

Wie finden Geflüchtete in Österreich einen Arbeitsplatz, und welche Art von Arbeitsplatz finden sie?

**Zweiter Ergebnisbericht einer schriftlichen Befragung von Geflüchteten,
ergänzt um eine Befragung via Social Media und
Gruppendiskussionen mit geflüchteten Frauen
im Rahmen des Forschungsprojekts LAMIRA
(Labour Market Integration of Refugees in Austria)**

Renate Ortlieb, Elena Glauninger, Kevin Schasche und Vanessa Zweiger
Unter Mitarbeit von Safaa Alfaouri, Silvana Weiss und Isabella Zeilinger
Karl-Franzens-Universität Graz

Juli 2019

Univ.-Prof. Dr. Renate Ortlieb
Karl-Franzens-Universität Graz
Institut für Personalpolitik
Elisabethstr. 50
8010 Graz
<https://personalpolitik.uni-graz.at>
renate.ortlieb@uni-graz.at

Zusammenfassung

Dieser Bericht präsentiert Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Geflüchteten aus Afghanistan und Syrien zum Thema Arbeitsmarktintegration in Österreich. Die Befragung wurde zwischen März und Mai 2019 in Kooperation mit dem International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) und dem Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw) durchgeführt. Sie baut auf einer Befragung auf, die etwa ein Jahr zuvor durchgeführt wurde (vgl. Ortlieb & Weiss 2018). Als Ergänzung werden Ergebnisse einer weiteren Befragung von Geflüchteten mit einem kleineren Stichprobenumfang sowie von Gruppendiskussionen mit geflüchteten Frauen präsentiert.

Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Von den 1274 Befragten (78% syrische Staatsangehörigkeit; 63% Männer; Durchschnittsalter knapp 32 Jahre) hat fast die Hälfte bereits einen Arbeitsplatz gefunden (46%). Gegenüber dem Vorjahr umfasst die Stichprobe anteilmäßig mehr syrische StaatsbürgerInnen, mehr Frauen und mehr Geflüchtete, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Arbeitsplatz haben.
- Die wichtigsten Wege der Arbeitsplatzsuche sind das Arbeitsmarktservice (AMS) sowie soziale Kontakte zu anderen Geflüchteten. Dabei sind soziale Kontakte zu Geflüchteten, soziale Medien und Initiativbewerbungen bei Arbeitgebern besonders effektiv. Gegenüber dem Vorjahr hat die Bedeutung des AMS, von sozialen Kontakten zu Geflüchteten und von privaten Agenturen zugenommen.
- Die Befragten sind in unterschiedlichen Branchen tätig, am häufigsten in den Bereichen Gesundheit und Soziales (15%) sowie Beherbergung und Gastronomie (13%). Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 35,3 Stunden pro Woche (inklusive Überstunden), das Bruttoarbeitsentgelt liegt bei durchschnittlich 1453,88 Euro pro Monat. Die Arbeitsstunden und das Entgelt sind gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die Verteilung auf Branchen ist in etwa gleichgeblieben.
- Knapp die Hälfte der Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Arbeitsplatz haben, übt Tätigkeiten aus, für die keine Ausbildung erforderlich ist (45%); 42 Prozent schätzen sich als überqualifiziert ein. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Abstand zwischen Qualifikationen und Arbeitsplatz-Anforderungen etwas verringert, und zwar sowohl in Hinblick auf das Niveau der Qualifikationen wie auch in Hinblick auf die Inhalte der Qualifikationen.
- Zwei Drittel der Befragten sind mit ihrer aktuellen beruflichen Situation zufrieden. Die Arbeitsplatzqualität ist moderat. Dabei sind die soziale Integration am Arbeitsplatz sowie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten vergleichsweise gut. Bei den betrachteten Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität lässt sich insgesamt eine leichte Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr erkennen.
- Diejenigen Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung keinen Arbeitsplatz hatten, nannten als häufigste Hindernisse bei der Arbeitssuche mangelnde Berufserfahrung und begrenzte Deutschkenntnisse; letztere wurden jedoch seltener als im Vorjahr als Hindernis genannt.
- Eine ergänzende kleinere Befragung, für die ein anderer Feldzugang gewählt wurde (Facebook-Gruppe) und an der 73 Geflüchtete aus Syrien teilnahmen (56% Männer, Durchschnittsalter knapp 33 Jahre), ergab, dass gegenüber der Haupt-Befragung von 2019 weniger Befragte das AMS bei der Arbeitssuche nutzen, mehr in Beherbergung und Gastronomie tätig sind, sich mehr Befragte als überqualifiziert einschätzen und die Arbeitsplatzqualität insgesamt etwas schlechter ist.
- In zwei Gruppendiskussionen mit insgesamt neun arbeitssuchenden Frauen aus Syrien zeigte sich, dass Deutschkenntnisse als besonders wichtig erlebt werden, Erfahrungen mit Unternehmen und dem AMS tendenziell negativ und die derzeitige Situation als psychisch belastend erlebt werden.

1. Einleitung

Im Zeitraum von 2015 bis 2018 haben mehr als 87.000 Personen aus Afghanistan und Syrien einen Asylantrag in Österreich gestellt (BMI 2019). Mit zunehmender Aufenthaltsdauer gewinnt für diese geflüchteten Personen die Suche nach einem bezahlten Arbeitsplatz erheblich an Bedeutung. Das Forschungsprojekt LAMIRA (Labour Market Integration of Refugees in Austria) untersucht, über welche Wege Geflüchtete aus Afghanistan und Syrien in Österreich einen Arbeitsplatz finden und welche Art von Arbeitsplatz sie finden. Ziel ist es, zu einem besseren Verständnis der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich beizutragen.

Dafür wurde eine schriftliche Befragung von Geflüchteten mit zwei Zeitpunkten für die Datenerhebung durchgeführt. Die erste Befragungsrunde fand zwischen Dezember 2017 und April 2018 statt (im Folgenden vereinfachend „2018er-Befragung“ genannt), die zweite zwischen März und Mai 2019 (im Folgenden: „2019er-Befragung“). Die Mehrheit der Befragten hat jeweils nur zu einem der beiden Befragungs-Zeitpunkte teilgenommen.¹ Die Befragung wurde in Kooperation mit dem International Centre for Migration Policy Development (ICMPD; siehe auch Hosner et al. 2017), dem Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw) sowie den Instituten für Soziologie bzw. für Wirtschaftssoziologie an der Universität Wien (siehe auch Verwiebe et al. 2018) durchgeführt.

Dieser Bericht präsentiert die Ergebnisse der 2019er-Befragung (Datensatz-Version V0.2, Stand 15.05.2019), ergänzt um Vergleiche mit den Vorjahres-Ergebnissen. Er ist gleich aufgebaut wie der Ergebnisbericht zur 2018er-Befragung (Ortlieb & Weiss 2018).

In beiden Befragungszeitpunkten hat das ICMPD die Feldarbeit mitsamt der Stichprobenauswahl geleitet. Die Datenbasis wurde zum Zeitpunkt der Berichterstellung zwar sorgfältig geprüft, sie kann jedoch noch mit Fehlern behaftet sein. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss dies berücksichtigt werden, und es sollten zukünftige Publikationen auf Basis desselben Datensatzes beachtet werden.

Der Begriff „Geflüchtete“ bezieht sich in diesem Bericht in Anlehnung an Brücker et al. (2016) auf Personen, die aufgrund ihres Rechtsstatus einer der folgenden drei Gruppen zugeordnet werden können: 1) AsylwerberInnen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist; 2) Geflüchtete, denen bereits ein Schutzstatus zugesprochen wurde – dies sind vor allem Asylberechtigte, Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention und subsidiär Schutzberechtigte; 3) Personen, deren Asylantrag abgelehnt, deren Abschiebung jedoch vorübergehend ausgesetzt wurde.

Der Begriff „Arbeitsplatz“ bezieht sich in diesem Bericht sowohl auf nicht-selbstständige wie auch auf selbstständige Tätigkeiten, einschließlich jener im Rahmen einer Lehrlingsausbildung. In der Regel handelt es sich dabei um bezahlte Tätigkeiten, in Einzelfällen um unbezahlte (z.B. Freiwilligenarbeit).

Dieser Bericht konzentriert sich auf Geflüchtete aus Afghanistan und Syrien, die seit 2011 in Österreich leben. In den folgenden Kapiteln werden zunächst die Methode und die Stichprobe der schriftlichen Befragung beschrieben. Daran anschließend werden Ergebnisse zur Arbeitsplatzsuche sowie zur Art und Qualität der Arbeitsplätze dargestellt. Das Fazit geht insbesondere auf Unterschiede zwischen den beiden Befragungszeitpunkten ein.

Als Ergänzung werden außerdem Ergebnisse einer kleineren Befragung, für die ein anderer Feldzugang gewählt wurde, sowie Ergebnisse von zwei Gruppendiskussionen mit geflüchteten Frauen präsentiert. Der Anhang enthält eine Tabelle mit den Prozent- bzw. Durchschnittswerten der Haupt-Befragungen von 2018 und 2019 sowie eine Tabelle mit den Häufigkeitsverteilungen der Arbeitsplatzqualitäts-Indikatoren in der kleineren, ergänzenden Befragung.

¹ Die Anzahl der Befragten, die beide Male teilnahmen, wird zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch ermittelt.

2. Methode

Fragebogen

In der 2019er-Befragung wurde derselbe Fragebogen verwendet wie im Vorjahr, wobei einige Fragen leicht modifiziert wurden. Der Fragebogen orientiert sich an der in Deutschland durchgeführten Befragung von IAB, BAMF und SOEP (vgl. Brücker et al. 2016, 2017). Er besteht aus 14 Modulen zur Erwerbstätigkeit, sozialer und kultureller Integration, Gesundheit, Wohnsituation und anderen Themen. Die Teilnehmenden füllten den Fragebogen online an einem Tablet, Mobiltelefon oder PC aus. Sie konnten zwischen den Sprachen Deutsch, Arabisch und Persisch (Farsi) wählen.

Zu Beginn des Fragebogens wurden die Teilnehmenden über das wissenschaftliche Interesse der Befragung und die Wahrung ihrer Anonymität informiert. Außerdem wurde betont, dass die Teilnahme freiwillig ist und die Befragung jederzeit sowie ohne eine Angabe von Gründen abgebrochen werden kann. Der Fragebogen und die Durchführung der Befragung wurden von der Ethikkommission der Karl-Franzens-Universität Graz auf ethische Vertretbarkeit geprüft und für unbedenklich erachtet.

Stichprobenverfahren

Zielgruppe der Befragung waren Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Österreich im Alter von 15 bis 65 Jahren aus Afghanistan, Syrien, Irak und Iran. Es wurde eine Kombination aus geschichteter Zufallsstichprobe und Convenience-Sampling gewählt: Es wurden alle Teilnehmenden der 2018er-Befragung kontaktiert, die seinerzeit angaben, zu einer weiteren Teilnahme bereit zu sein. Außerdem wurde auf der Basis einer Datenbank des Arbeitsmarktservice (AMS) mit Informationen zu allen seit Jänner 2008 registrierten KundInnen eine Zufallsstichprobe gezogen. Schließlich wurden Geflüchtete in mehreren Einrichtungen in Wien und Innsbruck direkt angesprochen.² Als Anerkennung für ihre Teilnahme erhielten die Befragten einen Einkaufsgutschein im Wert von 7 Euro (bzw. 10 Euro, wenn sie bereits an der 2018er-Befragung teilgenommen hatten).

Insgesamt haben 2423 Personen an der 2019er-Befragung teilgenommen. Für den vorliegenden Bericht wurden nur Geflüchtete aus Afghanistan und Syrien, die seit 2011 nach Österreich gekommen sind, berücksichtigt. Fälle mit einer unplausibel kurzen Bearbeitungszeit beim Ausfüllen des Fragebogens (unter 10 Minuten) wurden von den Analysen ausgenommen. Nach diesen Eingrenzungen umfasst die diesem Bericht zugrundeliegende Stichprobe der 2019er-Befragung 1274 Personen. Die Stichprobe der 2018er-Befragung umfasst 1091 Personen.

² Diese Einrichtungen waren in Wien: Berufspädagogisches Institut (Längenfeldgasse), AMS für Flüchtlinge (Landstraßer Hauptstraße), Diakonie-Integrationsbüro (Zinnergasse); in Innsbruck: Jobservice Tirol, Diakonie-IBZ Tirol und ÖIF-Integrationszentrum.

