienstleistungsunternehmerInnen von steigenden MitarbeiterInnenzahlen aus, sind es ‚nur‘ 11% jener im Produktionsbereich.

Abbildung 86: Einschätzung der Unternehmensentwicklung in den nächsten zwei Jahren durch Wiener migrantischen UnternehmerInnen, nach Einschätzung der aktuellen Wirtschaftlichkeit des Unternehmens



Quelle: L L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews gesamt n=255, Umsatz n miss=21, Gewinn n miss=22, Anzahl Beschäftigte n miss=31

3.7.3 Zwischenfazit

PERSÖNLICHES EINKOMMEN UND WIRTSCHAFTLICHKEIT DES UNTERNEHMENS IM ÜBERBLICK

- Das persönliche erzielte Nettoeinkommen der UnternehmerInnen ist als eher bescheiden zu qualifizieren. Mehrheitlich geben die Befragten an, ein monatliches Nettoeinkommen von maximal bis zu 1.500 Euro aus ihrer unternehmerischen Tätigkeit zu erwirtschaften.
- Neue Selbstständige und freiberuflich Tätige sind häufiger als gewerblich Selbstständige in den unteren Einkommenskategorien zu finden. Damit in Verbindung stehend trifft dies u.a. auch auf Frauen, EPU's etc. zu.
- Die aktuelle wirtschaftliche Situation wird von gut der Hälfte als ‚gerade noch bis nicht ausreichend‘ eingestuft. Eine ‚sehr gute‘ Situation benennen mit 8% die relativ wenigsten Befragten.
- Die Einschätzungen für die künftige Entwicklung stehen in einem engen Zusammenhang zur aktuellen Situation. Knapp ein Drittel der UnternehmerInnen geht davon aus, dass in den nächsten zwei Jahren ein steigender MitarbeiterInnenbedarf im Unternehmen bestehen wird. Dies trifft auf Unternehmen im Dienstleistungssektor deutlich stärker als auf jene im Produktionssektor zu.

LITERATUR

- Alteneder, Wolfgang / Wagner-Pinter, Michael (2013): Ethnische Ökonomien in Wien, Wien.
- Bührmann, Andrea D. (2009): Wider die theoretischen Erwartungen: empirische Befunde zur Motivation von Unternehmensgründungen durch Migrant/inn/en, in: Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden, S. 271-293.
- Enzenhofer, Edith / Kessler, Irene / Lechner, Ferdinand / Riesenfelder, Andreas / Reiter, Walter / Wetzel, Petra (2007): Ethnische Ökonomien. Bestand und Chancen für Wien, Wien.
- Floeting, Holger/Reimann, Bettina/Schuleri-Hartje, Ulla-Kristina (2004): Ethnische Ökonomie: Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab, difu, Berlin
- Haberfellner, Regina (2012): Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Harney, Klaus/Ullrich, Heike (2008): Merkmale der wirtschaftlichen Selbstständigkeit von Migranten. Eine Pilotstudie am Beispiel der Stadt Recklinghausen, FIAB-Arbeitspapier. 8, Recklinghausen.
- Heilegger, Gerda (2011): Arbeitszeitrecht, VÖGB Skriptum, Wien.
- Hillmann, Felicitas (1998): Zuwanderung und ethnische Arbeitsmärkte in New York. Städtische ethnische Arbeitsmärkte, in: Geographische Rundschau, Jg. 50, 157–163.
- Hillmann, Felicitas (Hg.in) (2011): Marginale Urbanität, Migrantisches Unternehmertum und Stadtentwicklung, Bielefeld
- Jung, Martin/Unterberg, Michael/Bendig, Mirko/Seidl-Bowe, Britta (2001): Unternehmensgründungen von Migranten und Migrantinnen, Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMW), Hamburg.
- KMU Forschung Austria: Ein-Personen-Unternehmen in Österreich, Status quo 2009, Wien 2009
- Kohlbacher, Josef (2012): Immigrant Entrepreneurship – Good-Practice europäischer Städte im Vergleich; Vortrag im Rahmen der Tagung „UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund: starke Partner in der Unterstützung von Gründungen und Ausbildung – nationale und internationale Erfahrungen“, Wien.
- Kohlbacher, Josef/Fassmann, Heinz (2011): Ethnic entrepreneurship: Case study: Vienna, Austria, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Krenn, Manfred (2005): Akzeptanz und Nutzen des Betriebsrates aus Unternehmenssicht, Zur Wahrnehmung und Bewertung der betrieblichen Interessenvertretung in privatwirtschaftlichen Betrieben, Studie im Auftrag des ÖGB, Wien.
- Leicht, René/Humpert, Andreas/Leiss, Markus/Zimmer-Müller, Michael/Lauxen-Ulbrich, Maria/Fehrenbach, Silke (2005): Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland, Studie im Auftrag des BMWA, Mannheim.
- Marcel Fink/Andreas Riesenfelder/Emmerich Tálos/Petra Wetzel (2005): Forschungsbericht - Neue Selbstständige in Österreich, Wien.
- Reindl-Krauskopf, Susanne / Meissnitzer, Martin (2010a): Erster Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“, Wien.

