

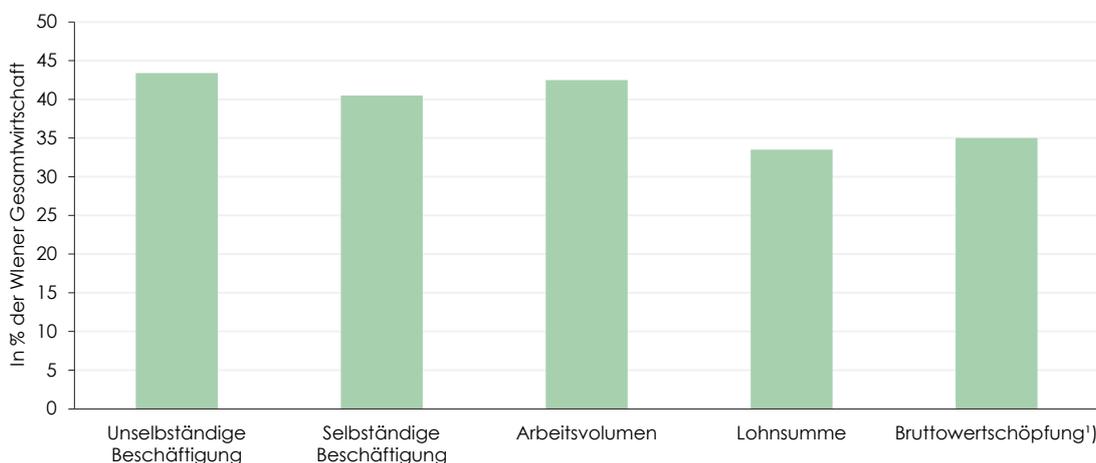
# Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in Wien

## Beitrag zur Wirtschaft und Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt

Astrid Ebner-Zarl (FORESIGHT), Peter Huber (WIFO), Harald Glaser, Daniel Schönherr (FORESIGHT)

- Beschäftigte mit Migrationshintergrund tragen erheblich zur Wiener Wirtschaft bei. Besonders hoch ist ihr Beitrag in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen. Aber auch jeweils rund ein Viertel der in Wien tätigen Führungskräfte, der Beschäftigten in akademischen Berufen sowie der Techniker:innen haben Migrationshintergrund.
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten signifikant häufiger zu unregelmäßigen Zeiten, sind in der Arbeit höheren Unfall- und Verletzungsgefahren ausgesetzt, können seltener von ihrem Einkommen leben und haben größere Angst um ihren Arbeitsplatz als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.
- Jede:r zweite Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien gibt an, mindestens eine Art der Ungleichbehandlung in der Arbeit erfahren zu haben. Unter Befragten ohne Migrationshintergrund sind es 41%.
- Wirtschaftspolitisch besteht Bedarf an intersektionellen Perspektiven auf Migration, die nicht nur am Migrationshintergrund ansetzen, sondern am gesamten "Bündel" von diskriminierungsrelevanten Kategorien.

### Beitrag von Personen mit Migrationshintergrund zur Wiener Wirtschaft



**"In Wien erbringen Erwerbstätige mit Migrationshintergrund im Bauwesen mehr als die Hälfte und im Tourismus mehr als zwei Drittel der Wertschöpfung."**

Personen mit Migrationshintergrund stellten im Jahr 2021 43,4% der unselbständig Beschäftigten und 40,5% der Selbständigen Wiens. Sie erbrachten 42,5% aller in Wien geleisteten Arbeitsstunden und erwirtschafteten 33,5% der Lohnsumme sowie 35% der Wertschöpfung (Q: Statistik Austria, Arbeitserhebung. – <sup>1)</sup> WIFO-Schätzung auf Basis des Beschäftigtenanteils und der Lohnsumme).

# Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in Wien

## Beitrag zur Wirtschaft und Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt

Astrid Ebner-Zarl (FORESIGHT), Peter Huber (WIFO), Harald Glaser, Daniel Schönherr (FORESIGHT)

### Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in Wien. Beitrag zur Wirtschaft und Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt

Personen mit Migrationshintergrund stellten im Jahr 2021 43,4% der unselbständig Beschäftigten und 40,5% der Selbständigen Wiens. Sie erbrachten 42,5% aller in Wien geleisteten Arbeitsstunden und erwirtschafteten 33,5% der Lohnsumme sowie geschätzt 35% der Wertschöpfung. Beschäftigte mit Migrationshintergrund geben in nahezu allen untersuchten Dimensionen eine höhere Arbeitsbelastung und eine geringere Arbeitszufriedenheit an als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund und sind öfter von Diskriminierung betroffen. Geschlechterunterschiede sind in vielen Indikatoren unter Beschäftigten mit Migrationshintergrund größer als unter Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Zur Vermeidung von Diskriminierung bedarf es einer intersektionellen Perspektive auf Migration, die am gesamten "Bündel" von diskriminierungsrelevanten Kategorien ansetzt.

### Employed Persons with a Migration Background in Vienna. Contribution to the Economy and Experiences on the Labour Market

In 2021, employees with a migration background made up 43.4 percent of the employed and 40.5 percent of the self-employed in Vienna. They accounted for 42.5 percent of all working hours in Vienna and generated 33.5 percent of the total wages and an estimated 35 percent of value added. They consistently report higher levels of work-related physical and psychological strain and lower job satisfaction than employees without a migration background and are more often affected by discrimination. Gender differences among employees with a migration background are greater in many indicators than among employees without a migration background. To avoid discrimination, an intersectional perspective on migration is needed that addresses the entire "bundle" of categories relevant to discrimination.

**JEL-Codes:** J15, R23, R12 • **Keywords:** Migration, Diskriminierung, regionaler Arbeitsmarkt

**Begutachtung:** Julia Bock-Schappelwein • **Wissenschaftliche Assistenz:** Sena Ökmen ([sena.oekmen@wifo.ac.at](mailto:sena.oekmen@wifo.ac.at)) • Abgeschlossen am 6. 2. 2025

**Kontakt:** Astrid Ebner-Zarl ([aez@foresight.at](mailto:aez@foresight.at)), Peter Huber ([peter.huber@wifo.ac.at](mailto:peter.huber@wifo.ac.at))

## 1. Einleitung

Das Thema Migration gilt in der öffentlichen Debatte als eine zentrale Herausforderung für die nationale Politik. Zahlreiche Studien illustrieren die in vielen Ländern höhere Arbeitslosigkeit, die geringere Erwerbsbeteiligung sowie das niedrigere Einkommensniveau von Personen mit Migrationshintergrund (Biffl, 2023; Fiorio et al., 2024; Huber et al., 2017 sowie Huber & Oberdabernig, 2016). Ebenso untersucht eine große Zahl an Studien die Auswirkungen von Zuwanderung auf das Erwerbseinkommen, die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit bereits ansässiger Arbeitskräfte. Für Österreich konstatiert z. B. Biffl, dass sich "durchaus Auswirkungen der Migration auf heimische Arbeitskräfte feststellen [lassen], die allerdings durchwegs geringer sind als in der öffentlichen Debatte oft behauptet wird, und sich überdies stark differenziert darstellen" (Biffl, 2023, 44).