3. Beschreibung der Stichprobe

Soziodemographie

Von den 1274 in diesem Bericht berücksichtigten Geflüchteten haben 78 Prozent die syrische Staatsbürgerschaft und 22 Prozent die afghanische. Mit 63 Prozent bilden Männer die Mehrheit. Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Befragung beträgt 31,7 Jahre (Std.abw. = 9,3).

In Abbildung 1 ist die Altersverteilung der Stichprobe dargestellt. Knapp zwei Drittel der Befragten (62%) sind jünger als 35 Jahre; darunter sind deutlich weniger Befragte in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen (24%) als in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen (38%). 27 Prozent der Befragten sind 35 bis 44 Jahre alt und die übrigen 11 Prozent sind älter als 44 Jahre.

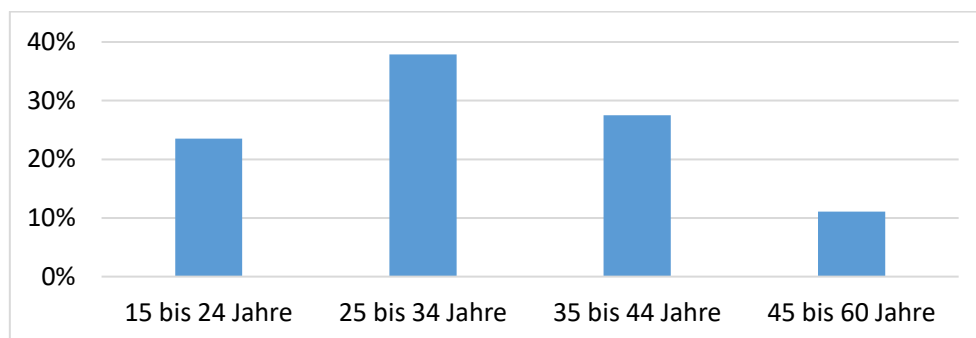


Abbildung 1: Altersverteilung der Stichprobe (n = 1198)³

Vergleich mit 2018: Der Anteil der Befragten mit syrischer Staatsbürgerschaft (72% in 2018) in der Stichprobe, der Frauenanteil (20% in 2018) und das Durchschnittsalter (30,0 Jahre in 2018) sind höher als in der 2018er-Befragung.

Aufenthalt in Österreich

Im Durchschnitt halten sich die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung nach eigenen Angaben seit 3,8 Jahren in Österreich auf. In Abbildung 2 ist die besondere Bedeutung des Jahres 2015 erkennbar; in diesem Jahr sind mit Abstand die meisten Befragten (54%) nach Österreich gekommen.

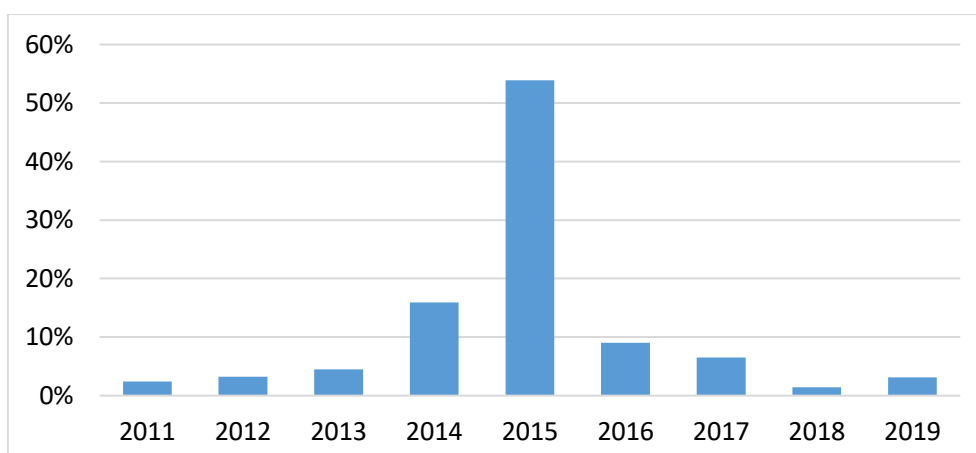


Abbildung 2: Ankunftsjahr in Österreich (n = 1274)

³ Abweichungen zwischen den angegebenen Stichprobenumfängen und dem Umfang der gesamten Stichprobe (1274 Befragte) sind auf fehlende Antwortwerte bei den jeweiligen Fragen zurückzuführen.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten hat bereits einen Schutzstatus in Österreich. Abbildung 3 zeigt, dass knapp drei Viertel der Befragten (73%) asylberechtigt sind. Ein Viertel ist subsidiär schutzberechtigt oder hat einen anderen Aufenthaltstitel, der mit einem Arbeitsmarktzugang verbunden ist, wie beispielsweise „Daueraufenthalt EU“ oder „Aufenthalt als Familienangehörige/r“. Nur bei einem Prozent der Befragten ist das Asylverfahren noch nicht abgeschlossen, und weniger als ein Prozent haben einen anderen Rechtsstatus.

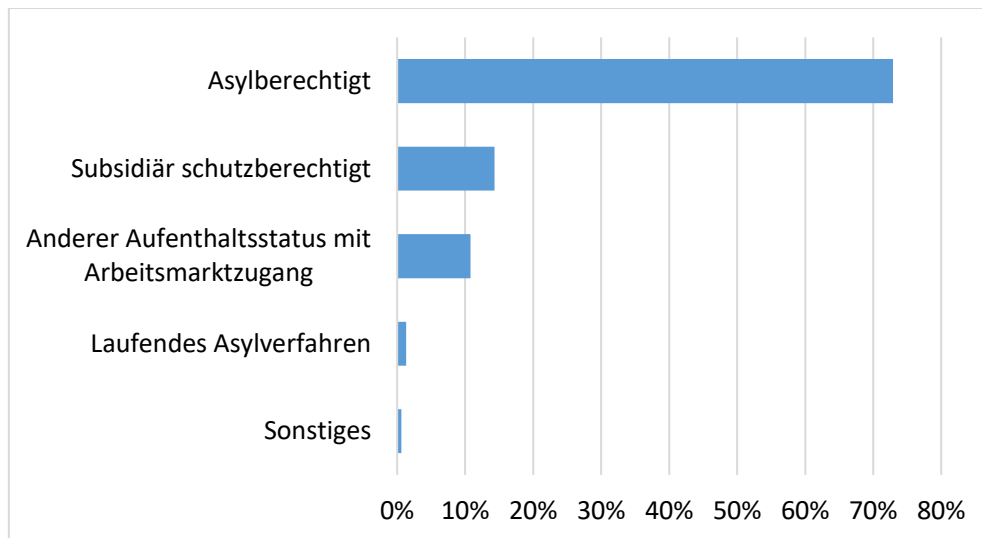


Abbildung 3: Rechtsstatus (n = 1227)

Vergleich mit 2018: Erwartungsgemäß sind die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Geflüchteten in Österreich (3,1 Jahre in 2018) und der Anteil der Befragten mit positivem Asylstatus (65% in 2018) gestiegen.

Erwerbsstatus

Von den Befragten gab gut die Hälfte (51%) an, keinen Arbeitsplatz zu haben. 46 Prozent der Befragten haben einen Arbeitsplatz, und etwa 3 Prozent haben eine Zusage für einen Arbeitsplatz.

Diejenigen, die bereits einen Arbeitsplatz haben, sind durchschnittlich seit 1,2 Jahren (Std.abw. = 1,1) bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt.

Von den 614 Befragten, die keinen Arbeitsplatz haben, gaben knapp zwei Drittel (62%) an, beim AMS arbeitslos gemeldet zu sein. Rund 17 Prozent sind SchülerInnen bzw. StudentInnen, oder sie befinden sich in einer anderen Form der Aus- und Weiterbildung. 7 Prozent sind Hausfrauen und Hausmänner, weitere 6 Prozent befinden sich in Elternkarenz oder Mutterschutz. Nur sehr wenige Befragte (2%) gaben an, dass sie aus gesundheitlichen Gründen bzw. aufgrund körperlicher Einschränkungen nicht erwerbsfähig seien. 6 Prozent geben an, aus anderen Gründen nicht erwerbstätig zu sein.

Vergleich mit 2018: Der Anteil der Befragten mit Arbeitsplatz ist um 12 Prozentpunkte gestiegen (34% in 2018); die durchschnittliche bisherige Beschäftigungsdauer beim aktuellen Arbeitgeber hat sich verlängert (0,8 Jahre in 2018).

4. Wie finden Geflüchtete in Österreich einen Arbeitsplatz?

Die befragten Geflüchteten nutzen für die Arbeitsplatzsuche unterschiedliche Wege. Abbildung 4 stellt verschiedene Suchwege für zwei Personengruppen dar: zum einen für diejenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung keinen Arbeitsplatz haben und in den letzten vier Wochen vor der Befragung einen Arbeitsplatz suchten, und zum anderen für diejenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Arbeitsplatz haben. Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich. Die Abbildung zeigt, dass die meisten Befragten die persönliche Beratung des AMS für die Arbeitssuche nutzen; insbesondere Befragte ohne Arbeitsplatz nannten diesen Suchweg sehr häufig.

Ein Vergleich zwischen den Befragten mit und ohne Arbeitsplatz deutet darauf hin, dass vor allem soziale Kontakte zu Geflüchteten besonders wichtig sind. Ebenfalls verhältnismäßig effektiv ist die Arbeitssuche über soziale Kontakte zu ÖsterreicherInnen und über soziale Medien. Weniger effektiv sind demgegenüber Bewerbungen auf der Basis von Arbeitgeber-Inseraten. Zwar nutzt ein gutes Drittel diesen Weg, allerdings finden nur wenige Befragte einen Arbeitsplatz über diesen Weg.

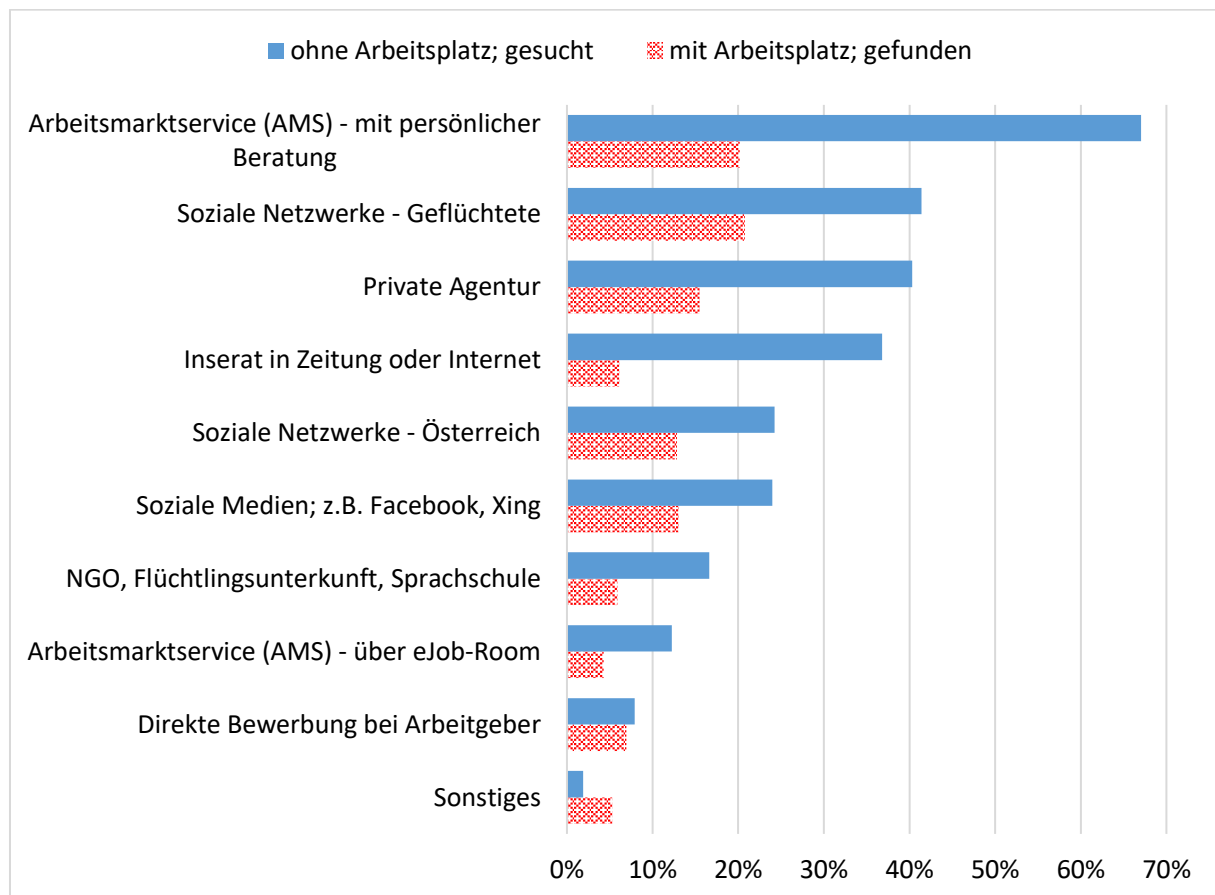


Abbildung 4: Wege der Arbeitssuche von Befragten ohne bzw. mit Arbeitsplatz (n = 367 bzw. 491)