- Reindl-Krauskopf, Susanne / Meissnitzer, Martin (2010b): Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“, Wien.
- Riesenfelder, Andreas / Schelepa Susi / Wetzel, Petra (2011a): Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.
- Riesenfelder, Andreas / Schelepa Susi / Wetzel, Petra (2011b): Monitoring der Arbeitsmarktöffnung - Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.
- Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susi (2011): Evaluierung des Mingo Gründungscoachings, Wien.
- Riesenfelder, Andreas / Wetzel, Petra (2013): Neue Arbeitsformen im Grenzbereich Selbstständigkeit/Unselbstständigkeit. Analyse der Situation in der Bauwirtschaft, Wien.
- Statistik Austria (2012): Erwachsenenbildungsbericht 2011, Wien.
- Statistik Austria (2013): Betriebliche Weiterbildung 2010, Wien.WKO (div. Jahre): Fact-Sheet EPU, Wien.
- WKO (2013): Statistisches Jahrbuch 2013, Wien
- Yildiz, Erol (2011): Migration und Diversität als urbane Ressource, in: Herrmann, Heike et al. (ed.): Die Besonderheit des Städtischen, Wiesbaden, S.125-143.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Herkunft der selbstständig Erwerbstätigen (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien und Geburtsland außerhalb Österreichs (exkl. EU-14), 31.10.2010	9
Abbildung 2: Quote selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien an allen Erwerbstätigen (exkl. Arbeitslose), Herkunftsgruppen im Vergleich zu Österreich, 31.10.2010.....	10
Abbildung 3: Frauenanteil unter selbstständig Erwerbstätigen (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien, Herkunftsgruppen im Vergleich zu Österreich, 31.10.2010	10
Abbildung 4: Anteil ArbeitgeberInnenbetriebe an allen selbstständig Erwerbstätigen mit Arbeitsort Wien, nach Geburtsland, 31.10.2010.....	11
Abbildung 5: Frauenanteil unter ArbeitgeberInnenbetrieben, nach Geburtsland, 31.10.2010	12
Abbildung 6: Stellung im Beruf selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfende Angehörige) mit Arbeitsort Wien, 31.10.2010, nach Geburtsland	13
Abbildung 7: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte* selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfende Angehörige), nach Geburtsland, 31.10.2010	14
Abbildung 8: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfender Angehöriger) – Herkunftsgruppe EU-Staaten (NMS-12) im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010	16
Abbildung 9: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfender Angehöriger) – Herkunftsgruppe (ehem.) Jugoslawien (ohne Slowenien) im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010	17
Abbildung 10: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfender Angehöriger) – Herkunftsgruppe Türkei im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010	17
Abbildung 11: Ausgewählte Wirtschaftsabschnitte selbstständig Erwerbstätiger (inkl. Mithelfender Angehöriger) – Herkunftsgruppe Sonstige Staaten im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010	18
Abbildung 12: Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe EU-Staaten (NMS-12) im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010.....	19
Abbildung 13: Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe ehem. Jugoslawien im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010.....	19
Abbildung 14: Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe Türkei im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010	20
Abbildung 15: Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe Sonstige Staaten im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010	