Die internationale Literatur betont aber auch, dass Migrant:innen ungeachtet dieser Herausforderungen zur Wirtschaft des jeweiligen Aufnahmelandes beitragen. Demnach verringern insbesondere hoch qualifizierte Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund die Arbeitskräfteknappheit (Beerli et al., 2021), stützen den Export, begünstigen die Internationalisierung der Wirtschaft (Felbermayr & Toubal, 2012) und stärken das nationale Innovationsystem sowie die Gründungsaktivitäten (Hunt & Gauthier-Loiselle, 2020).

Der vorliegende Monatsbericht quantifiziert zunächst am Beispiel Wiens – eines der zentralen europäischen Anziehungspunkte für Personen mit Migrationshintergrund<sup>1)</sup> – den Beitrag von Migrant:innen zur selbständigen und unselbständigen Beschäftigung, zum Arbeitsvolumen, zur Lohnsumme sowie zur

<sup>1)</sup> Laut Mayerhofer et al. (2021) waren 2019 67,8% der in Wien wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter, womit Wien an 5. Stelle unter den 52 führenden europäischen Metropolregionen lag. Der Anteil der im

Ausland Geborenen an der Bevölkerung betrug 19,1% (Rang 4) und das Bevölkerungswachstum 2014/2019 1,3% pro Jahr (Rang 7).

Wertschöpfung. Anschließend wird untersucht, wie in Wien Beschäftigte mit Migrationshintergrund ihre Arbeitsbedingungen subjektiv erleben und wie ausgeprägt ihre Arbeitszufriedenheit ist. Da Diskriminierungs-

erfahrungen beim Berufseinstieg bzw. der Unternehmensgründung den wirtschaftlichen Beitrag von Migrant:innen potenziell dämpfen, werden diese Hemmnisse vertiefend betrachtet.

## 2. Datengrundlagen und Methoden

Die Quantifizierung des wirtschaftlichen Beitrags von Personen mit Migrationshintergrund stützt sich auf eine Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, einer von Statistik Austria durchgeführten repräsentativen Haushaltsbefragung. Erhoben werden neben demografischen Merkmalen und Informationen zur Erwerbsintegration auch der Geburtsort der Befragten sowie ihrer beiden Elternteile. Dies ermöglicht es, Personen mit Migrationshintergrund zu identifizieren und zwischen Angehörigen der ersten und der zweiten Generation zu unterscheiden. Angehörige der ersten Generation sind wie ihre beiden Elternteile im Ausland geboren; Angehörige der zweiten Generation haben ebenfalls zwei im Ausland geborene Elternteile, wurden aber selbst in Österreich geboren. Unter Verwendung zusätzlicher Daten aus der Regionalen Gesamtrechnung von Statistik Austria<sup>2)</sup> lässt sich auch der Beitrag von Migrant:innen zur Wie-

ner Wertschöpfung abschätzen (siehe Kästen "Methode zur Schätzung des Beitrages von Personen mit Migrationshintergrund zur Bruttowertschöpfung").

Die Arbeitskräfteerhebung unterliegt als Stichprobenerhebung Zufallsschwankungen. Statistik Austria empfiehlt, Werte von hochgerechnet unter 3.000 Personen aufgrund ihrer geringen Zuverlässigkeit nicht auszuweisen und Werte zwischen hochgerechnet 3.000 und 6.000 Personen wegen der großen Schwankungsbreite gesondert zu kennzeichnen. Diese Empfehlungen schränken die Analysemöglichkeiten zur Beschäftigtenstruktur der zweiten Generation und anderer kleiner Subgruppen ein. Um bei Auswertungen nach Berufen oder Branchen dennoch eine hinreichende Stichprobengröße zu gewährleisten, wurden die Arbeitskräfteerhebungen der Jahre 2020 und 2021 zusammengeführt.

Abbildung 1: **Wiener Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund**



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung.

Die Arbeitskräfteerhebung folgt dem Inländerkonzept und erfasst daher keine Personen mit ausländischem Wohnort, die zu Erwerbszwecken nach Österreich einpen-

deln<sup>3)</sup>. Neu zugewanderte Gruppen scheinen zudem erst mit einiger Verzögerung in repräsentativem Ausmaß in der Befragung auf.

<sup>2)</sup> Als Grundlage für die hier vorgenommenen Berechnungen dient die im Dezember 2022 von Statistik Austria publizierte Version der Regionalen Gesamtrechnung für das Jahr 2021.

<sup>3)</sup> Nach Schätzungen der registerbasierten Arbeitsstättenzählung der Statistik Austria pendelten im Jahr 2021 38.700 Beschäftigte aus dem Ausland nach Wien ein.

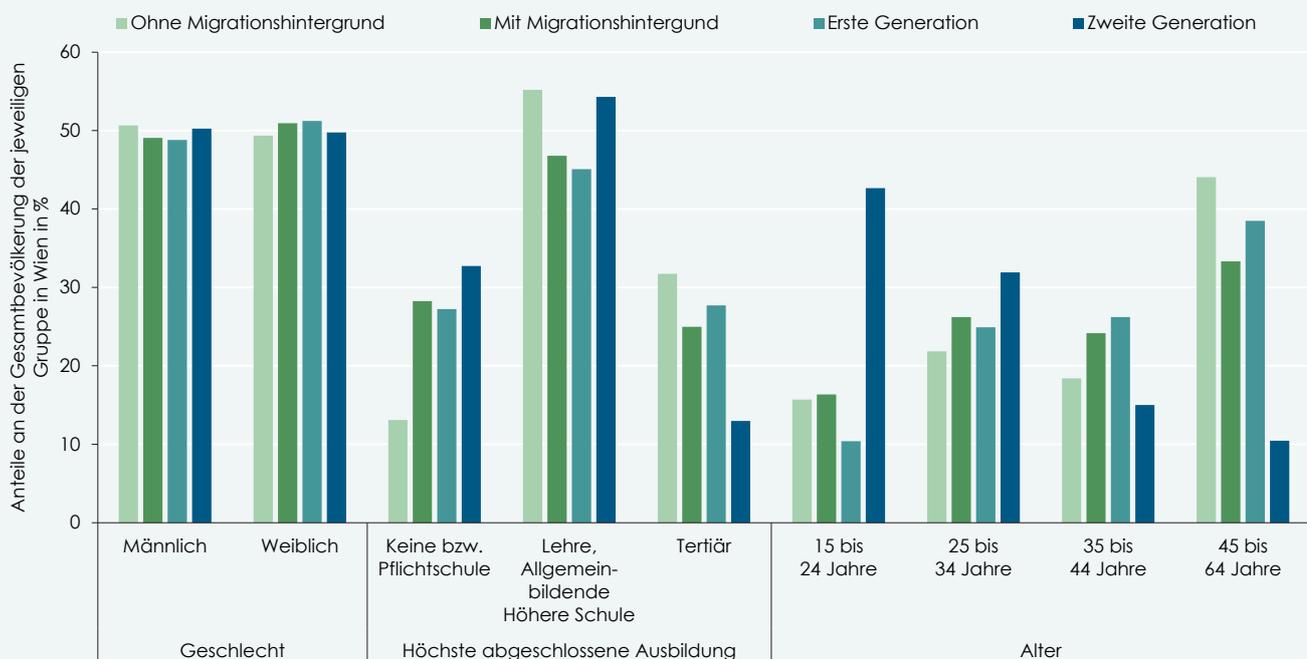
**Personen mit Migrationshintergrund stellen in Wien mittlerweile mehr als die Hälfte des Arbeitskräftepotenzials.**