Vergleich mit 2018: Die Nutzung der Suchwege hat sich teils erheblich geändert: Die Bedeutung des AMS, von sozialen Kontakten zu Geflüchteten sowie von privaten Agenturen hat zugenommen. Demgegenüber werden direkte Bewerbungen beim Arbeitgeber sowie soziale Kontakte zu ÖsterreicherInnen seltener genutzt. Ein Vergleich derjenigen Befragten, die einen Arbeitsplatz haben, mit denen, die keinen Arbeitsplatz haben, weist außerdem darauf hin, dass die Effektivität der Arbeitssuche über das AMS, soziale Kontakte zu ÖsterreicherInnen und Bewerbungen auf Basis von Arbeitgeber-Inseraten abgenommen hat, wohingegen die Effektivität von sozialen Medien, Kontakten zu Geflüchteten, direkten Bewerbungen bei Arbeitgebern und privaten Agenturen zugenommen hat.

Hindernisse bei der Arbeitssuche

Diejenigen Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung keinen Arbeitsplatz haben, nannten eine Reihe von Hindernissen bei der Arbeitsplatzsuche (vgl. Abbildung 5; es waren Mehrfachnennungen möglich). Am häufigsten nannten sie mangelnde Berufserfahrung (37%) und begrenzte Deutschkenntnisse (35%), gefolgt von mangelnder Ausbildung bzw. Qualifikation (21%). Deutlich weniger Befragte nannten Betreuungspflichten (9%), begrenzte Verfügbarkeit aufgrund von Ausbildung, Weiterbildung oder Studium (7%) oder schlechte Gesundheit bzw. eine Behinderung (4%). Nur etwa 7 Prozent der Befragten ohne Arbeitsplatz gaben an, bei der Arbeitssuche keinen Hindernissen begegnet zu sein.

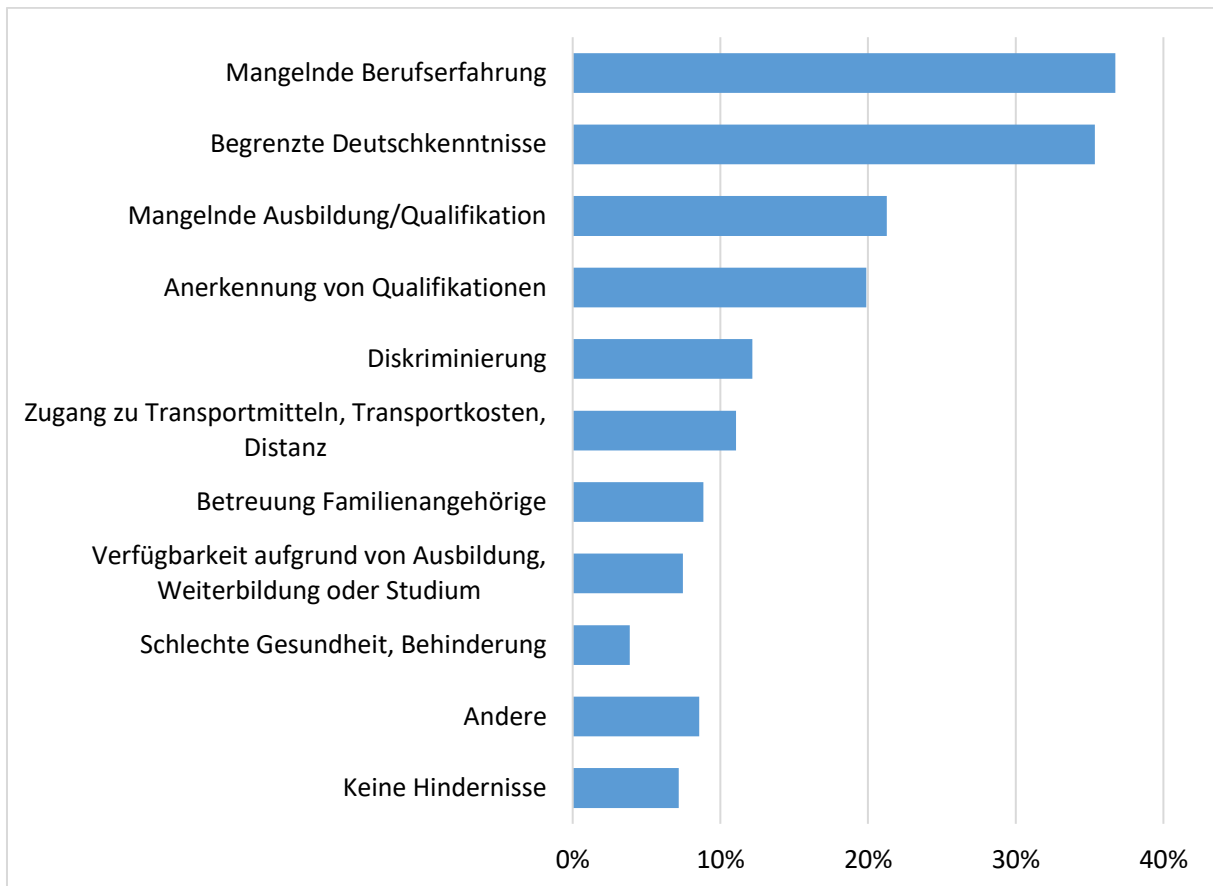


Abbildung 5: Hindernisse bei der Arbeitssuche (n = 362)

Vergleich mit 2018: Die Bedeutung von begrenzten Deutschkenntnissen als Hindernis hat abgenommen (50% in 2018); diejenige der mangelnden Berufserfahrung (30% in 2018) bzw. mangelnder Ausbildung/Qualifikation (17% in 2018) hat zugenommen. Zu beachten ist, dass es in der 2019er-Befragung mehr Antwortmöglichkeiten zu dieser Frage gab als in der 2018er-Befragung.

5. Welche Art von Arbeitsplatz finden Geflüchtete in Österreich?

Branche

Abbildung 6 zeigt, in welchen Branchen diejenigen Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Arbeitsplatz haben, tätig sind. Die meisten Befragten (rund 15%) sind im Bereich Gesundheit und Soziales tätig; 13 Prozent in Beherbergung und Gastronomie. Jeweils rund 9 Prozent arbeiten im produzierenden Handwerk bzw. in der Industrie, im Baugewerbe sowie im Handel. 8 Prozent arbeiten im Bereich wirtschaftliche Dienstleistungen⁴ und 6 Prozent im Bereich Erziehung und Bildung. 3 Prozent sind in den Bereichen Bergbau, Energie, Wasser, Abfallwirtschaft tätig, rund 2 Prozent in der öffentlichen Verwaltung und 1 Prozent in Land-/Forstwirtschaft und Fischerei. 25 Prozent der Befragten haben die Antwort „Sonstiges“ gewählt. Diese Befragten waren sich vermutlich nicht sicher, zu welcher Branche sie ihren Arbeitsplatz zuordnen sollten.

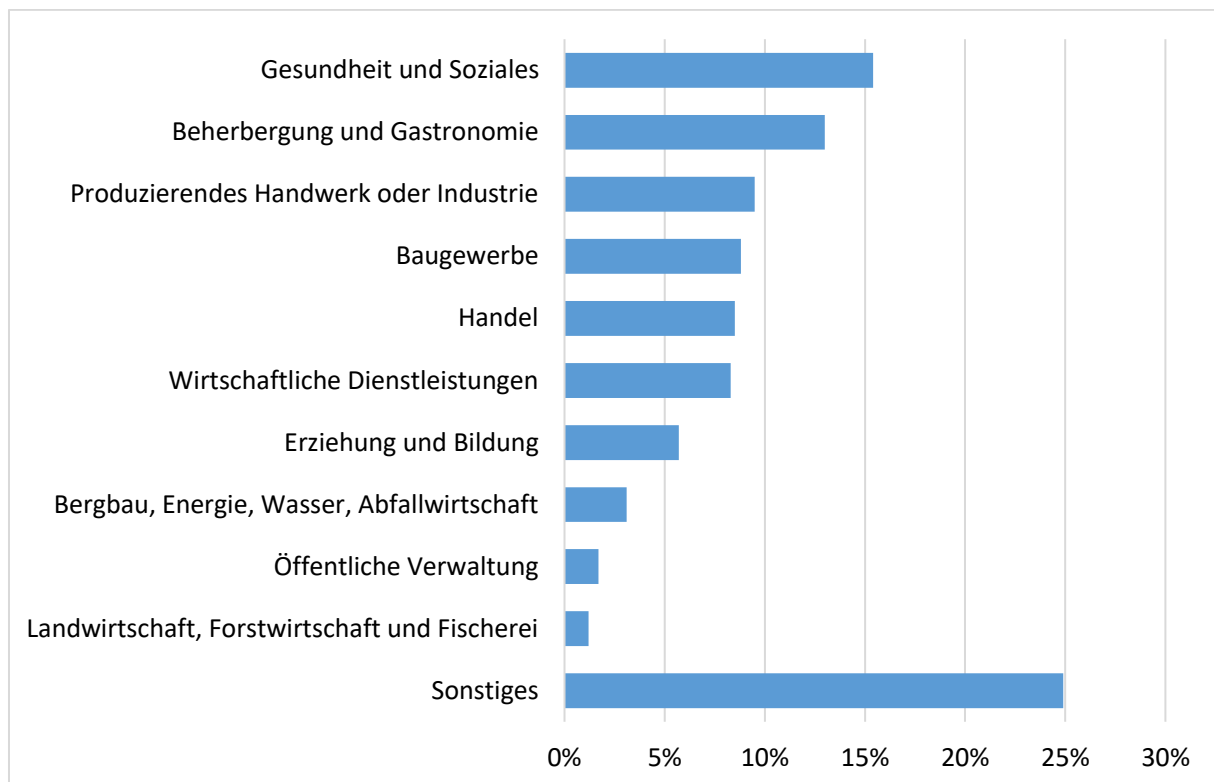


Abbildung 6: Branchen, in denen die Befragten tätig sind (n = 422)

Vergleich mit 2018: Die Verteilung der Befragten auf Branchen ist weitgehend gleichgeblieben. Nennenswert ist lediglich der Anstieg der Befragten, die im Bereich Gesundheit und Soziales tätig sind (9% in 2018). Damit ist der Bereich Gesundheit und Soziales nun der am häufigsten genannte, allerdings ist der Abstand zu Beherbergung und Gastronomie mit 2 Prozentpunkten nur gering.

⁴ Zu den wirtschaftlichen Dienstleistungen zählen die folgenden Bereiche, die auch im Fragebogen aufgelistet waren: Banken, Versicherungen, Immobilien, Kommunikation, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Verkehr und Lagerhaltung.

Befristung

Gut die Hälfte der Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Arbeitsplatz haben (52%), hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 7), ein knappes Drittel (32%) hat einen befristeten Arbeitsvertrag. Die übrigen Befragten (16%) gaben an, dass diese Frage auf sie nicht zutrifft bzw. sie keinen Arbeitsvertrag haben (z.B. Selbstständige).