Abbildung 16: ArbeitgeberInnenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe EU-Staaten (NMS-12) im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010.....	22
Abbildung 17: ArbeitgeberInnenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe ehem. Jugoslawien im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010	22
Abbildung 18: ArbeitgeberInnenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe Türkei im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010	23
Abbildung 19: ArbeitgeberInnenanteil in ausgewählten Wirtschaftsabschnitten – Herkunftsgruppe Sonstige Staaten im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, 31.10.2010.....	23
Abbildung 20: Geschlecht und Altersgruppen der Wiener migrantischen UnternehmerInnen	27
Abbildung 21: Herkunftsgruppen der Wiener migrantischen UnternehmerInnen	28
Abbildung 22: Anteil 2. Migrationsgeneration unter Wiener migrantischen UnternehmerInnen, nach Herkunftsgruppe	29
Abbildung 23: Zugehörigkeit der Wiener migrantischen UnternehmerInnen zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunftsgruppe	29
Abbildung 24: Aufenthaltsdauer in Österreich von selbstzugewanderten Wiener UnternehmerInnen	30
Abbildung 25: Anteil migrantischer Wiener UnternehmerInnen mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft, nach Herkunftsgruppe	30
Abbildung 26: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Wiener migrantischen UnternehmerInnen	31
Abbildung 27: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Wiener migrantischen UnternehmerInnen, nach Herkunftsgruppe	32
Abbildung 28: Ort des Ausbildungsabschlusses selbst zugewanderter UnternehmerInnen in Wien, nach Aufenthaltsdauer in Österreich	33
Abbildung 29: Selbst zugewanderte UnternehmerInnen in Wien, die ihre höchste Ausbildung nicht in Österreich abgeschlossen haben: Nostrifikation des ausländischen Ausbildungsabschlusses, nach höchster abgeschlossener Ausbildung	34
Abbildung 30: Deutschkenntnisse der selbst zugewanderten UnternehmerInnen in Wien, nach Aufenthaltsdauer in Österreich	35
Abbildung 31: Verteilung der Wiener migrantischen Unternehmen auf Wirtschaftsabschnitte (Unternehmensschwerpunkt).....	37
Abbildung 32: Aufenthaltsdauer von selbstzugewanderten Wiener UnternehmerInnen in Österreich, nach Wirtschaftsabschnitt (Unternehmensschwerpunkt).....	40
Abbildung 33: Absatzmärkte für Produkte und Dienstleistungen Wiener migrantischer Unternehmen, Mehrfachnennungen möglich	44
Abbildung 34: Herkunftskontext* der KundInnen Wiener migrantischer Unternehmen	46
Abbildung 35: Ethnische Unternehmen unter den Wiener migrantischen Unternehmen	47