Laut Arbeitskräfteerhebung hatten 2021 von den 1,3 Mio. in Wien wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) rund 677.000 bzw. 52% Migrationshintergrund. Davon gehörten 546.000 Personen oder rund 42% aller Erwerbsfähigen der ersten Generation und 131.000 (oder rund 10%) der zweiten Generation an. Demnach stellen Personen mit Migrationshintergrund mittlerweile den größeren Teil des in Wien ansässigen Arbeitskräftepotenzials (Abbildung 1). Ein wesentliches Merkmal der in Wien lebenden ersten Zuwanderergeneration ist ihre hohe ethnische Diversität und damit auch Heterogenität: So stammen rund 37% der erwerbsfähigen Personen aus anderen EU-Ländern – 13% aus der EU 15 (einschließlich Vereinigtes Königreich), also den EU-Mitgliedsländern vor 2004, und 24% aus den 13 EU-Beitrittsländern ab 2004 –, weitere 33% aus dem ehemaligen Jugoslawien bzw. der Türkei und 30% aus sonstigen Drittstaaten.

Das auffälligste Merkmal der zweiten Generation ist hingegen ihr geringes Durchschnittsalter. In Wien sind 43% dieser Personen zwischen 15 und 24 Jahre alt, nur 10% haben bereits ein Alter von 45 bis 64 Jahren erreicht. Dementsprechend befinden sie sich häufig noch in Ausbildung und können (erst) eine niedrige formale Ausbildung vorweisen; nur 13% haben eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen. Bei den mittleren Ausbildungsabschlüssen liegt die zweite Generation allerdings deutlich vor der ersten. In Wien verfügen 54% der Angehörigen der zweiten Generation über einen mittleren Ausbildungsabschluss, damit ist der Anteil fast gleich hoch wie unter Personen ohne Migrationshintergrund. In der ersten Generation sind es nur 45% (Ø 2020/21; Abbildung 2).

Abbildung 2: **Struktur der Wiener Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund**

Ø 2020/21



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre).

Zur Analyse der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund wurden quantitative mit qualitativen Methoden kombiniert. Datengrundlage für die quantitativen Auswertungen ist der Österreichische Arbeitsklima Index. Dabei handelt es sich um eine repräsentative Befragung von pro Quartal rund 1.000 (d. h. jährlich rund 4.000) unselbstständig Beschäftigten ab 15 Jahren, die seit

1997 von den Forschungsinstituten FORESIGHT und IFES (Institut für empirische Sozialforschung) im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführt wird. Erhoben werden u. a. die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation, ihre Einschätzung der beruflichen Zukunft, empfundene Arbeitsbelastungen und Diskriminierungserfahrungen<sup>4)</sup>. Insgesamt fanden für den Arbeitsklima Index seit 1997 rund

<sup>4)</sup> Für weitere Informationen siehe: [https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/Warum\\_Arbeitsklima\\_Index\\_.html](https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/Warum_Arbeitsklima_Index_.html).

125.000 Interviews statt, davon knapp 23.000 in Wien. Bis 2019 erfolgten die Befragungen persönlich. In den Jahren 2020 und 2021 wurde aufgrund der COVID-19-Pandemie auf Online-Interviews umgestellt, seither wird etwa die Hälfte der Interviews persönlich, die andere Hälfte online durchgeführt<sup>5)</sup>.

Um für die folgenden Analysen in allen relevanten Subgruppen einen ausreichenden Stichprobenumfang zu erhalten, wurden erneut Daten aus mehreren Erhebungsjahren zusammengefasst. Für die Darstellung der gegenwärtigen Lage handelt es sich um die Jahre 2020 bis 2022; Diskriminierungserfahrungen werden im Arbeitsklima Index erst seit 2020 erhoben. Um Entwicklungen über die Zeit zu untersuchen, wurden die Daten von 2011 bis 2022 betrachtet. Einen Überblick der Stichprobe und der Fallzahlen<sup>6)</sup> gibt Übersicht 1.

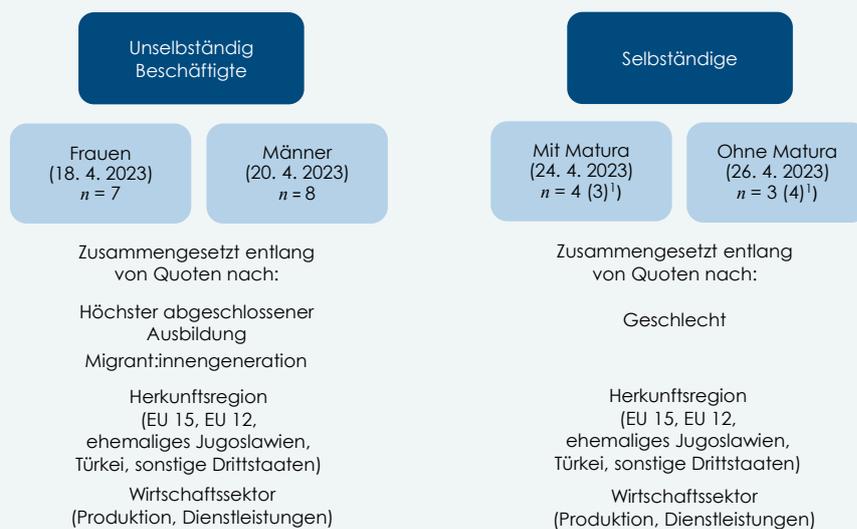
Zusätzlich zur quantitativen Analyse wurden der Berufseinstieg und die Unternehmensgründung von Migrant:innen in Wien qualitativ untersucht. Dazu wurden insgesamt vier Fokusgruppensitzungen durchgeführt, zwei mit unselbständig und zwei mit selbständig Beschäftigten. Bei den unselbständig Beschäftigten bestand eine Fokusgruppe nur aus Frauen und eine nur aus Männern, um geschlechtsspezifische Faktoren besser ansprechen zu können. Bei den Unternehmer:innen wurden Personen mit und ohne Matura getrennt befragt. Darüber hinaus wurden die Fokusgruppen entlang von Quoten nach der Herkunftsregion (EU 15, EU 12, ehemaliges Jugoslawien, Türkei, sonstige Drittstaaten) und nach dem Wirtschaftssektor (Produktion und Dienstleistungen) zusammengesetzt (Abbildung 3)<sup>7)</sup>.

### Übersicht 1: Stichprobengröße

	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund		
		Insgesamt	Erste Generation	Zweite Generation
2011 bis 2013	2.126	608	471	137
2014 bis 2016	1.931	541	381	160
2017 bis 2019	1.760	604	478	126
2020 bis 2022	2.500	410	281	129

Q: Arbeitsklima Index. Personen in unselbständiger Beschäftigung mit Arbeitsort Wien.