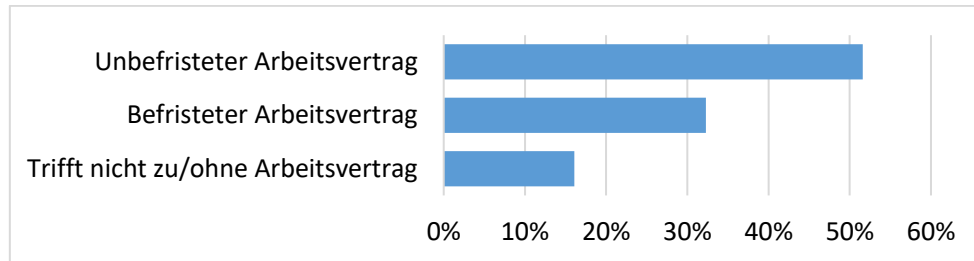


Abbildung 7: Befristung von Arbeitsverträgen (n = 517)

Vergleich mit 2018: Der Anteil der Befragten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag ist deutlich gestiegen (38% in 2018). Nahezu spiegelbildlich ist der Anteil der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag gesunken (45% in 2018).

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit der Befragten mit Arbeitsplatz beträgt zwischen 2 und 72 Stunden (inklusive Überstunden). Der Durchschnitt liegt bei 35,3 Stunden (Std.abw. = 11,4; Median = 40,0).

Vergleich mit 2018: Die durchschnittliche Arbeitszeit ist gestiegen (33,8 Stunden/Woche in 2018).

Entgelt

Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt der Befragten mit Arbeitsplatz beträgt durchschnittlich 1453,88 Euro (Std.abw. = 737,04; Median = 1500,00).

Vergleich mit 2018: Das durchschnittliche Bruttoentgelt ist gestiegen (1232,80 Euro/Monat in 2018).

Übereinstimmung von Qualifikation und Arbeitsplatz-Anforderungen

Die Art der Ausbildung, die für die Tätigkeit der Befragten in der Regel erforderlich ist, ist in Abbildung 8 dargestellt. Die Mehrheit der Befragten mit Arbeitsplatz (45%) gab an, dass überhaupt keine Ausbildung erforderlich sei. Bei 40 Prozent ist eine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung erforderlich und bei 15 Prozent ein abgeschlossenes Studium.

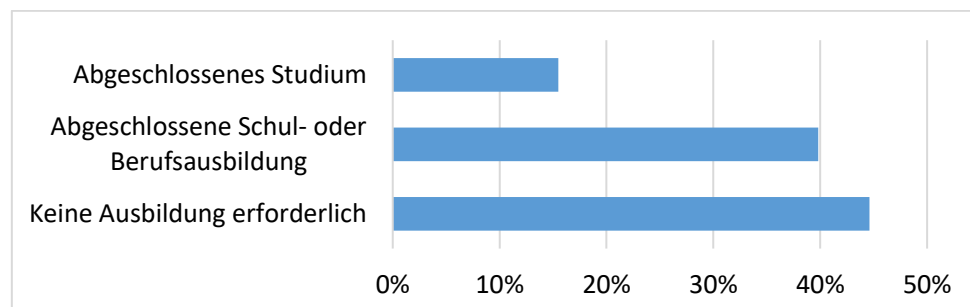


Abbildung 8: Notwendiges Ausbildungsniveau für Tätigkeit (n = 522)

Die Geflüchteten wurden gefragt, inwieweit ihre Qualifikation mit den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes übereinstimmt, und zwar zum einen in Hinblick auf die Inhalte ihrer Ausbildung und zum anderen in Hinblick auf das Niveau ihrer Ausbildung und ihrer bisherigen Arbeitserfahrung.

Hinsichtlich der *inhaltlichen* Übereinstimmung von Qualifikation und Tätigkeit gab lediglich ein knappes Drittel der Befragten (30%) an, dass ihr derzeitiger Arbeitsplatz zum größten Teil oder vollständig mit dem Inhalt ihrer Ausbildung zu tun hat (vgl. Abbildung 9).

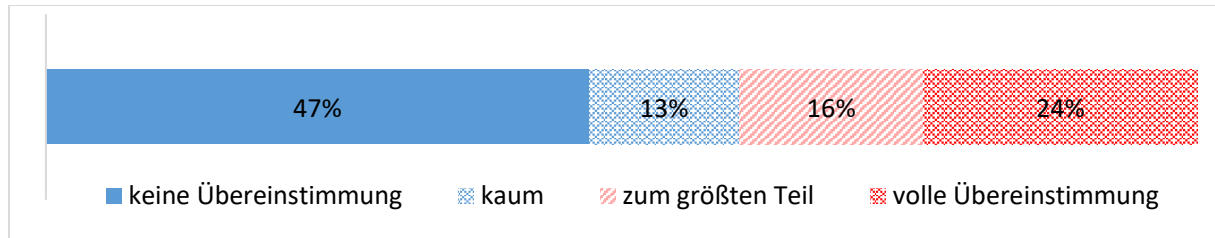


Abbildung 9: Inhaltliche Übereinstimmung von Qualifikation und Tätigkeit (n = 568)

Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus zeigt sich ein sehr ähnliches Bild (vgl. Abbildung 10). Einerseits gaben 42 Prozent der Befragten an, dass sie eine höhere Ausbildung bzw. mehr Arbeitserfahrung haben als für ihre Tätigkeit erforderlich wäre – somit sind sie für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert. Andererseits sind 13 Prozent unterqualifiziert, das heißt, sie haben nicht die richtige Ausbildung oder zu wenig Erfahrung. Immerhin gaben 45 Prozent der Befragten an, dass ihr Qualifikationsniveau mit den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes übereinstimmt.

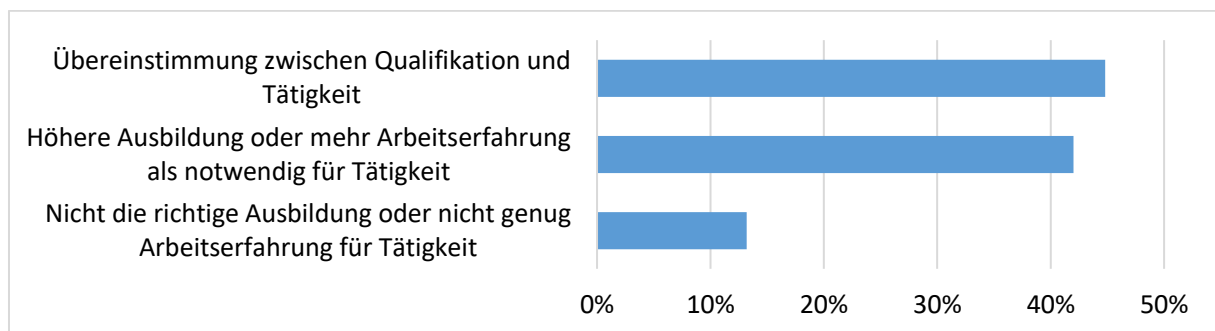


Abbildung 10: Übereinstimmung zwischen Qualifikationsniveau und Tätigkeit (n = 536)

Vergleich mit 2018: Die Angaben zum erforderlichen Ausbildungsniveau sind weitgehend geblieben. Der Anteil der Befragten, die angaben, dass ein abgeschlossenes Studium erforderlich sei, ist leicht gestiegen (13% in 2018). Dagegen ist der Anteil derer, die angaben, dass eine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung erforderlich sei, leicht zurückgegangen (43% in 2018). Hinsichtlich der *inhaltlichen* Übereinstimmung von Qualifikation und Tätigkeit zeigt sich eine Verbesserung im oberen Bereich: Die Befragten gaben häufiger eine volle Übereinstimmung an (18% in 2018) und seltener, dass ihre Qualifikationen zum größten Teil mit den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes übereinstimmen (22% in 2018). Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus ist der Anteil der Befragten, die eine Übereinstimmung angaben, leicht gestiegen (40% in 2018).

Arbeitsplatzqualität

Die Arbeitsplatzqualität wurde mittels neun Indikatoren gemessen (vgl. Abbildung 11). Fast drei Viertel der Befragten (72%) gaben an, dass sie sich mindestens etwas in ihrem Unternehmen „zu Hause“ fühlen (Antwortkategorien „trifft etwas zu“, „trifft ziemlich zu“ und „trifft voll und ganz zu“). 71 Prozent gaben an, dass sie bei der Arbeit Hilfe von KollegInnen erhalten. Diese Indikatoren weisen auf eine relativ gute soziale Integration der Geflüchteten in den Betrieben hin. Allerdings gab nur knapp die Hälfte der Befragten (47%) an, mit KollegInnen auch über private Probleme sprechen zu können.

Mehr als die Hälfte der Befragten (56%) gab an, Sprach- und Kulturkenntnisse aus dem Herkunftsland mindestens etwas bei der Arbeit zu nutzen. Persönliche Kontakte aus dem Herkunftsland werden für die Arbeit deutlich seltener genutzt (19%). Diese zwei Indikatoren sind vor allem auch aus Unternehmenssicht interessant (vgl. Ortlieb & Sieben 2013). Mehr als ein Viertel der Befragten (29%) gab an, dass ihre Arbeit typisch für MigrantInnen ist.

Mehr als drei Viertel der Befragten (78%) gaben an, dass sie bei der Arbeit vieles lernen können. 60 Prozent schätzen die Karrierechancen in ihrem Betrieb als gut ein. 30 Prozent gaben an, dass ihre Arbeit schlecht für ihre Gesundheit ist.

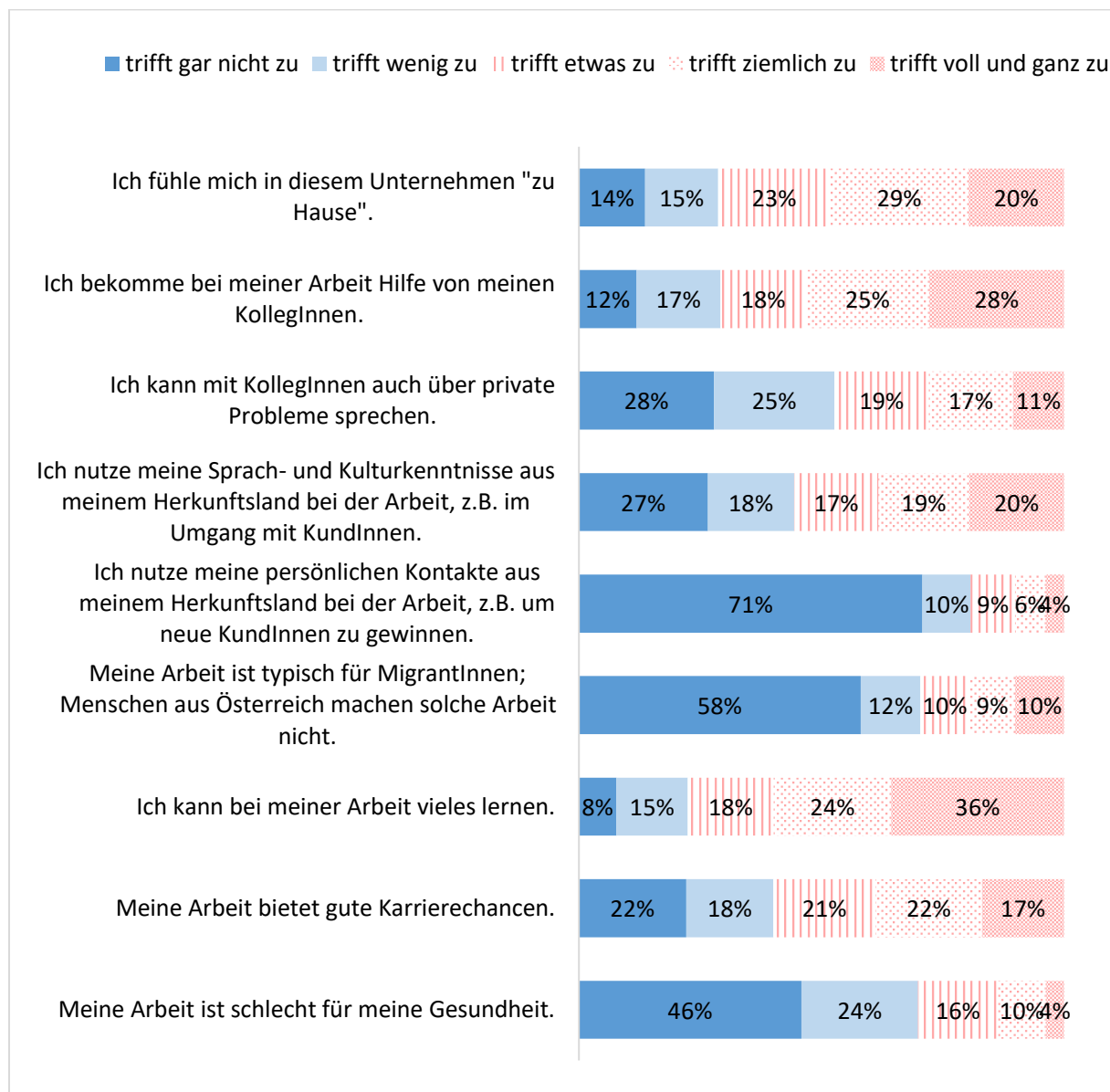


Abbildung 11: Indikatoren für Arbeitsplatzqualität (n = 544–572)

Vergleich mit 2018: Es zeigt sich tendenziell eine Verschlechterung der Arbeitsplatzqualität. Leichte Verbesserungen sind beim „zu Hause“-Fühlen, den Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz, der Gesundheit und dem Umstand, dass es sich um einen für MigrantInnen typischen Arbeitsplatz handelt, erkennbar.