Abbildung 36: Gründungsjahr der Wiener migrantischen Unternehmen	50
Abbildung 37: Arbeitsmarktposition der Wiener migrantischen UnternehmerInnen vor Gründung ...	51
Abbildung 38: Gründungsmotive Wiener migrantischer UnternehmerInnen, durchschnittliche Bedeutung (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht zu)	54
Abbildung 39: Typologie dominierender Gründungsfaktoren Wiener migrantischer Unternehmen ..	58
Abbildung 40: Typologie Push-, Pull-Faktoren bei der Gründung Wiener migrantischer Unternehmen	60
Abbildung 41: Unterstützung für Wiener migrantische UnternehmerInnen beim Start in die Selbstständigkeit	61
Abbildung 42: Wiener migrantische Unternehmen mit Unterstützung während des Gründungsprozesses: Form der Unterstützung, Mehrfachnennungen möglich	63
Abbildung 43: Finanzierung der Unternehmensgründung Wiener migrantischer Unternehmen, Mehrfachnennungen möglich	65
Abbildung 44: Bewertung der Erfahrungen mit verschiedenen Institutionen durch die Wiener migrantischen UnternehmerInnen	66
Abbildung 45: Die Rolle Wiener migrantischer Unternehmen als Beschäftiger	69
Abbildung 46: Wiener migrantische Unternehmen mit/ohne MitarbeiterInnen, nach Wirtschaftsabschnitt	70
Abbildung 47: Beschäftigung von MitarbeiterInnen in Wiener migrantischen Unternehmen in den verschiedenen Beschäftigungsformen, Mehrfachnennungen möglich	71
Abbildung 48: MitarbeiterInnenkategorien in Wiener migrantischen Unternehmen	72
Abbildung 49: Anzahl der MitarbeiterInnen insgesamt in Wiener migrantischen Unternehmen, gruppiert 74	
Abbildung 50: Durchschnittliche Anzahl von MitarbeiterInnen / Kernbelegschaft bezogen auf alle Wiener migrantischen Unternehmen (Mittelwerte), nach Herkunftsgruppe	75
Abbildung 51: Durchschnittliche Anzahl von MitarbeiterInnen / Kernbelegschaft bezogen auf alle Wiener migrantischen Unternehmen (Mittelwerte), nach Wirtschaftsabschnitt	76
Abbildung 52: Wiener migrantische Unternehmen mit MitarbeiterInnen: Durchschnittliche Anzahl von Beschäftigten in den verschiedenen Mitarbeiterkategorien (Mittelwerte)	77
Abbildung 53: Relative Bedeutung der verschiedenen MitarbeiterInnenkategorien unter allen MitarbeiterInnen in Wiener migrantischen Unternehmen (Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahl).....	78
Abbildung 54: Relative Bedeutung der verschiedenen MitarbeiterInnenkategorien unter allen MitarbeiterInnen in Wiener migrantischen Unternehmen, nach Herkunftsgruppe der UnternehmerInnen (Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen)	79
Abbildung 55: Relative Bedeutung der verschiedenen MitarbeiterInnenkategorien unter allen MitarbeiterInnen in Wiener migrantischen Unternehmen, nach Wirtschaftssektor der migrantischen Unternehmen (Basis: aggregierte MitarbeiterInnenzahlen).....	80

Abbildung 56: Relatives Verhältnis von Standardbeschäftigten* zu Freien DienstnehmerInnen, Wiener migrantische Unternehmen (Erhebungsdaten) im Vergleich zu allen Wiener Unternehmen (Abgestimmte Erwerbsstatistik 2010 der Statistik Austria**)	81
Abbildung 57: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	82
Abbildung 58: Anteil junger MitarbeiterInnen (unter 25 Jahre) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	83
Abbildung 59: Anteil älterer MitarbeiterInnen (über 45 Jahre) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	83
Abbildung 60: Anteil MitarbeiterInnen desselben Herkunftslandes wie UnternehmerIn an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	84
Abbildung 61: Anteil MitarbeiterInnen ohne Migrationshintergrund an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	85
Abbildung 62: Anteil teilzeitbeschäftigter MitarbeiterInnen (12h bis 35h pro Woche) (exkl. Lehrlinge) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	86
Abbildung 63: Anteil teilzeitbeschäftigter MitarbeiterInnen (unter 12h pro Woche) (exkl. Lehrlinge) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	86
Abbildung 64: Anteil MitarbeiterInnen, die <u>regelmäßig</u> Überstunden/Mehrarbeit leisten (exkl. Lehrlinge, geschäftsführende GesellschafterInnen, PartnerInnen) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	87
Abbildung 65: Anteil MitarbeiterInnen, die <u>gelegentlich</u> Überstunden/Mehrarbeit leisten (exkl. Lehrlinge, geschäftsführende GesellschafterInnen, PartnerInnen) an allen MitarbeiterInnen/ Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	88
Abbildung 66: Berufliches Tätigkeitsniveau der MitarbeiterInnen (exkl. Lehrlinge, geschäftsführende GesellschafterInnen, PartnerInnen) / Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	89
Abbildung 67: Höchste abgeschl. Ausbildung der MitarbeiterInnen (exkl. Lehrlinge, geschäftsführende GesellschafterInnen, PartnerInnen) / Kernbelegschaft in Wiener migrantischen Unternehmen	90
Abbildung 68: Lehrlingsausbildung zu verschiedenen Zeitpunkten in Wiener migrantischen Unternehmen	93
Abbildung 69: Gründe gegen Lehrlingsausbildung in Wiener migrantischen Unternehmen, durchschnittliche Bedeutung (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht zu)	94
Abbildung 70: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des/der migrantischen Unternehmers/in im Unternehmen	95
Abbildung 71: Faktoren der Personalauswahl für Wiener migrantische UnternehmerInnen, durchschnittliche Bedeutung (1 = sehr wichtig – 4 = gar nicht wichtig)	100
Abbildung 72: Einschätzung von Arbeitsplatzfaktoren im eigenen Betrieb durch Wiener migrantische UnternehmerInnen, durchschnittliche Bedeutung (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht zu)	104