Abbildung 3: Zusammensetzung der Fokusgruppen



Q: FORESIGHT. – <sup>1)</sup> Ein Teilnehmer ohne Matura wurde seitens des Feldinstitutes fälschlich Gruppe 3 zugeordnet, was erst bei der Diskussion erkennbar wurde. Der Teilnehmer wurde inhaltlich im Zusammenhang mit den anderen Personen ohne Matura (Fokusgruppe 4) ausgewertet, in Bezug auf die Diskussionsdynamik musste er im Kontext von Fokusgruppe 3 ausgewertet werden.

<sup>5)</sup> Die Sichtweisen von Personen ohne Deutschkenntnisse spiegelt der Arbeitsklima Index nicht wider, da die Interviews auf Deutsch geführt werden.

<sup>6)</sup> Der von der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung etwas abweichende Untersuchungszeitraum für den Arbeitsklima Index ergibt sich aus der Datenverfügbarkeit.

<sup>7)</sup> Aufgrund zahlreichen Nichterscheins von Selbständigen und einer generell geringen Teilnahmebereitschaft waren die Fokusgruppen kleiner als angestrebt. Aus der tiefgehenden Auseinandersetzung mit den einzelnen Fallgeschichten konnten jedoch vielfältige Kontextinformationen zu den quantitativen Ergebnissen gewonnen werden.

### 3. Beitrag der Personen mit Migrationshintergrund zur Wiener Wirtschaft: Beschäftigung, Arbeitsvolumen, Lohnsumme und Wertschöpfung

**Gut 43% der Erwerbstätigen in Wien hatten 2021 Migrationshintergrund. Sie erbrachten 42,5% aller Arbeitsstunden und erwirtschafteten 33,5% der gesamten Lohnsumme sowie geschätzt 35% der Bruttowertschöpfung.**

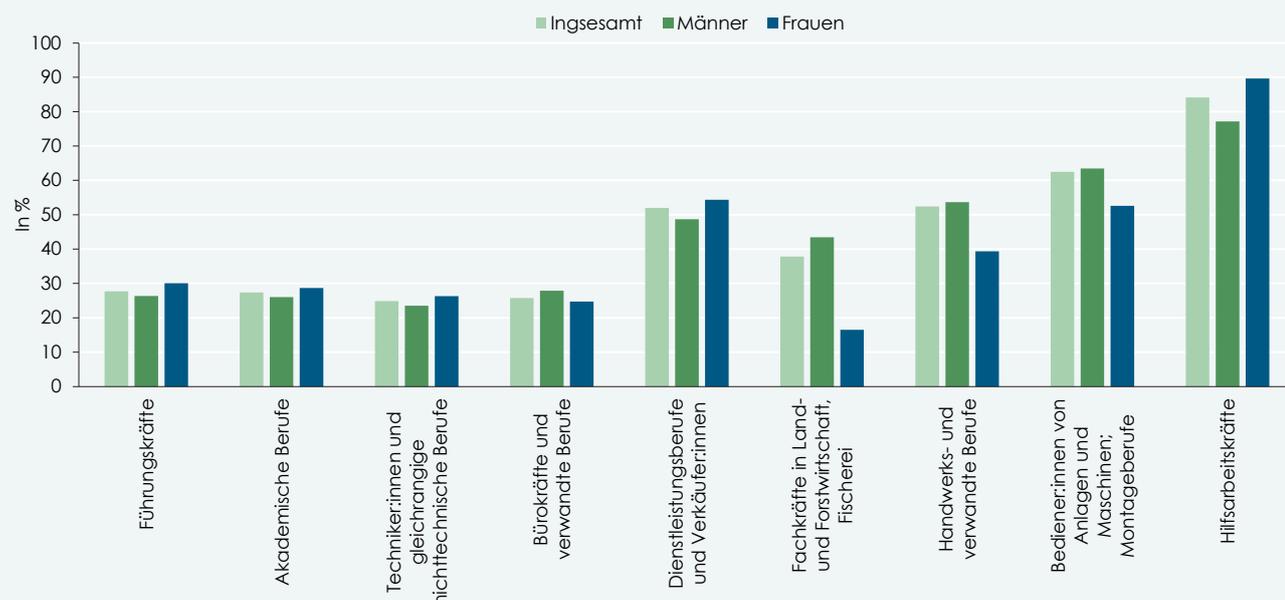
Laut Arbeitskräfteerhebung stellten Personen mit Migrationshintergrund im Jahr 2021 43,4% der unselbständig Beschäftigten Wiens, erbrachten 42,5% aller in Wien geleisteten Arbeitsstunden und erwirtschafteten 33,5% der Lohnsumme. Auch als Arbeitgeber:innen leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Wirtschaft der Bundeshauptstadt: 40,5% der Wiener Selbständigen hatten 2021 Migrationshintergrund, wovon wiederum 49% zumindest eine unselbständige Arbeitskraft beschäftigten (Selbständige ohne Migrationshintergrund: 40%). Auf dieser Grundlage beträgt der geschätzte Beitrag der Erwerbs-

tätigen mit Migrationshintergrund zur Wiener Bruttowertschöpfung des Jahres 2021 35%.

Personen mit Migrationshintergrund sind allerdings keine homogene Gruppe. Ihr formales Ausbildungsniveau und viele andere soziodemografische Merkmale unterscheiden sich erheblich in Abhängigkeit von Herkunft, Generation, Aufenthaltsdauer und Geschlecht. Aufgrund dieser Unterschiede differieren – bei starker Konzentration auf spezifische Nischen – die Anteile der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund deutlich nach Branchen und Berufen.

Abbildung 4: Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien nach Geschlecht und Berufshauptgruppe

Ø 2020/21



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

So stellen Personen mit Migrationshintergrund in Wien den überwiegenden Teil der Erwerbstätigen in Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen (Abbildung 4). Sie machen 84% – unter Frauen sogar 90% – der (selbständigen und unselbständigen) Hilfsarbeitskräfte aus, wobei es sich primär um Angehörige der ersten Generation aus der Türkei, dem ehemaligen Jugoslawien und den EU-Beitrittsländern ab 2004 handelt. Andererseits stellen Personen mit Migrationshintergrund jeweils rund ein Viertel der Führungskräfte, der Beschäftigten in akademischen Berufen sowie der Techniker:innen. Diese Stellen füllen vor allem Zugewanderte aus den vor 2004 beigetretenen EU-Ländern aus. Von diesen arbeitet fast die Hälfte in akademischen Berufen.

Nach Branchen sind überproportional viele Personen mit Migrationshintergrund im Tourismus (Beherbergung und Gastronomie) sowie im Baugewerbe tätig. Im Durchschnitt der Jahre 2020/21 arbeiteten jeweils 9% aller unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diesen beiden ÖNACE-2008-Abschnitten, im Vergleich zu 2% bzw. 5% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Im Bauwesen arbeiten besonders viele Erwerbstätige aus dem ehemaligen Jugoslawien, der Türkei und den EU-Beitrittsländern ab 2004, im Tourismus hingegen viele Personen aus sonstigen Drittstaaten.