Arbeitszufriedenheit

Auf die Frage hin, wie zufrieden sie gegenwärtig mit ihrer beruflichen Situation sind, bewerteten 60 Prozent der Befragten mit Arbeitsplatz ihre Situation zumindest eher positiv (vgl. Abbildung 12). 15 Prozent der Befragten sind sogar ganz und gar zufrieden mit ihrer beruflichen Situation.

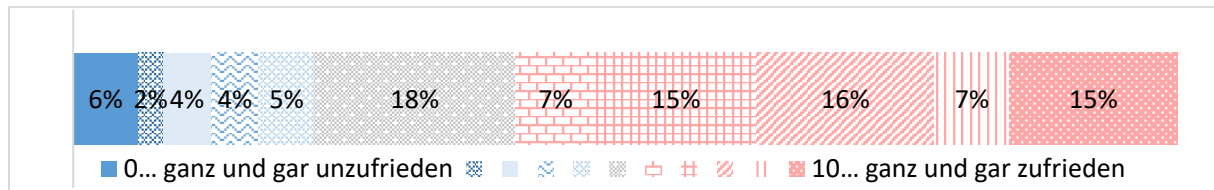


Abbildung 12: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation (n = 577)

Vergleich mit 2018: Im Durchschnitt ist die Arbeitszufriedenheit nahezu gleichgeblieben. Allerdings ist ein Trend zur Mitte erkennbar: Weniger Befragte gaben an, ganz und gar zufrieden zu sein bzw. wählten sie eine der Kategorien am linken, Unzufriedenheits-Ende der Skala.

6. Fazit

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung tragen zu einem besseren Verständnis der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Afghanistan und Syrien in Österreich bei. Es zeigt sich – ähnlich wie im Vorjahr (siehe Ortlieb & Weiss 2018) – eine Vielfalt hinsichtlich der Wege, die Geflüchtete bei der Arbeitsplatzsuche nutzen, wie auch hinsichtlich der Qualität der Arbeitsplätze. Gegenüber dem Vorjahr ist eine insgesamt positive Entwicklung des Prozesses der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten festzustellen, im Sinne von höheren Anteilen an Befragten, die einen Arbeitsplatz haben, mehr unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen mit größerem Stundenumfang, höherem Entgelt und geringerer Überqualifizierung. Etwas getrübt wird dieser Eindruck durch eine leichte Verschlechterung der neun in dieser Befragung berücksichtigten Indikatoren für Arbeitsplatzqualität sowie dadurch, dass mit den genannten Verbesserungen keine Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Geflüchteten einhergeht.

Im Hinblick auf die Wege, über die Geflüchtete einen Arbeitsplatz suchen, lassen sich ebenfalls Veränderungen gegenüber dem Vorjahr erkennen. Die gestiegene Bedeutung der sozialen Kontakte zu Geflüchteten lässt sich als Zeichen dafür interpretieren, dass eine größere Gruppe besser in den Arbeitsmarkt integriert ist, sodass diese Geflüchteten als Insider Hinweise auf offene Stellen geben können. Gleichzeitig ist das AMS noch immer der am häufigsten genutzte Suchweg. Dies weist darauf hin, dass die Politik noch immer das AMS als wirksamen Hebel für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten einsetzen kann.

7. Ergänzende Befragung: Feldzugang über Social Media

Um die Arbeitsmarktsituation von anderen, ansonsten sehr schlecht erreichbaren Geflüchteten zu erfassen, wurde eine weitere schriftliche Befragung durchgeführt. Die Besonderheit dieser Befragung liegt darin, dass potenzielle Teilnehmende direkt über eine Facebook-Gruppe kontaktiert wurden. Durch diesen Feldzugang sollten auch Personen erreicht werden, die stärker zurückgezogen leben und einer Einladung zur Befragung, die aus der Geflüchteten-Community kommt, größeres Vertrauen entgegenbringen als Einladungen von anderen Institutionen.

Fragebogen und Datenerhebung

Für den Fragebogen wurden Fragen zur Arbeitssuche, zur Arbeitsplatzqualität und zu sozio-demographischen Merkmalen aus dem oben beschriebenen Fragebogen der Haupt-Befragung verwendet und um einige detailliertere Fragen zur Arbeitsplatzqualität ergänzt. Die Sprache war Arabisch. Es wurde ein Pretest durchgeführt, in dem insbesondere auf die Verständlichkeit der Fragen und die Handhabbarkeit des Fragebogens geachtet wurde. Auch hier wurden die Teilnehmenden zu Beginn des Fragebogens über das wissenschaftliche Interesse der Befragung und die Wahrung ihrer Anonymität informiert. Außerdem wurde betont, dass die Teilnahme freiwillig ist und die Befragung jederzeit sowie ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden kann.

Eine Projektmitarbeiterin, die 2015 aus Syrien nach Österreich geflohen war, lud Teilnehmende über die Facebook-Gruppe „Österreich–Live“ ein. Die Gruppe hat mehrere tausend Mitglieder, die mehrheitlich aus Syrien kommen. Die Inhalte der dort geposteten Beiträge beziehen sich überwiegend auf neue rechtliche Regelungen und spezielle Institutionen, die für Geflüchtete relevant sind. Außerdem werden Stellenausschreibungen veröffentlicht. Für die ergänzende Befragung wurde zwischen Februar und April 2019 sechs Mal im Abstand von jeweils zehn bis 14 Tagen auf Arabisch eine Einladung zur Teilnahme an der Befragung mit einem Hyperlink zum Fragebogen gepostet. Als Anerkennung für die Teilnahme wurden unter den Befragten drei Einkaufsgutscheine im Wert von jeweils 25 Euro verlost.

Beschreibung der Stichprobe

An der Befragung nahmen insgesamt 73 Personen teil. Der Frauenanteil beträgt 44 Prozent. Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Befragung beträgt 32,8 Jahre (Std.abw. = 6,9).

Die Teilnehmenden halten sich zum Zeitpunkt der Befragung nach eigener Angabe durchschnittlich seit 3,4 Jahren in Österreich auf, wobei die Mehrheit der Befragten (55%) im Jahr 2015 nach Österreich gekommen ist. Dem Großteil der Befragten wurde bereits ein Schutzstatus in Österreich zugesprochen: Mehr als zwei Drittel (69%) sind asylberechtigt, 20 Prozent haben einen anderen Aufenthaltstitel, der mit einem Arbeitsmarktzugang verbunden ist, und 6 Prozent sind subsidiär schutzberechtigt. Nur bei 2 Prozent ist das Asylverfahren noch nicht abgeschlossen. Der Rest machte keine Angaben zum aktuellen Aufenthaltstitel bzw. wusste ihn nicht.

Von den 73 Befragten haben 16 Personen (22%) einen Arbeitsplatz. Sie sind durchschnittlich seit 1,5 Jahren (Std.abw. = 1,1) bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt.

Von den 57 Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung keinen Arbeitsplatz hatten, gab ein Drittel an, beim AMS arbeitslos gemeldet zu sein. Knapp ein Fünftel (19%) befindet sich in Elternkarenz oder Mutterschutz. 15 Prozent sind SchülerInnen bzw. StudentInnen, weitere 15 Prozent sind Hausfrauen bzw. Hausmänner oder haben Familienbetreuungspflichten. Ein knappes Fünftel (19%) gab an, aus anderen Gründen nicht erwerbstätig zu sein.

Wie finden die Befragten einen Arbeitsplatz?

Von denjenigen Befragten, die keinen Arbeitsplatz haben, gaben knapp zwei Drittel (61%) an, in den letzten vier Wochen aktiv nach einer bezahlten Stelle gesucht zu haben. Als Wege für die Arbeitssuche nutzen diese Befragten am häufigsten die persönliche Beratung des AMS (26%), Anzeigen von Arbeitgebern in der Zeitung bzw. im Internet (25%) sowie soziale Kontakte zu ÖsterreicherInnen (21%). Die sozialen Kontakte zu ÖsterreicherInnen wurden auch von jenen Befragten, die bereits einen Arbeitsplatz haben, häufig als der Weg, über den sie ihren Arbeitsplatz gefunden haben, genannt (19%). Ähnlich effektiv scheinen soziale Medien (19%), private Agenturen (19%) und Direktbewerbungen (19%) zu sein. Diese werden von den Befragten, die keinen Arbeitsplatz haben, vergleichsweise selten genutzt.

Nach den Hindernissen bei der Arbeitssuche gefragt, nannten die Befragten ohne Arbeitsplatz am häufigsten begrenzte Deutschkenntnisse (42%), gefolgt von Diskriminierung (32%) und Problemen bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen/Qualifikationen aus dem Herkunftsland (26%). 25 Prozent sehen mangelnde Berufserfahrung als Hindernis. Für 15 Prozent der Befragten stellt die begrenzte Verfügbarkeit aufgrund von Betreuung von Familienangehörigen ein Hindernis bei der Arbeitssuche dar, für knapp ein Zehntel (9%) die begrenzte Verfügbarkeit aufgrund von Ausbildung, Weiterbildung oder Studium. Weniger Befragte sehen mangelnde Ausbildung/Qualifikationen (7%), einen schlechten Zugang zu Transportmitteln/hohe Transportkosten (7%) oder schlechte Gesundheit bzw. Behinderung als Hindernisse.

Die Befragten ohne Arbeitsplatz wurden danach gefragt, wie wichtig ihnen gewisse Dinge wären, wenn sie sich einen Arbeitsplatz aussuchen könnten. Für den Großteil der Befragten ist ein hohes Einkommen eher (55%) bzw. sehr wichtig (32%). Einen Arbeitsplatz zu haben, der erlaubt neue Dinge zu lernen (57%) bzw. kreativ zu sein (54%), sowie ein sicherer Arbeitsplatz (78%) wird allerdings gegenüber einem hohen Einkommen von mehr Befragten als *sehr* wichtig angesehen.

Welche Art von Arbeitsplatz finden die Befragten?

Die größte Gruppe der Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Arbeitsplatz haben (33%), sind im Bereich Beherbergung und Gastronomie tätig. 20 Prozent arbeiten im produzierenden Handwerk/Industrie, jeweils 13 Prozent im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfallwirtschaft bzw. im Bereich wirtschaftliche Dienstleistungen. Jeweils 7 Prozent sind im Bauwesen und im Bereich Gesundheit und Sozialwesen tätig bzw. geben an, dass sie nicht wissen, zu welcher Branche sie ihren Arbeitsplatz zuordnen sollen.

Gut zwei Drittel der Befragten mit Arbeitsplatz (69%) haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Ein Viertel hat einen befristeten Arbeitsvertrag. Die übrigen Befragten (6%) gaben an, dass diese Frage auf sie nicht zutrifft bzw. sie keinen Arbeitsvertrag haben (z.B. Selbstständige).

Die tatsächliche Arbeitszeit der Befragten mit Arbeitsplatz beträgt zwischen 2,5 und 52,5 Stunden pro Woche (inklusive Überstunden). Der Durchschnitt liegt bei 34,1 Stunden (Std.abw. = 15,4; Median = 37,3). Ein Viertel der Befragten hat einen Bruttoarbeitsverdienst von unter 1000 Euro pro Monat. Jeweils ein weiteres Viertel verdient 1001–1500 Euro bzw. 1501–2000 Euro pro Monat. 7 Prozent verdienen 2001–2500 Euro; knapp ein Fünftel der Befragten (19%) verdient über 2500 Euro pro Monat.