Abbildung 73: Einstellungen Wiener migrantischer UnternehmerInnen zum Betriebsrat, durchschnittliche Bedeutung (1 = trifft voll und ganz zu – 4 = trifft gar nicht wichtig)	108
Abbildung 74: Zustimmung Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu: „MitarbeiterInnen sollten bei wichtigen betrieblichen Fragen einbezogen werden.“	109
Abbildung 75: Zustimmung Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu: „Ein Betriebsrat kann dabei helfen, die Situation im Betrieb zu verbessern.“	109
Abbildung 76: Zustimmung Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu: „Ein Betriebsrat schränkt die unternehmerische Handlungsfreiheit und Flexibilität empfindlich ein.“	110
Abbildung 77: Zustimmung Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu: „Ein Betriebsrat stört das vertrauensvolle Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern.“	110
Abbildung 78: Informationsstand Wiener migrantischer UnternehmerInnen zu Arbeitsrecht, durchschnittliche Bedeutung (1 = sehr gut – 4 = gar nicht gut)	111
Abbildung 79: Betriebsgrößen der Wiener migrantischen Unternehmen	120
Abbildung 80: Wirtschaftsklassenzugehörigkeit der Wiener migrantischen Unternehmen	121
Abbildung 81: Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen	122
Abbildung 82: Betriebsgröße und Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen, nach Beschäftigtengrößenklasse	123
Abbildung 83: Persönliches Nettoeinkommen der Wiener migrantischen UnternehmerInnen pro Monat	126
Abbildung 84: Persönliches Nettoeinkommen der Wiener migrantischen UnternehmerInnen pro Monat, nach Art der Selbstständigkeit	127
Abbildung 85: Subjektive Beurteilung der aktuellen Wirtschaftlichkeit des Unternehmens durch Wiener migrantischen UnternehmerInnen	128
Abbildung 86: Einschätzung der Unternehmensentwicklung in den nächsten zwei Jahren durch Wiener migrantischen UnternehmerInnen, nach Einschätzung der aktuellen Wirtschaftlichkeit des Unternehmens	129

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Top 3 Wirtschaftsabschnitte, nach Migrationshintergrund	15
Tabelle 2: Verteilung der Wiener migrantischen Unternehmen auf Wirtschaftssektoren, nach Herkunftsgruppe	38
Tabelle 3: Vergleich Mittelwerte je Unternehmen: Wiener migrantische Unternehmen (Erhebungsdaten) im Vergleich zu allen Wiener Unternehmen der Beschäftigtenengrößenklasse 0-9 MitarbeiterInnen (Leistungs- und Strukturstatistik 2010 der Statistik Austria)	121
Tabelle 4: Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen, nach Geschlecht des/der Unternehmens/in	123
Tabelle 5: Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen, nach Einschätzung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens	124
Tabelle 6: Bruttowertschöpfung der Wiener migrantischen Unternehmen, nach persönlichem Einkommen der migrantischen UnternehmerInnen	124
Tabelle 7: Art des Beschäftigungsverhältnisses, Qualitatives Sample MitarbeiterInnen	140
Tabelle 8: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, Qualitatives Sample MitarbeiterInnen	141
Tabelle 9: ArbeitgeberInnenbranche, Qualitatives Sample MitarbeiterInnen	141
Tabelle 10: Beruf, Qualitatives Sample MitarbeiterInnen	142