Frauen der ersten und zweiten Migrant:innengeneration sind häufig im Bereich

Gesundheit und Soziales tätig. In Wien arbeiten rund 20% der erwerbstätigen Frauen mit Migrationshintergrund in diesem Bereich. Für Angehörige der zweiten Generation ist auch der Handel ein bedeutender Arbeitgeber. In Wien ist fast ein Fünftel aller erwerbstätigen Migrant:innen der zweiten Generation im Handel tätig, von den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund nur jede:r Zehnte. Für türkischstämmige Angehörige der ersten Generation sind aus historischen Gründen auch die Industrie und das Gewerbe wichtige Beschäftigungsbereiche.

Im Durchschnitt der Jahre 2020/21 hatten in Wien rund 58% der unselbständig Beschäftigten in der Bauwirtschaft und 72% der Tourismusbeschäftigten Migrationshintergrund und erbrachten in diesen Branchen 59% bzw. 70% aller geleisteten Arbeitsstunden. Aber auch in fast allen anderen Wirtschaftsbereichen stellten Personen mit Migrationshintergrund zwischen einem Drittel und der

Hälfte der unselbständig Beschäftigten sowie des Arbeitsvolumens. Einzig in den öffentlichen Dienstleistungen (öffentlicher Sektor, Bildungswesen) waren die Anteile mit 23% der unselbständig Beschäftigten bzw. 22% der Arbeitsstunden niedriger (Übersicht 2).

Die selbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund verteilen sich ähnlich auf die Branchen wie die Unselbständigen und konzentrieren sich ebenfalls auf den Tourismus und die Bauwirtschaft. Im Bauwesen hatten im Durchschnitt der Jahre 2020 und 2021 67% aller in Wien tätigen Selbständigen Migrationshintergrund, im Tourismus waren es 78%. In den meisten anderen Branchen lag der Migrant:innenanteil zwischen einem Drittel und der Hälfte. Niedriger war er in den unternehmensnahen und in den öffentlichen Dienstleistungen mit jeweils rund einem Viertel.

**2020/21 hatten 41% der Wiener Selbständigen Migrationshintergrund. Im Tourismus lag der Anteil sogar bei 78%**

## Übersicht 2: Beitrag von Personen mit Migrationshintergrund zur Wiener Wirtschaft

Ø 2020/21

	Unselbständige Beschäftigung	Selbständige Beschäftigung	Arbeitsvolumen	Lohnsumme	Bruttowertschöpfung <sup>1)</sup>
			Anteile in %		
Industrie und Gewerbe	39	32	39	35	37,6
Groß- und Einzelhandel	49	36	45	41	41,7
Verkehr, Nachrichtenwesen	36	54	39	30	33,0
Öffentliche Dienstleistungen	23	41	22	19	22,5
Bauwesen	58	67	59	50	53,1
Tourismus	72	78	70	67	67,9
Gesundheit und Soziales	44	25	42	38	37,0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	26	34	30	28,8
Sonstige Branchen	41	44	40	35	42,6

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – <sup>1)</sup> WIFO-Schätzung auf Basis des Beschäftigtenanteils und der Lohnsumme. Zuordnung nach ÖNACE-2008-Klassifikation: Industrie und Gewerbe (Abschnitte B und C), Groß- und Einzelhandel (Abschnitt G), Verkehr, Nachrichtenwesen (Abschnitte H und J), öffentliche Dienstleistungen (Abschnitte O und P), Bauwesen (Abschnitt F), Tourismus (Abschnitt I), Gesundheit und Soziales (Abschnitt Q), unternehmensnahe Dienstleistungen (Abschnitte L bis M), sonstige Branchen (Abschnitte A, D, E und R bis U).

### Methode zur Schätzung des Beitrages von Personen mit Migrationshintergrund zur Bruttowertschöpfung

Anhand der Lohnsumme sowie des Anteils der selbständig Beschäftigten in einzelnen Branchen lässt sich der Beitrag der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund zur Wertschöpfung in Wien abschätzen. Ausgegangen wird von der sektoralen Durchschnittsproduktivität, d. h. der Bruttowertschöpfung je Beschäftigten einer Branche laut Regionaler Gesamtrechnung. Diese wird mit der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der jeweiligen Branche sowie einem Korrekturfaktor multipliziert. Der Korrekturfaktor kontrolliert dafür, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund selbst in derselben Branche häufig in weniger produktiven Berufen arbeiten als Personen ohne Migrationshintergrund. Formal kann daher die von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erbrachte Bruttowertschöpfung  $BWS_m$  anhand der Formel

$$BWS_m = \sum_j p_j L_{mj} \alpha_m$$

berechnet werden, wobei  $p_j$  für die Durchschnittsproduktivität des Sektors  $j$ ,  $L_{mj}$  für die Zahl der in der Branche  $j$  Beschäftigten mit Migrationshintergrund und  $\alpha_m$  für den Korrekturfaktor steht. Als Grundlage für den Korrekturfaktor dient das Verhältnis der Durchschnittslöhne und -gehälter von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Da diskriminierungsbedingte Lohnunterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund nicht quantifiziert werden können, überschätzt dieser Korrekturfaktor die Produktivitätsunterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Die hier berechneten Beiträge von Personen mit Migrationshintergrund zur Bruttowertschöpfung stellen daher eine konservative Schätzung dar.

Gemessen an der Lohnsumme stellen Personen mit Migrationshintergrund in Wien in allen Branchen geringere Anteile als an der Beschäftigung und am Arbeitsvolumen. Im Bauwesen sind es 50%, im Tourismus 67% und in den meisten anderen Branchen mit Ausnahme der öffentlichen Dienstleistungen zwischen 30% und 40%. Der Grund hierfür liegt im deutlich geringeren Lohnniveau von Personen mit Migrationshintergrund. Laut Arbeitskräfteerhebung lag das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen von unselbständig Beschäftigten der ersten Migrant:innengeneration in Wien 2021 bei 2.200 €. Damit war es um rund ein Viertel niedriger als jenes der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (2.900 €). Das Einkommen von Unselbständigen der zweiten Zuwanderergeneration ist aufgrund ihres niedrigen Durchschnittsalters noch geringer. Sie verdienten 2021 im Durchschnitt rund 2.000 € netto pro Monat

und damit um fast ein Drittel weniger als unselbständig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Auffallend sind auch die ausgeprägten Einkommensunterschiede nach Geschlecht: Frauen der ersten Generation erzielten 2021 durchschnittlich 1.997 € pro Monat, Männer der ersten Generation 2.378 €. In einigen Branchen ist zudem der Einkommensnachteil von Frauen unter Migrant:innen deutlich größer als unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.

Der auf Grundlage der Lohnsumme anhand der oben beschriebenen Methode geschätzte Beitrag von Migrant:innen zur Wiener Wertschöpfung übersteigt im Bauwesen und im Tourismus 50%. In den anderen Branchen mit Ausnahme der öffentlichen sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen liegt er zwischen einem Drittel und der Hälfte (Übersicht 2).