Nach der Art der Ausbildung gefragt, die für die derzeitige Tätigkeit der Befragten in der Regel erforderlich ist, gab knapp die Hälfte der Befragten (44%) an, dass überhaupt keine Ausbildung erforderlich sei. Bei 13 Prozent genügt eine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung, und bei 38 Prozent ist ein abgeschlossenes Studium erforderlich. 6 Prozent der Befragten wissen nicht, welche Ausbildung für ihre derzeitige Tätigkeit erforderlich ist.

Auf die Frage, inwieweit die *Inhalte* ihrer Ausbildung mit ihrer Tätigkeit übereinstimmen, gab ein Viertel der Befragten an, dass ihr derzeitiger Arbeitsplatz vollkommen mit dem Inhalt ihrer Ausbildung übereinstimmt. Bei knapp einem Fünftel (19%) stimmen Inhalt der Ausbildung und Tätigkeit zum größten Teil überein. Die Mehrheit der Befragten (56%) gab jedoch an, dass ihr derzeitiger Arbeitsplatz nichts oder kaum etwas mit dem Inhalt ihrer Ausbildung zu tun hat.

Hinsichtlich des *Qualifikationsniveaus* gaben ebenfalls 56 Prozent der Befragten an, dass sie eine höhere Ausbildung bzw. mehr Arbeitserfahrung haben als für ihre Tätigkeit erforderlich wäre; somit sind sie für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert. 6 Prozent sind unterqualifiziert, das heißt, sie haben nicht die richtige Ausbildung oder zu wenig Erfahrung. 38 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr Qualifikationsniveau mit den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes übereinstimmt.

Die Arbeitsplatzqualität wurde mittels 24 Indikatoren gemessen, um möglichst viele Facetten der Arbeitssituation zu beleuchten (vgl. zu detaillierten Ergebnissen die Häufigkeitstabelle im Anhang B). Knapp zwei Drittel der Befragten mit Arbeitsplatz (60%) gaben an, dass sie sich zumindest etwas in ihrem Unternehmen „zu Hause“ fühlen. Mehr als drei Viertel der Befragten (80%) erhalten bei ihrer Arbeit zumindest etwas Hilfe von ihren KollegInnen. Niemand gab an, dass dies überhaupt nicht der Fall ist, was auf eine relativ gute soziale Integration der Geflüchteten in den Betrieben hindeutet. Allerdings gab fast die Hälfte der Befragten (47%) an, dass sie überhaupt nicht mit ihren KollegInnen über private Probleme sprechen können.

Die Mehrheit der Befragten (60%) kann bei der Arbeit vieles lernen. Allerdings gab auch ein Drittel an, dass dies eher nicht der Fall ist. Zumeist bietet der Arbeitsplatz gute Karrierechancen. Die Befragten nutzen nur selten ihre Sprach- und Kulturkenntnisse aus dem Herkunftsland bei der Arbeit, zum Beispiel im Umgang mit KundInnen. Die überwiegende Mehrheit (80%) nutzt auch ihre persönlichen Kontakte aus dem Herkunftsland überhaupt nicht bei der Arbeit, beispielsweise um neue KundInnen zu gewinnen.

Hinsichtlich der Arbeitsgestaltung zeigt sich ein überwiegend positives Bild: Knapp drei Viertel der Befragten (73%) können selbst entscheiden, wie sie ihre Arbeitsaufgaben erfüllen. Sogar mehr als drei Viertel der Befragten (80%) geben an, dass ihre Arbeit abwechslungsreich ist und viele Fähigkeiten erfordert. Alle Befragten erhalten zumindest etwas Feedback. Viele gaben aber auch an, dass ihre Arbeit keinen Einfluss auf das Leben oder Wohlbefinden anderer Menschen hat.

Über die Hälfte der Befragten (57%) hat einen Arbeitsplatz, der typisch für MigrantInnen ist. Für die Mehrheit ist ihre Arbeit weder körperlich sehr anstrengend noch schlecht für die Gesundheit oder psychisch belastend. Allerdings arbeiten knapp drei Viertel der Befragten (73%) häufig unter hohem Zeitdruck.

Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit KollegInnen und Vorgesetzten sowie der sozialen Inklusion gab die Mehrheit (87%) an, dass sie sich dem Kreis der KollegInnen genau in dem Maße zugehörig fühlen, wie es ihren Bedürfnissen entspricht. Dazu, dass KollegInnen die Befragten spüren lassen, dass sie ein wichtiger Teil des Teams sind, sind die Antworten breiter gestreut: Die Hälfte gab zwar an, dass dies eher oder völlig zutrifft, allerdings trifft es bei fast einem Fünftel (19%) überhaupt nicht zu. Nur sehr selten kommt es vor, dass KollegInnen Informationen nicht an die Befragten weitergeben. Die KollegInnen der Befragten hören aber kaum auf das, was die Befragten sagen. Über 80 Prozent gaben an, dass sie sich von ihrem Vorgesetzten nicht nur als MitarbeiterIn, sondern auch als Mensch wahrgenommen fühlen.

Der Großteil der Befragten gab an, mit der derzeitigen beruflichen Situation zufrieden zu sein. Nur jede/r achte Befragte ist eher unzufrieden. Niemand ist mit der derzeitigen beruflichen Situation ganz und gar unzufrieden.

Fazit

Das Ziel dieser ergänzenden Befragung, über einen anderen Feldzugang weitere soziale Gruppen zu erreichen und damit ein umfassenderes Bild über die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich zu erhalten, wurde nur teilweise erreicht. Trotz mehrfacher Einladungen konnte nur ein geringer Teil der mehrere tausend Geflüchtete umfassenden Facebook-Gruppe für die Befragung gewonnen werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Personen in der Stichprobe tatsächlich leicht von denjenigen aus der Hauptbefragung unterscheiden. So ist der Frauenanteil höher, und die Befragten sind im Durchschnitt etwas älter. Der Anteil der Arbeitssuchenden ist größer, und das AMS spielt für die Arbeitssuche eine geringere Rolle. Diejenigen Befragten, die einen Arbeitsplatz haben, sind häufiger im Bereich Beherbergung und Gastronomie tätig sowie seltener im Bereich Gesundheit und Soziales. Sie sind häufiger überqualifiziert, und die Arbeitsplatzqualität ist insgesamt etwas schlechter als in der Hauptbefragung.

Aufgrund des geringen Stichprobenumfangs sind diese Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren. Sie deuten jedoch darauf hin, dass es sich lohnt, unterschiedliche Feldzugänge für eine Befragung von Geflüchteten zu wählen.

8. Ergebnisse von Gruppendiskussionen mit arbeitssuchenden Frauen aus Syrien

Um vertiefte Einblicke in die Situation von geflüchteten Frauen am Arbeitsmarkt in Österreich zu erhalten, wurden zwei Gruppendiskussionen mit insgesamt neun Frauen, die aus Syrien geflohen waren, durchgeführt. Geflüchtete Frauen befinden sich nicht nur in einer speziellen Situation am Arbeitsmarkt, sondern sie sind üblicherweise auch schwer für Forschungsprojekte erreichbar und damit zumeist in Studien überhaupt nicht oder nur unterrepräsentiert (Knappert et al. 2018; Tomlinson 2010). Daher sollen im Rahmen von LAMIRA gezielt Frauen zu Wort kommen. Die Methode der Gruppendiskussion (auch Fokusgruppen genannt) ist dafür besonders gut geeignet, weil sie über individuelle Erfahrungen hinausgeht. Sie ist dafür geeignet, die in bestimmten Milieus oder kulturellen Gruppen gemeinsam hergestellten Deutungs- und Argumentationsmuster sowie das Orientierungswissen in diesen Gruppen offenzulegen (Loos & Schäffer 2001; Wilkinson 1998).

Vorgehensweise

Die Teilnehmerinnen wurden über private Kontakte und mittels Schneeballtechnik kontaktiert. Die Zielgruppe waren Frauen, die seit 2015 nach Österreich kamen, Zugang zum Arbeitsmarkt haben und entweder berufstätig oder arbeitssuchend sind. Aufgrund der im Projektteam vorhandenen Kontakte und Sprachkenntnisse lag der Fokus auf Frauen aus Syrien. Eine Projektmitarbeiterin, die 2015 aus Syrien nach Österreich geflohen war, hat die Teilnehmerinnen kontaktiert und die Gruppendiskussionen angeleitet.

Die Teilnehmerinnen kannten sich bereits zuvor, etwa aus Deutschkursen, sozialen Medien und von anderen informellen Treffpunkten der syrischen Community in Graz. Es fand zunächst jeweils ein gemeinsames Vorgespräch in einem Kaffeehaus statt, um Vertrauen aufzubauen und die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen. Die Teilnehmerinnen wurden über das wissenschaftliche Interesse der Gruppendiskussionen und die Wahrung ihrer Anonymität informiert. Außerdem wurde die Freiwilligkeit der Teilnahme betont, und es wurde eine schriftliche Einverständniserklärung eingeholt. Die Kommunikation fand sowohl bei den Vorbereitungen wie auch bei den Gruppendiskussionen selbst auf Arabisch statt. Während der Gruppendiskussionen war eine weitere Projektmitarbeiterin ohne Arabischkenntnisse anwesend. Sie protokollierte Besonderheiten im Gesprächsverlauf und kümmerte sich um die Technik.

Der Ablauf der Gruppendiskussionen orientierte sich an etablierten Methoden (Loos & Schäffer 2001). Nach einer Eröffnungsphase, in der es um allgemeine Erfahrungen der Frauen zu ihrer Situation in Österreich ging, lag der Themen-Fokus auf der Arbeitssituation. Die Diskussionsleiterin regte die Diskussion mit der folgenden Frage an: *„Wie ist/war es bei Ihnen bei der Suche nach einer Arbeit in Österreich? Wie haben Sie das erlebt, welche Erfahrungen haben Sie gemacht?“* Im weiteren Diskussionsverlauf hielt sich die Diskussionsleiterin weitgehend zurück. Nachdem sie den Eindruck hatte, dass die Teilnehmerinnen die aus deren Sicht relevanten Themen besprochen hatten, stellte die Diskussionsleiterin Fragen zu weiteren Themen, wie Kopftuch, Religion und Kinderbetreuung. Im Anschluss an die Gruppendiskussionen füllten die Teilnehmerinnen einen kurzen Fragebogen zu sozio-demographischen Merkmalen aus.

Die Gruppendiskussionen dauerten jeweils rund eine Stunde. Sie wurden elektronisch aufgezeichnet und wörtlich auf Arabisch transkribiert. Eine Gruppe fortgeschrittener Masterstudierende der Translationswissenschaft an der Universität Graz übersetzte die Transkripte ins Deutsche, wobei auch Rück- und Zweitübersetzungen durchgeführt wurden. Darüber hinaus erstellten die Diskussionsleiterin und die weitere Projektmitarbeiterin jeweils Beobachtungs- bzw. Gedächtnisprotokolle, in denen die Sitzordnung der Teilnehmerinnen, Interaktionsverläufe, Sprecherinnenwechsel, das allgemeine Gesprächsklima, Emotionen und besonders wichtige Themen dokumentiert wurden.

Beschreibung der Stichprobe

Zum Zeitpunkt der Gruppendiskussionen waren alle neun Frauen arbeitssuchend; zwei von ihnen besuchten Deutschkurse, und eine weitere Teilnehmerin nahm an einem Ausbildungsprogramm für junge Frauen teil. Drei Frauen waren schon einmal in Österreich erwerbstätig: als Mitarbeiterin in der Arbeitsassistentin von Geflüchteten (befristet), als Praktikantin in einem Kindergarten und als Mitarbeiterin in einer industriellen Wäscherei (Kündigung wegen schwacher Auftragslage).

Bis auf eine Frau, die lediglich die Pflichtschule in Syrien absolviert hat und dort als Näherin arbeitete, haben alle Teilnehmerinnen einen höheren Bildungsabschluss (Matura oder Bachelor). Sieben waren bereits in Syrien berufstätig. Acht Frauen sind Musliminnen und tragen Kopftuch. Sechs Frauen sind verheiratet und haben Kinder. In vier Fällen sind auch die Ehemänner derzeit arbeitslos. Weitere Details zeigt Tabelle 1.