ANHANG

ÜBERBLICK ZU DEN INTERVIEWS

Die befragten UnternehmerInnen

Insgesamt **255 Wiener UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund** wurden im ersten Quartal 2013 telefonisch befragt. Der Zugang zu den UnternehmerInnen erfolgte über eine Recherche in öffentlichen Verzeichnissen (Firmenverzeichnis der WKO, Mitgliederverzeichnisse Kammern, Telefonbücher und Firmenverzeichnisse im Internet).

Eine Abklärung über das Vorliegen eines tatsächlichen Migrationshintergrundes konnte erst im Rahmen des Interviews selbst vorgenommen werden. Dabei wurden MigrantInnen der 1. Generation, also jene, die selbst nach Österreich zugewandert sind, als auch jene die in Österreich geboren sind und deren Eltern nach Österreich immigrierten (2. Generation), einbezogen.

Steht das Unternehmen im Besitz mehrere Personen, wurde ein allfälliger Migrationshintergrund aller EigentümerInnen/GesellschafterInnen abgeklärt. In die Befragung wurden jene Unternehmen einbezogen, in denen ein mehrheitlicher Migrationshintergrund auf Ebene der EigentümerInnen/GesellschafterInnen vorliegt.

Bei der **Stichprobe** wurde eine **disproportionale Vorgehensweise** entlang der Merkmale Herkunftsgruppe, Geschlecht, Wirtschaftsabschnitt, Anteil ArbeitgeberInnenbetriebe und Art der Selbstständigkeit gewählt. In der Auswertung wurde in der Folge die Gewichtung der Daten notwendig, um die Ergebnisse wieder der tatsächlichen **Verteilung der als Grundgesamtheit** herangezogenen **Abgestimmten Erwerbsstatistik** anzupassen.

Die Mitwirkungsbereitschaft der kontaktierten Unternehmen war alles in allem positiv. Schwierigkeiten bereitete die Erreichbarkeit von bestimmten Gruppen von Selbstständigen. Dazu zählen beispielsweise selbstständige PersonenbetreuerInnen, die mitunter bei ihren KundInnen, d.h. den zu betreuenden Personen, leben und selbst nicht namentlich in einem öffentlichen Telefonverzeichnis zu finden sind. Mitunter ist auch zu vermuten, dass die Selbstständigen nicht dauerhaft in Österreich wohnhaft sind, sondern de facto nach Österreich zur Arbeit pendeln. So sind beispielsweise in einem bestimmten Wiener Bezirk rund 40% aller Selbstständigen der Gruppe ‚Werbemittelverteiler‘ (elf Personen) an einer Wohnadresse gemeldet.

Die Interviews wurden fast ausschließlich (242 von 255) auf Deutsch geführt. Alle UnternehmerInnen mit Beschäftigten wurden darüber hinaus gefragt, ob ein Interview mit MitarbeiterInnen des Betriebes möglich ist. Diese Kontakte bildeten den wesentlichen Zugang zu den qualitativen Gesprächen mit MitarbeiterInnen.

Die qualitativen Gespräche mit Beschäftigten in migrantischen Unternehmen

Mit **35 Beschäftigten** in migrantischen Betrieben wurden **qualitative Gespräche** geführt. Dabei handelt es sich größtenteils um MitarbeiterInnen, deren Vorgesetzte im Rahmen der telefonischen Interviews befragt wurden. Dass nicht alle Gespräche über diesen Adressenpool realisiert werden konnten, hatte unterschiedliche Gründe. In einem Fall war der Betrieb zum Zeitpunkt der Interviews

mit Beschäftigten nicht mehr aktiv, in einigen weiteren Fällen wurden keine MitarbeiterInnen mehr beschäftigt (n=5), mehrfach wollten die MitarbeiterInnen, laut Auskunft des/der Inhabers/in, nicht für ein Gespräch zur Verfügung stehen oder es konnte auf Grund von Arbeitsauslastung oder Urlaubsabwesenheiten kein Termin gefunden werden. Jedenfalls mussten, um die angestrebte Zahl von 35 Personen zu erreichen, noch zusätzliche Akquisewege beschritten werden.