#### 4. Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit

**Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund geben durchgängig eine höhere Arbeitsbelastung und eine geringere Arbeitszufriedenheit an als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.**

Wie die Auswertung des Arbeitsklima Index zeigt, weisen unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund durchgängig höhere subjektive Arbeitsbelastungen und eine geringere Arbeitszufriedenheit auf als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Die Unterschiede sind überwiegend statistisch signifikant. Konkret wurden sechs Dimensionen untersucht: die Zufriedenheit mit der betrieblichen Situation, der finanziellen Absicherung, der Arbeitsplatzsicherheit und der Arbeitszeit (vier Zufriedenheitsdimensionen), sowie das Erleben von psychosozialen und körperlichen Arbeitsbelastungen (zwei Belastungsdimensionen)<sup>8)</sup>. In allen vier Zufriedenheitsdimensionen erzielen Beschäftigte mit Migrationshintergrund geringere Indexwerte als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund, bei der Einschätzung der finanziellen Absicherung beträgt der Abstand z. B. 7 Punkte. In den beiden Belastungsdimensionen sind die Indexwerte von Migrant:innen jeweils höher, also ungünstiger, wobei dieser Unterschied nur im Fall der körperlichen Belastungen signifikant ist (Abbildung 5).

Zu beachten ist, dass das Empfinden psychischer Belastungen bei migrantischen Arbeitskräften über die Zeit (2011/2022) konstant auf hohem Niveau blieb. Die Angleichung der Belastungsniveaus ergab sich daraus, dass sich die psychischen Belastungen bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund zuletzt ebenfalls erhöhten. Hinsichtlich der anderen Indikatoren verringerten sich die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund im Zeitverlauf ebenfalls etwas, bestehen aber weiter-

hin, vor allem in der ersten Migrant:innengeneration. Sie schneidet in allen sechs Untersuchungsdimensionen schlechter ab als die zweite Generation, die in mehreren Dimensionen (innerbetriebliche Situation, Arbeitsplatzsicherheit und körperliche Belastungen) zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aufschloss. Aber auch in der zweiten Generation bleibt die Zufriedenheit mit Einkommen und Arbeitszeit signifikant geringer als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Nach Herkunftsregionen ist die Arbeitszufriedenheit von Personen aus Osteuropa, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien besonders niedrig, während Migrant:innen aus Deutschland ähnlich gute und teils sogar bessere Werte erzielen als österreichische Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.

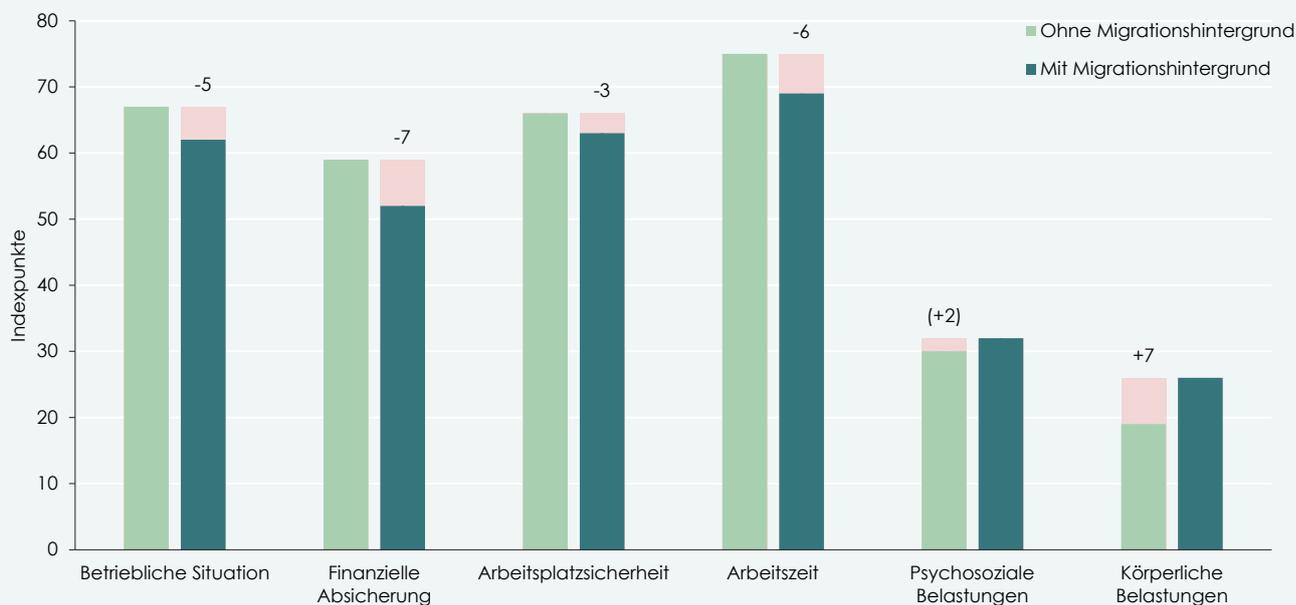
Die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit bzw. in den Belastungsniveaus sind zum Teil mit der Position auf dem Arbeitsmarkt erklärbar (z. B. unterschiedliche Qualifikationen, andere Stellungen im Beruf, branchenspezifische Beschäftigung). Wird diese berücksichtigt, gleicht sich die Arbeitszufriedenheit in der Einschätzung der finanziellen Absicherung und Arbeitsplatzsicherheit an jene von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund an. Die innerbetriebliche Situation, Arbeitszeitregelung und körperlichen Belastungsfaktoren werden von Beschäftigten mit Migrationshintergrund jedoch selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit negativer eingeschätzt, was auf direkte Diskriminierung aufgrund der Herkunft hindeutet.

<sup>8)</sup> Hinter jeder Dimension stehen zwei bis acht Einzelitems, die zu einer Verbundvariable zusammengefasst wurden. So stehen z. B. hinter der Dimension "betriebliche Situation" Einschätzungen zum Führungsstil der Vorgesetzten und zu Teambeziehungen mit den

Kolleg:innen, und hinter der Dimension "Arbeitszeit" z. B. die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung und die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Abbildung 5: **Arbeitszufriedenheit**

Unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien, Ø 2020/2022



Q: Arbeitsklima Index, FORESIGHT. Für die ersten vier Dimensionen gilt: Höhere Werte spiegeln eine größere Zufriedenheit wider und sind daher als positiv zu bewerten. Im Gegensatz dazu deuten höhere Werte in den letzten beiden Dimensionen auf eine stärkere Belastung hin und werden entsprechend als negativ interpretiert.

Auch subjektiv berichten Beschäftigte mit Migrationshintergrund signifikant häufiger über Ungleichbehandlung in der Arbeit als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. In den Jahren 2020 bis 2022 erlebte jede:r zweite Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien mindestens eine Art der Ungleichbehandlung im Arbeitskontext, unter Befragten ohne Migrationshintergrund waren es 41%. Während Personen aufgrund unterschiedlichster Merkmale wie z. B. Geschlecht, Alter oder sexuelle Orientierung Diskriminierung erfahren können, hat jeweils ein beträchtlicher Anteil der Betroffenen den Eindruck, wegen des Migrationshintergrundes diskriminiert worden zu sein. Abbildung 6 zeigt die Anteile derjenigen Personen mit Migrationshintergrund, die verschiedene Arten von Diskriminierungserlebnissen berichten und gleichzeitig denken, dass sie wegen ihres Migrationshintergrundes so behandelt wurden.