Gruppe	Name (Pseudonym)	Alter	Verheiratet	Kinder	Religion	In Österreich seit	Beruf in Syrien	Gewünschte Arbeitszeit (Std./Woche)
1	Ceylin	38	Ja	Ja	Muslimin	2015	Lehrerin	30
	Esmā	40	Ja	Ja	Muslimin	2016	Lehrerin	20
	Kalila	47	Ja	Ja	Muslimin	2016	Lehrerin	30
	Tarana	37	Ja	Ja	Muslimin	2016	Psychologin	30
2	Bahira	48	Ja	Ja	Muslimin	2016	Näherin	20
	Monira	38	Nein	Nein	Muslimin	2016	Kindergärtnerin	30
	Sabire	24	Nein	Nein	Muslimin	2016	Keine Angabe	40
	Alia	39	Ja	Ja	Muslimin	2016	Hausfrau	20
	Ikram	37	Nein	Nein	Christin	2015	Buchhalterin	40

Tabelle 1: Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen

Trotz einiger Unterschiede im Detail befinden sich die Teilnehmerinnen weitgehend in einer ähnlichen Lebenssituation. Diese Ähnlichkeit ist förderlich für Gruppendiskussionen, da sich die Teilnehmerinnen als „gleich(wertig)“ akzeptieren, wodurch wiederum das gegenseitige Vertrauen und die Offenheit gegenüber den anderen Gesprächspartnerinnen gestärkt wird (Ruppenthal et al. 2005). Eine gewisse Homogenität in der Zusammensetzung der Diskussionsgruppen ist außerdem wichtig, um tatsächlich Einblicke in gemeinsam geteilte Erfahrungen und Orientierungen anstelle von individuellen Einzelansichten zu erlangen.

Ergebnisse

Die neun Frauen haben insgesamt weitgehend ähnliche Erfahrungen in Österreich allgemein und speziell am Arbeitsmarkt gemacht. Sie schätzen das Leben in Österreich, das für sie in erster Linie Sicherheit und eine viel bessere Lage im Vergleich zur Situation in den Kriegsgebieten und ihren zerstörten Herkunftsregionen bedeutet. Insbesondere wegen ihrer Kinder, die nun in Österreich zur Schule gehen und hier sozialisiert werden, sehen die Frauen ihre längerfristige Zukunft in Österreich. Sie beschreiben die österreichische Staatsbürgerschaft als Ziel, um ihren Kindern und sich selbst eine bessere Zukunft ermöglichen zu können.

Ein zentraler Aspekt im Leben der neun Frauen ist der Erwerb der deutschen Sprache. Sie empfinden Sprache als „Grundlage für alles andere“ und als notwendig für fast alle Lebensbereiche, auch Arbeitsplatz und Führerschein. Ihrer Erfahrung nach reichen jedoch die Inhalte der staatlich finanzierten Deutschkurse für den effektiven Spracherwerb nicht aus. So gebe es große Unterschiede zwischen dem

in den Kursen und Büchern vermittelten Hochdeutsch einerseits und der im Alltag von allen gesprochenen Sprache und dem steirischen Dialekt andererseits. Deutschkurse müssten oft wiederholt werden.

Für Unverständnis sorgt, dass teils Prüfungen im Rahmen der Kurse selbst positiv absolviert werden, die anschließende offizielle Prüfung beim Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) dennoch negativ ausfällt. Ein weiteres Problem sehen die Teilnehmerinnen in der Verschränkung von Sprache, Aufenthaltstitel und Arbeit: Bis zum Erhalt einer Aufenthaltsgenehmigung bzw. eines Asylbescheids könnten zwar Sprachkurse besucht werden, dafür seien aber die Arbeitsmöglichkeiten sehr beschränkt. Demgegenüber gebe es nach Erhalt des positiven Bescheids zu wenige Möglichkeiten die Sprache richtig zu erlernen, wobei Deutschkenntnisse für einen Arbeitsplatz wiederum zwingend notwendig seien. Ähnlich unverständlich ist für die Teilnehmerinnen, dass Personen mehrmals die gleichen Basis-Deutschkurse kostenlos wiederholen dürfen, Fortgeschrittenen-Kurse jedoch nicht finanziert werden. Sie finden dies „*unfair*“, da ihr Fleiß und Erfolg beim Deutschlernen auf diese Weise gewissermaßen „*bestraft*“ werde.

Für alle neun Frauen gestaltet sich die Suche nach einem Arbeitsplatz schwierig. Sie nutzen insbesondere das AMS, suchen aber auch alleine nach Arbeit oder mithilfe von anderen Frauen aus der syrischen Community, die bereits Arbeit haben, sowie über Jobbörsen im Internet. In Österreich zu leben bedeutet für sie, dass sie beruflich „*bei null anfangen*“. Ihre Zeugnisse, Bildungsabschlüsse und Arbeitserfahrungen aus Syrien werden in Österreich meistens nicht anerkannt, oder sie haben keine offiziellen Dokumente. Dass sie, nachdem sie ihr Leben in der Heimat aufgebaut hatten, in Österreich noch einmal von ganz vorne beginnen müssen – teils in fortgeschrittenem Alter –, empfinden die Frauen als große psychische Belastung für sich selbst wie auch für ihre Ehemänner.

Die Teilnehmerinnen haben die Erfahrung gemacht, dass in Österreich fast immer eine (weitere) Ausbildung oder längere Berufserfahrung notwendig sind. Sie sehen ein Problem darin, dass viele Geflüchtete, besonders im Alter zwischen 30 und 50 Jahren, nicht mehr die Möglichkeit bekämen diese Qualifikationen zu erwerben. Lediglich Geflüchtete unter 20 Jahren, die auch eine Schule in Österreich besucht haben, hätten bessere Chancen, sich auszubilden und langfristig Fuß zu fassen.

Die größten Hindernisse bei der Arbeitsplatzsuche sehen die Teilnehmerinnen im direkten Kontakt mit Unternehmen sowie in der Vermittlung durch das AMS. Ihre Erfahrungen sind geprägt von wahrgenommener Ablehnung ihrer Person, insbesondere aufgrund (vermeintlicher) Vorbehalte gegenüber dem Kopftuch und aufgrund der Tatsache, dass sie Ausländerinnen sind. Sie verspüren Druck, sich anpassen zu müssen und nicht so akzeptiert zu werden, wie sie sein wollen. Potenzielle Arbeitgeber und das AMS gaben ihnen teils direkt zu verstehen, dass sie mit Kopftuch keine berufliche Zukunft hätten. Selbst wenn das Kopftuch nicht direkt angesprochen wird, führen die Frauen ihre negativen Erfahrungen auf das Kopftuch zurück.

Hinsichtlich der Bedeutung des Kopftuchtragens unterscheiden sich die beiden Diskussions-Gruppen: Die Teilnehmerinnen der ersten Gruppe wären bereit, auf entsprechende Vorbehalte zu reagieren, indem sie auch in solchen Arbeitsplätzen arbeiten würden, die nicht ihren Qualifikationen und primären Wünschen entsprechen. Allerdings seien solche Versuche gescheitert, etwa in einem Supermarkt-Lager, in einer Reinigung außerhalb der Betriebszeiten oder als Spülhilfe in einer Küche. Dies führen die Frauen auf eine grundsätzliche Ablehnung ihrer Person als Ausländerin zurück. Am Kopftuch könne es in diesen Fällen nicht liegen, da sie ja für potenzielle KundInnen ohnehin nicht sichtbar wären. Während die Teilnehmerinnen der ersten Gruppe daher schlussfolgern, dass ihre Chancen am Arbeitsmarkt auch ohne Kopftuch nicht besser wären, sind die Teilnehmerinnen der zweiten Gruppe der Ansicht, dass sie grundsätzlich kein Problem hätten, auch mit Kopftuch einen Arbeitsplatz zu finden, so lange sie nicht sichtbar für KundInnen seien. Jedoch sei es derzeit generell – auch für ÖsterreicherInnen – schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden.

Weitgehend Einigkeit herrscht unter den Teilnehmerinnen im Hinblick auf die Rolle des AMS. Sie teilen negative Erfahrungen, wie eine überhebliche oder schroffe Behandlung durch BeraterInnen. Diese hörten außerdem den Frauen nicht zu, sondern drängten sie in bestimmte Arbeitsplätze mit minderer Qualität, die den Vorstellungen und Berufserfahrungen der Frauen nicht entsprächen. Die Teilnehmerinnen fühlen sich aufgrund ihres fehlenden Systemwissens ausgenutzt, da die BeraterInnen wüssten, dass sie „*die Regeln nicht kennen*“. Gleichzeitig betonen die Teilnehmerinnen, dass es ihnen nicht unbedingt um die Vermittlung in bessere Arbeitsplätze ginge. Vielmehr würden sie sich mehr Unterstützung durch das AMS im Hinblick auf etwaige Vorbehalte auf der Seite potenzieller Arbeitgeber wünschen. AMS-BeraterInnen könnten zum Beispiel Unternehmen dazu überreden, geflüchtete Frauen auf Probe zu beschäftigen. Damit bekämen diese immerhin eine Chance, ihre Qualifikationen und Leistungsbereitschaft unter Beweis zu stellen. Da das AMS die Frauen an Unternehmen vermittele, die sie eigentlich nicht einstellen wollten, ohne die Frauen entsprechend zu unterstützen, sehen sich die Frauen als „*Gefangene zwischen den Unternehmen und dem AMS*“. Auch die Weiterleitung an das Frauenservice der Stadt Graz, wo Frauen unter anderem Unterstützung bei Bewerbungen erhalten, weckte die Erwartung, dass die Frauen einen konkreten Arbeitsplatz vermittelt bekämen – was jedoch nicht der Fall war.

Insgesamt fühlen sich die Frauen von außen unter Druck gesetzt, „*endlich einen Job zu finden*“. Sie verbinden diesen Druck auch mit negativen Erlebnissen in der Öffentlichkeit. Sie nehmen Vorbehalte gegenüber ihrem Status als Arbeitslose bzw. als Scheiternde bei der Arbeitsplatzsuche wahr. Der Druck berührt viele auch in existentieller Weise, da sie alleinstehend sind bzw. ihre Ehemänner ebenfalls keinen Arbeitsplatz haben.

Fazit

In beiden Gruppendiskussionen wurde deutlich, dass die Erfahrungswelt der geflüchteten Frauen überwiegend von negativen Erlebnissen und wahrgenommener abwertender Behandlung (aufgrund ihres Kopftuchs, hinsichtlich ihrer Berufswünsche und ähnlichem) geprägt ist. Sie üben Kritik an staatlichen Institutionen und Verfahrensweisen sowie an Unternehmen. Demgegenüber werden kaum positive Aspekte angesprochen. Die allgemeine Stimmung ist geprägt von Frustration, die sich von Monat zu Monat vergrößert.

Es zeichnet sich somit spezieller Handlungsbedarf ab, damit die geflüchteten Frauen den Teufelskreis aus Frustration und Arbeitslosigkeit durchbrechen können. Zwar wurden im Rahmen des LAMIRA-Projekts aus Ressourcengründen nur zwei Gruppendiskussionen durchgeführt, doch die Ergebnisse ähneln sehr stark denjenigen aus einer Ende 2018 in Deutschland durchgeführten Studie (Pallmann et al. 2019), an der 32 geflüchtete Frauen in sechs Fokusgruppen teilgenommen haben. Dies weist darauf hin, dass es sich um tatsächlich relevante, gemeinsame Erfahrungs- und Deutungsmuster handelt.