Besonderes Interesse der Arbeiterkammer als Studienauftraggeberin liegt auf der Frage nach den Arbeitsbedingungen in den untersuchten migrantischen Ökonomien

Inhaltlich fokussierten die Gespräche auf die folgenden Themen, wobei der Schwerpunkt auf der Frage nach den Arbeitsbedingungen lag:

- **Beschäftigungskarriere - Arbeitserfahrungen in und außerhalb der migrantischen Ökonomie.** Charakteristika, Stärken und Schwächen der migrantischen Ökonomie; sofern Erfahrungen in beiden Bereichen vorliegen vergleichende Einschätzung der Bereiche
- **Arbeitssituation im Betrieb:** ausbildungsadäquate berufliche Verwendung, Weiterbildungsperspektiven, vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten, Entlohnung, Belastungen im Arbeitsleben, Einhaltung arbeitsrechtlicher Normen, ArbeitnehmerInnenschutz, etc.
- **Beschäftigungsperspektiven:** berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und -perspektiven innerhalb und außerhalb der migrantischen Ökonomien

Um das Ziel der Befragung, eine möglichst breite Streuung des Samples zu erreichen, wurde die Auswahl der Fälle im Lauf der Erhebung bestimmt bzw. durch die Ergebnisse der laufenden qualitativen Erhebung beeinflusst. Es wurden 43% Männer (n=15) und 57% Frauen (n=20) im Alter zwischen 18 und 53 Jahre befragt. 31% bzw. 11 Personen weisen selbst keinen Migrationshintergrund. Knapp ein Viertel der Befragten steht in einem verwandtschaftlichen Naheverhältnis zu dem/der BetriebsinhaberIn, wobei alle außer einer Person eine voll- oder teilzeitige Standardbeschäftigung ausüben. Es sind im Sample Personen in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen, Berufen, Branchenzugehörigkeiten und mit verschiedenen Arbeitszeiten vertreten. Die folgenden Tabellen geben dazu einen näheren Überblick.

Tabelle 7: Art des Beschäftigungsverhältnisses, Qualitatives Sample MitarbeiterInnen

Beschäftigungsstatus	Anzahl
freier DN	2
Geringfügige Beschäftigung	4
Lehrling	1
Mithelfende Angehörige	1
Standardbeschäftigung	27
Gesamt	35

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013

Tabelle 8: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, Qualitatives Sample MitarbeiterInnen

Arbeitszeit	Anzahl
stundenweise, unregelmäßig	1
bis 10h/Woche	4
Teilzeit	12
Vollzeit	18
Gesamt	35

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013

Tabelle 9: ArbeitgeberInnenbranche, Qualitatives Sample MitarbeiterInnen

Branche	Anzahl
Cafe	4
Lebensmittelhandel	3
Restaurant	3
IT	3
Architekturbüro	2
Bäckerei/Kebab	2
Frisör	2
Fußpflege	2
Hotel	2
Bestattung	1
Bügelei	1
Handelsagentur (Vermittlung von Geschäftsbeziehungen)	1
Maschinenbau	1
Nageldesign	1
Rauchfangkehrer	1
Reisebüro	1
Tankstelle	1
Übersetzungsbüro	1
Grafikdesign	1
Kfz-Betrieb	1
Großhandel (Pharmaprodukte)	1
Gesamt	35