Nach den Ergebnissen der Fokusgruppendifkussionen sind die Ursachen für Diskriminierungserfahrungen für die Betroffenen selbst nicht immer klar feststellbar. Vielmehr wirken, dem Konzept der Intersektionalität entsprechend (siehe z. B. Crenshaw, 1989; Gender Mediathek, 2023), mehrere Faktoren (u. a.

Geschlecht, Alter, soziale Schicht, Herkunftsregion und Migrant:innengeneration) auf komplexe Weise mit dem Migrationshintergrund zusammen und prägen damit auch die Lebenslage. In manchen Situationen ist der Migrationshintergrund ausschlaggebend für Diskriminierung, manchmal werden andere Faktoren als einflussreicher empfunden. Insbesondere war die Erfahrung von Geschlechterdiskriminierung bei den unselbstständig beschäftigten Frauen überaus präsent. Der dominante Eindruck war sogar, eher als Frau diskriminiert zu werden, oder aber Mehrfachdiskriminierung als Frau und Migrantin gleichzeitig zu unterliegen. So argumentierte eine der Betroffenen in den Fokusgruppen z. B.:

"Ich sage immer, ich als Frau mit Migrationshintergrund habe es am schwierigsten, mich zu beweisen. Mein Mann kann nicht so gut Deutsch wie ich, er hat bessere Chancen als ich gehabt [ . . .]" (FG1\_5)<sup>9)</sup>

Diese zumindest potenzielle Mehrfachdiskriminierung aus unterschiedlichen Motiven macht Benachteiligung umso schwerer adressierbar. Die Betroffenen spüren, dass sie ungerecht behandelt werden, können die Situation aber nicht ursächlich einord-

**Jede:r zweite Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien gibt an, mindestens eine Art der Ungleichbehandlung in der Arbeit erfahren zu haben. Unter Befragten ohne Migrationshintergrund sind es 41%.**

<sup>9)</sup> FG steht für Fokusgruppe, die Zahl unmittelbar danach für die Nummer der Fokusgruppe, und die Zahl nach dem Unterstrich für eine bestimmte Person innerhalb dieser Fokusgruppe. Die Fokusgruppen wurden

nach der Reihenfolge ihrer Abhaltung nummeriert, die Teilnehmer:innen danach, in welcher Reihenfolge sie bei der Vorstellungsrunde das Wort ergriffen.

nen, wie auch die Erzählung dieser Frau illustriert:

"Bei uns gab es einen Mitarbeiter, der wirklich jahrelang nicht Guten Tag geantwortet hat, [. . .] und eigentlich habe ich mir Gedanken gemacht, ob der [. . .] was gegen

mich hat, weil ich Ausländerin bin, [. . .] und mir wurde gesagt, seine Ehefrau ist auch Ausländerin, das bedeutet, es kann auch nicht daran liegen, [. . .] der hat einfach wahrscheinlich ein Problem, dass ich eine Frau bin." (FG1\_6)

Abbildung 6: **Direkte Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz**

Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Arbeitsort Wien, Ø 2020/2022



Q: Arbeitsklima Index, FORESIGHT. Lesebeispiel: 23% der befragten Migrant:innen haben am Arbeitsplatz bereits eine Diskriminierung in Form von Gerüchten, Tuscheln bzw. übler Nachrede erlebt und führen dies auf ihre Herkunft zurück.

**Diskriminierung entlang des Migrationshintergrundes ist für Migrant:innen oft eine derart alltägliche Normalität, dass sie ihnen nicht mehr bewusst ist.**

Auch Altersdiskriminierung – sowohl Personen über 40 Jahren als auch sehr jungen Beschäftigten gegenüber – wurde in den Fokusgruppen teilweise erwähnt und als diskriminierungsrelevanter empfunden als der Migrationshintergrund. Umgekehrt gibt es auch beim Migrationshintergrund empfundene Abstufungen – drei "Klassen von Ausländer:innen", die in Österreich unterschiedliche Chancen vorfinden, wie eine Befragte den Tenor in ihrer Diskussionsgruppe zusammenfasst:

"Nach 35 oder mehr Jahren in Österreich [. . .] würde ich dem Österreicher, der Österreicherin mal unterstellen, unter Anführungszeichen, dass es [. . .] die Erste-Klasse-Ausländer gibt, also [. . .] die EU-Ausländerinnen und -Ausländer. Dazu gehört eventuell Griechenland, wenn man nicht eine schlechte Urlaubserfahrung gemacht hat [. . .]. Dann gibt es die Zweite-Klasse-Ausländer, die nicht so schlimm sind, das sind eben die Osteuropäer:innen, und dann gibt es die Nicht-EU, [. . .] und das sind eben alle anderen, also das ist jetzt meine persönliche Erfahrung (lacht), nach 35 Jahren assimiliert zu sein." (FG1\_4)

Insgesamt ist Diskriminierung entlang des Migrationshintergrundes allgegenwärtiger Bestandteil des Alltags von Migrant:innen und als solcher den Befragten ad hoc nicht mehr bewusst. Die Frage nach Diskriminierungserfahrungen wegen des Migrationshintergrundes wehrten alle zunächst ab; erst die Dynamik während der Diskussion machte diese Erfahrungen in drei der vier Gruppen artikulierbar, sodass eine Vielzahl von subtilen bis hin zu unverhohlenen Benachteiligungen berichtet wurde – auch mit dem Hinweis, diese seien alltäglich.

"[. . .] das bin ich schon gewohnt, also das kann mich nicht mehr [. . .] überraschen." (FG4\_2)

"[. . .] es gibt öfters so Leute, die denken halt anders, das ist normal [. . .]." (FG4\_1)

Als Dreh- und Angelpunkt für die Arbeitsmarktintegration von unselbständig Beschäftigten aus Drittstaaten kristallisierte sich der Erwerb der Arbeitserlaubnis heraus. Zahlreiche Diskutant:innen erzählten über sich oder Bekannte, wie zugesagte Arbeitsstellen mangels Arbeitserlaubnis nicht angetreten wer-

den konnten oder sogar laufende Beschäftigungsverhältnisse arbeitgeberseitig gekündigt wurden, weil die schon erteilte Arbeitserlaubnis nicht rechtzeitig verlängert worden war. Neben formalen Kriterien hingen Erfolgchancen immer wieder auch vom bearbeitenden Personal ab. Beispielsweise erlebte eine Diskutant:in, dass die zuständige AMS-Stelle ihren Antrag auf Arbeitserlaubnis über Wochen nicht einmal entgegennahm, da es "nicht noch mehr billig[e] Ost-Arbeitskräfte" (FG1\_6) brauche. Als sie sich an eine andere AMS-Geschäftsstelle wandte, wurde ihr Antrag sofort bearbeitet und positiv beschieden. Sachbearbeiter:innen erweisen sich demnach als Gatekeeper (z. B. Pahl, 1969): An Schlüsselstellen sitzend, können sie mit ihrem Handeln den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern bzw. beschleunigen oder erschweren.