9. Literaturverzeichnis

- BMI (2019). Asylstatistiken 2015–2018. <https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/start.aspx#jahr> [24.06.2019].
- Brücker, H.; Rother, N.; Schupp, J.; Babka von Gostomski, C.; Böhm, A. et al. (2016). Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht 24/2016.
- Brücker, H.; Rother, N. & Schupp, J. (2017). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016. Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. IAB-Forschungsbericht 13/2017.
- Hosner, R.; Vana, I. & Khun Jush, G. (2017). Integrationsmaßnahmen und Arbeitsmarkterfolg von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich. Forschungsbericht des FIMAS-Projekts. Wien.
- Knappert, L.; Kornau, A. & Figengül, M. (2018). Refugees' exclusion at work and the intersection with gender: Insights from the Turkish-Syrian border. *Journal of Vocational Behaviour*, 105: 62–82.
- Loos, P. & Schäffer, B. (2001). Das Gruppendiskussionsverfahren. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ortlieb, R. & Sieben, B. (2013). Diversity strategies and business logic: Why do companies employ ethnic minorities? *Group & Organization Management*, 38(4): 480–511.
- Ortlieb, R. & Weiss, S. (2018). Wie finden Geflüchtete in Österreich einen Arbeitsplatz, und welche Art von Arbeitsplatz finden sie? Erster Ergebnisbericht einer schriftlichen Befragung von Geflüchteten im Rahmen des Forschungsprojekts LAMIRA (Labour Market Integration of Refugees in Austria). Graz.
- Pallmann, I.; Ziegler, J. & Pfeffer-Hoffmann, C. (2019). Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung. Berlin: Mensch und Buch.
- Ruppenthal, L.; Tuck, J. & Gagnon, A. (2005). Enhancing research with migrant women through focus groups. *Western Journal of Nursing Research*, 27(6): 735–754.
- Tomlinson, F. (2010). Marking difference and negotiating belonging: Refugee women, volunteering and employment. *Gender, Work and Organization*, 17(3): 278–286.
- Verwiebe, R.; Kittel, B.; Dellinger, F. & Haindorfer, R. (2018). Vorläufiger Bericht über die Umfrage zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Wien. Universität Wien.
- Wilkinson, S. (1998). Focus group methodology: A review. *International Journal of Social Research Methodology*, 1(3): 181–203.

Anhang A: Prozent- und Durchschnittswerte für die Befragungen 2018 und 2019 im Vergleich

	2018	2019	Veränderung
<i>Stichprobenumfang, Anzahl Befragte</i>	1091	1274	+183
<i>Staatsbürgerschaft</i>			
Afghanistan	30%	22%	-8%
Syrien	70%	78%	+8%
<i>Geschlecht</i>			
Frauen	20%	37%	+17%
Männer	80%	63%	-17%
<i>Alter (arithm. Mittel)</i>	30,0 Jahre	31,7 Jahre	+1,7 Jahre
15–24 Jahre	34%	24%	-10%
25–34 Jahre	39%	38%	-1%
35–44 Jahre	19%	27%	+8%
44–60 Jahre	8%	11%	+3%
<i>Aufenthaltsdauer in Österreich (arithm. Mittel)</i>	3,1 Jahre	3,8 Jahre	+0,7 Jahre
<i>Ankunftsjahr in Österreich</i>			
2011	3%	2%	-1%
2012	5%	3%	-2%
2013	4%	5%	+1%
2014	19%	16%	-3%
2015	57%	54%	-3%
2016	10%	9%	-1%
2017	2%	7%	+5%
2018	-	1%	-
2019	-	3%	-
<i>Rechtsstatus</i>			
Asylberechtigt	65%	73%	+8%
Subsidiär schutzberechtigt	15%	14%	-1%
Anderen Aufenthaltstitel mit Arbeitsmarktzugang	11%	11%	0%
Laufendes Asylverfahren	7%	1%	-6%
Sonstiges	2%	1%	-1%
<i>Erwerbsstatus</i>			
Mit Arbeitsplatz (Beschäftigungsdauer)	34% (0,8 Jahre)	46% (1,2 Jahre)	12% (+0,4 Jahre)
Zusage für einen Arbeitsplatz	3%	3%	0%
Keinen Arbeitsplatz	63%	51%	-12%
Beim AMS arbeitslos gemeldet	70%	62%	-8%
SchülerInnen/StudentInnen, andere Weiterbildungen	21%	17%	-4%
Elternkarenz oder Mutterschutz	2%	6%	+4%
Hausfrauen/Hausmänner	2%	7%	+5%
Gesundheitliche Gründe/körperliche Einschränkungen	1%	2%	+1%
Andere Gründe	4%	6%	+2%
<i>Wege der Arbeitssuche (ohne Arbeitsplatz = gesucht; mit Arbeitsplatz = gefunden)</i>			
AMS – mit persönlicher Beratung	57%; 29%	67%; 20%	
AMS – eJob-Room		12%; 4%	
NGO, Flüchtlingsunterkunft, Sprachschule	13%; 3%	17%; 6%	+4%; +3%
Private Agentur	19%; 8%	40%; 15%	+21%; +7%
Inserat in Zeitung oder Internet	39%; 19%	37%; 6%	-2%; -13%
Soziale Medien; z.B. Facebook, Xing	31%; 4%	24%; 13%	-7%; +9%
Soziale Netzwerke – Geflüchtete	29%; 13%	41%; 21%	+12%; +8%
Soziale Netzwerke – Österreich	40%; 24%	24%; 13%	-16%; -11%
Direkte Bewerbung bei Arbeitgeber	26%; 14%	8%; 7%	-18%; -7%
Sonstiges	3%; 8%	2%, 5%	-1%; -3%

	2018	2019	Veränderung
<i>Hindernisse bei der Arbeitssuche</i>			
Begrenzte Deutschkenntnisse	50%	35%	-15%
Mangelnde Berufserfahrung	30%	37%	+7%
Mangelnde Ausbildung/Qualifikation	17%	21%	+4%
Betreuung Familienangehörige	4%	9%	+5%
Schlechte Gesundheit, Behinderung	2%	4%	+2%
Andere	21%	9%	-12%
Keine Hindernisse	11%	7%	-4%
<i>Branche</i>			
Beherbergung und Gastronomie	14%	13%	-1%
Gesundheit und Soziales	9%	15%	+6%
Wirtschaftliche Dienstleistungen	9%	8%	-1%
Produzierendes Handwerk oder Industrie	9%	9%	0%
Baugewerbe	9%	9%	0%
Handel	8%	9%	+1%
Erziehung und Bildung	7%	6%	-1%
Öffentliche Verwaltung	3%	2%	-1%
Bergbau, Energie, Wasser, Abfallwirtschaft	3%	3%	0%
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei	1%	1%	0%
Sonstiges	28%	25%	-3%
<i>Befristung</i>			
Unbefristeter Arbeitsvertrag	38%	52%	+14%
Befristeter Arbeitsvertrag	45%	32%	-13%
Trifft nicht zu/ohne Arbeitsvertrag	17%	16%	-1%
<i>Arbeitszeit (arithm. Mittel)</i>	33,5 Std./ Woche	35,3 Std./ Woche	+1,8 Std./ Woche
<i>Entgelt (arithm. Mittel)</i>	1232,80 Euro/ Monat	1453,88 Euro/ Monat	+221,08 Euro/ Monat
<i>Erforderliche Art der Ausbildung</i>			
Abgeschlossenes Studium	13%	15%	+2%
Abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung	43%	40%	-3%
Keine Ausbildung erforderlich	45%	45%	0%
<i>Inhaltliche Übereinstimmung von Qualifikation und Arbeitsplatz-Anforderungen</i>			
Keine Übereinstimmung	47%	47%	0%
Kaum	14%	13%	-1%
Zum größten Teil	22%	16%	-6%
Volle Übereinstimmung	18%	24%	+6%
<i>Übereinstimmung von Qualifikationsniveau und Arbeitsplatz-Anforderungen</i>			
Übereinstimmung zwischen Qualifikation und Tätigkeit	40%	45%	+5%
Nicht die richtige Ausbildung oder nicht genug Arbeits- erfahrung für Tätigkeit	16%	13%	-3%
Höhere Ausbildung oder mehr Arbeitserfahrung als notwendig für Tätigkeit	44%	42%	-2%
<i>Arbeitszufriedenheit (arithm. Mittel)</i>	6,19	6,23	+0,04

Arbeitsplatzqualität

			Trifft über- haupt nicht zu			Trifft voll und ganz zu		
Ich fühle mich in diesem Unternehmen „zu Hause“.	2019	%	14	15	23	29	20	
	2018	%	16	16	19	32	17	
Ich bekomme bei meiner Arbeit Hilfe von meinen KollegInnen.	2019	%	12	17	18	25	28	
	2018	%	16	16	19	32	17	
Ich kann mit meinen KollegInnen auch über private Probleme sprechen.	2019	%	28	25	19	17	11	
	2018	%	28	24	19	16	13	
Ich nutze meine Sprach- und Kulturkenntnisse aus meinem Herkunftsland bei der Arbeit [...].	2019	%	27	18	17	19	20	
	2018	%	27	14	19	15	25	
Ich nutze meine persönlichen Kontakte aus meinem Herkunftsland bei der Arbeit [...].	2019	%	71	10	9	6	4	
	2018	%	69	9	9	6	8	
Meine Arbeit ist typisch für MigrantInnen; Menschen aus Österreich machen solche Arbeit nicht.	2019	%	58	12	10	9	10	
	2018	%	56	11	11	9	13	
Ich kann bei meiner Arbeit vieles lernen.	2019	%	8	15	18	24	36	
	2018	%	13	12	16	20	40	
Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen.	2019	%	22	18	21	22	17	
	2018	%	22	15	16	22	24	
Meine Arbeit ist schlecht für meine Gesundheit.	2019	%	46	24	16	10	4	
	2018	%	51	18	15	8	8	

Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

		Ganz und gar unzufrieden						Ganz und gar zufrieden					
2019	%	6	2	4	4	5	18	7	15	16	7	15	
2018	%	7	4	4	4	5	13	8	16	13	7	19	

Anhang B: Häufigkeitsverteilung der Arbeitsplatzqualität-Indikatoren; ergänzende Befragung

		Trifft über- haupt nicht zu			Trifft voll und ganz zu	
Ich fühle mich in diesem Unternehmen „zu Hause“.	%	13	27	13	20	27
Ich bekomme bei meiner Arbeit Hilfe von meinen KollegInnen.	%	0	20	20	27	33
Ich kann mit meinen KollegInnen auch über private Probleme sprechen.	%	47	13	27	7	7
Ich kann bei meiner Arbeit vieles lernen.	%	7	33	13	33	13
Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen.	%	7	7	33	40	13
Ich nutze meine Sprach- und Kulturkenntnisse aus meinem Herkunftsland bei der Arbeit [...].	%	47	20	33	0	0
Ich nutze meine persönlichen Kontakte aus meinem Herkunftsland bei der Arbeit [...].	%	80	7	7	7	0
Ich kann selbst entscheiden, wie ich meine Arbeitsaufgaben erfülle.	%	7	20	40	27	7
Meine Arbeitsaufgaben betreffen ein vollständiges Produkt bzw. eine vollständige Dienstleistung und nicht nur einen Teilaspekt.	%	20	13	20	33	13
Meine Arbeit ist abwechslungsreich und benötigt viele Fähigkeiten.	%	7	13	20	40	20
Meine Arbeit beeinflusst das Leben oder Wohlbefinden anderer Menschen.	%	40	0	20	27	13
Ich erfahre, ob ich meine Arbeit gut oder schlecht mache.	%	0	0	7	23	40
Meine Arbeit ist typisch für MigrantInnen; Menschen aus Österreich machen solche Arbeit nicht.	%	43	14	21	14	7
Meine Arbeit ist körperlich sehr anstrengend.	%	67	7	13	13	0
Meine Arbeit ist schlecht für meine Gesundheit.	%	67	13	7	13	0
Meine Arbeit ist psychisch sehr belastend.	%	60	20	20	0	0
Ich arbeite häufig unter hohem Zeitdruck.	%	13	13	27	27	20
Ich fühle mich dem Kreis der KollegInnen genau in dem Maße zugehörig, wie es meinen Bedürfnissen entspricht.	%	0	13	33	40	13
Meine KollegInnen lassen mich spüren, dass ich ein wichtiger Teil des Teams bin.	%	19	13	19	38	13
Meine KollegInnen nehmen meine besonderen Fähigkeiten wahr.	%	7	33	13	27	20
Es kommt vor, dass KollegInnen Informationen nicht an mich weitergeben.	%	60	13	13	13	0
Meine KollegInnen hören auf das, was ich sage.	%	67	20	13	0	0
Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter nimmt mich als Mensch und nicht nur als MitarbeiterIn wahr.	%	0	13	13	13	60
Ich fühle mich hier genau in dem Maße als einzigartig wahrgenommen, wie es meinen Bedürfnissen entspricht.	%	13	20	47	0	20

Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

	Ganz und gar unzufrieden						Ganz und gar zufrieden			
%	0	0	6	0	6	19	25	13	13	13