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013

Tabelle 10: Beruf, Qualitatives Sample MitarbeiterInnen

Beruf	Anzahl
KellnerIn	5
kaufmän. Angestellte/r	3
FriseurIn	2
FußpflegerIn	2
VerkäuferIn	2
Bestatter	1
Büglerin	1
Bürokraft	1
Haustechnik, Verkauf	1
Küchenhilfe	1
Nageldesignerin	1
Rezeption	1
Sekretärin	1
Tankwart	1
Reinigungskraft	1
Webdesign, Büroarbeiten	1
techn. ZeichnerIn	1
LandschaftsarchitektIn	1
Kundenservice	1
SystemadministratorIn	1
AssistentIn d. GF	1
Kfz-WerkstattleiterIn	1
BäckerIn	1
Koch/Köchin	1
KassiererIn	1
Reisebüroangestellte	1
Gesamt	35

Quelle: L&R Datafile 'Migrantische Ökonomien in Wien', 2013

ExpertInnengespräche

Es wurden 7 ExpertInnen-Gespräche am Projektbeginn geführt. Die Einschätzungen der ExpertInnen sind auch wesentlich in die Erstellung der Erhebungsinstrumente für die Befragung der UnternehmerInnen und MitarbeiterInnen eingeflossen sind.

Im vorliegenden Bericht werde die ExpertInnen wie folgt zitiert: bspw. Exp.Int.1. Die Reihung der InterviewpartnerInnen in der nachfolgenden Tabelle entspricht dabei nicht der fortlaufenden Nummerierung der Interviews.

Institution	InterviewpartnerIn
Arbeiterkammer Wien - Abt. Arbeitsmarktpolitik	Josef Wallner
Arbeiterkammer Wien - Abt. Arbeitsrecht	Irene Holzbauer
mingo migrant enterprises	Tülay Tuncel
Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen	Didar Can
Verein Wirtschaft für Integration	Meri Disoski
GPA	Nicholas Hauser
Arbeitsinspektorat	Peter Bernsteiner & Dietmar Haslinger

STADTPUNKTE

Die Studienreihe „Stadtpunkte“ wird von der Abteilung Kommunalpolitik der AK Wien herausgegeben und behandelt aktuelle kommunalpolitische Themen.

Sie soll in erster Linie Informationsmaterial und Diskussionsgrundlage für an diesen Fragen Interessierte darstellen.

Aktuelle Ausgaben:

- Nr. 1 PendlertInnenstudie Wien**, Andreas Riesenfelder, 2011
- Nr. 2 Ausdehnung der Parkraumbewirtschaftung in Wien**, Verkehrsplanung Käfer GmbH, 2011
- Nr. 3 Wiens Stadtwirtschaft im Konjunkturzyklus**, Jürgen Bierbaumer-Polly, Peter Mayerhofer, 2011
- Nr. 4 Verkehr in der Stadt**, Veranstaltungsreihe 2010/2011, Michael Klug (Hg.), 2012
- Nr. 5 Qualität im Arbeitsumfeld**, Gisa Ruland, 2012
- Nr. 6 Kommunaler Ausverkauf**, Peter Prenner (Hg.), 2013
- Nr. 7 Wohnen im Arsenal**, Wandel der Wohnbedingungen im Zuge der Privatisierung, Peter Moser, 2013
- Nr. 8 Wiens Konjunkturentwicklung im nationalen, intra- und interregionalen Vergleich**, Jürgen Bierbaumer-Polly, Peter Mayerhofer, 2013
- Nr. 9 BürgerInnenbeteiligung in der Stadt – Zwischen Demokratie und Ausgrenzung?**, Katharina Hammer (Hg.), 2013
- Nr. 10 Wiens Industrie in der wissensbasierten Stadtwirtschaft: Wandlungsprozesse, Wettbewerbsfähigkeit, industriepolitische Ansatzpunkte**
Peter Mayerhofer, 2014
- Nr. 11 Migrantische Ökonomie in Wien**, Susi Schmatz, Petra Wetzels, 2014

Sämtliche Studien sind kostenlos erhältlich bei:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Abteilung Kommunalpolitik

Prinz-Eugen-Straße 20 – 22, 1040 Wien

Tel: +43 (0) 1 501 65 – 3047

E-Mail: stadt@akwien.at

oder als PDF:

<http://wien.arbeiterkammer.at>



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



wien.arbeiterkammer.at