Im Fall der Selbständigen können Entscheidungsträger:innen in gründungsrelevanten Institutionen wie Innungen, Banken, dem Finanzamt oder der Wirtschaftskammer die Rolle von Gatekeepern einnehmen. Zwar berichteten Unternehmer:innen in Einzelfällen von Diskriminierungserfahrungen, in anderen Fällen wurden diese Institutionen aber als hilfreich empfunden und die Bedingungen für Unternehmensgründungen in Öster-

## 5. Schlussfolgerungen

Personen mit Migrationshintergrund sind eine heterogene Gruppe mit vielfältigen Lebenslagen und dementsprechend unterschiedlichen Bedürfnissen. Einerseits sind sie – trotz ihres erheblichen Beitrags zur Wirtschaftsleistung – nach wie vor mit Barrieren, Vorurteilen und Diskriminierung wegen ihres Migrationshintergrundes konfrontiert. Andererseits sind es oft andere Faktoren, welche – für sich allein oder zusammen mit dem Migrationshintergrund – die Lebenslagen von Migrant:innen prägen, etwa Geschlecht, Alter, Ausbildung oder die Beschäftigungsform. Migrant:innen haben diesbezüglich viel mit Personen ohne Migrationshintergrund gemeinsam.

Die Handlungsstrategien, die es zu ihrer Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft braucht, sind daher nicht immer migrationspezifisch, sondern erfordern eine intersektorale Verknüpfung verschiedener Politikbereiche. Ein Beispiel dafür ist die Frauen- und Geschlechterpolitik. Migrant:innen sind in fast allen für die Arbeitsmarktintegration relevanten Indikatoren nochmals deutlich schlechter gestellt als Männer mit Migrationshintergrund. Gleichzeitig führen sie ihre Diskriminierungserfahrungen häufiger auf ihr Geschlecht zurück als auf ihre Herkunft: Die Kategorien Gender und Migrationshintergrund sollten in Form von Maßnahmen, welche die Gleichstellung von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Abbau von Sexismus in der Gesell-

reich im Vergleich zum Herkunftsland explizit gelobt. Insgesamt sind für Unternehmer:innen Problemlagen bestimmend, welche die Realität von Selbständigen mit wie ohne Migrationshintergrund prägen, etwa Inflation, Fachkräftemangel oder finanzieller Druck auf kleine und mittlere Unternehmen. Als spezifische Barriere für Unternehmer:innen mit Migrationshintergrund erwähnten Befragte ohne Matura den fehlenden, weil nicht leistbaren Zugang zu zahlungskräftiger Kundschaft. Als zahlungskräftig sahen sie vor allem "einheimische" Kund:innen an, während sie von den Kund:innen mit Migrationshintergrund, die sie an ihren Standorten anträfen, "nicht leben" (FG4\_2) könnten. Generell unterscheiden sich die Alltagserfahrungen von Selbständigen nach sozialer Schicht. Während die Befragten mit Matura weitestgehend betonten, noch nie als Migrant:innen diskriminiert worden zu sein, schilderten jene ohne Matura eine ganze Reihe teils extremer Diskriminierungserlebnisse, wie dieses: "Wir hatten auch so ein Transport, halt einen Umzug in den dritten Stock, ohne Lift, und die Dame ist auf einmal gekommen und hat uns angefangen zu filmen und so, zu schreien und, ja, ihr Ausländer, was tut ihr hier, ihr tut sicher fladern und so [...]". (FG4\_1)

schaft fördern, stärker verschränkt gedacht werden.

Ein weiteres Handlungsfeld ist die Unternehmer:innenförderung: Unternehmer:innen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich zwar hinsichtlich der Breite ihrer Kundschaft von Selbständigen ohne Migrationshintergrund, haben aber ähnliche Bedürfnisse. Dementsprechend begrüßen auch sie eine möglichst effektive und zwischen verschiedenen Trägerorganisationen abgestimmte Gründungsberatung sowie möglichst unbürokratische Gründungsverfahren.

Eine zentrale migrationspezifische Barriere beim Arbeitsmarktzugang von unselbständig Beschäftigten ist der Erwerb der Arbeitserlaubnis. Die betreffenden Prozesse sollten stärker vereinheitlicht und gegebenenfalls durch mehr Personal beschleunigt werden. Zudem gilt es, die interkulturelle Kompetenz von Beratenden zu fördern und Beratungsangebote für die Antragstellung auszubauen.

Generell sollten politische Strategien, die auf eine stärkere Ausschöpfung des Potenzials von Personen mit Migrationshintergrund abzielen, differenzierte und vielfältige Ansatzpunkte wählen, um der Heterogenität dieser Gruppe gerecht zu werden. Da Migrant:innen mittlerweile einen bedeutenden Anteil an allen Zielgruppen der Wirtschafts- und

**Die Arbeitserlaubnis ist für die befragten unselbständig Beschäftigten Dreh- und Angelpunkt der Arbeitsmarktintegration. Die Problemlagen der Selbständigen mit Migrationshintergrund entsprechen im Kern jenen von Selbständigen ohne Migrationshintergrund.**

Sozialpolitik stellen, müssen auch beim Design von Maßnahmen, die sich nicht direkt an Migrant:innen wenden, die potenziellen Auswirkungen auf Personen mit Migrationshintergrund mitbedacht werden. Bei der

Umsetzung ist auf die interkulturelle Kompetenz der Handelnden und Entscheidenden zu achten, um strukturelle Diskriminierung zu vermeiden.

## 6. Literaturhinweise

- Beerli, A., Ruffner, J., & Siegenthaler, M. (2021). The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Firms and Workers: Evidence from Switzerland. *American Economic Review*, 111(3), 976-1012.
- Biffi, G. (2023). *Migration und Arbeit*. ÖAW Verlag Wien.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1(8).
- Felbermayr, G., & Toubal, F. (2012). Revisiting the trade-migration nexus: Evidence from new OECD data. *World Development*, 40(5), 928-937. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.11.016>.
- Fiorio, C. V., Frattini, T., Riganti, A., & Christl, M. (2024). Migration and public finances in the EU. *International Tax and Public Finance*, 31, 635-684. <https://doi.org/10.1007/s10797-023-09787-9>.
- Gender Mediathek (2023). Intersektionalität. <https://gender-mediathek.de/de/intersektionalitaet> (abgerufen am 29. 12. 2024).
- Huber, P., Horvath, T., & Bock-Schappelwein, J. (2017). *Österreich als Zuwanderungsland*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4122069>.
- Huber, P., & Oberdabernig, D. A. (2016). Decomposing Welfare Wedges: An Analysis of Welfare Dependence of Immigrants and Natives in Europe. *Kyklos*, 69(1), 82-107.
- Hunt, J., & Gauthier-Loiselle, M. (2020). How Much Does Immigration Boost Innovation?. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2(2), 31-56. <https://doi.org/10.1257/mac.2.2.31>.
- Mayerhofer, P., Arnold, E., Bachtrögler-Unger, J., Firgo, M., Gabelberger, F., Huber, P., Matzner, A., Riegler, M., Schuster, B., & Unterlass, F. (2021). *Fünfter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens. Teilbericht 1: Indikatoren und Determinanten der territorialen Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich der europäischen Metropolregionen*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/12812944>.
- Pahl, R. E. (1969). Urban Social Theory and Research. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 1(2), 143-153.