

WISO

Nr. 1/26
Mai 2026
49. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt: Stellschrauben am Arbeitsmarkt

Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger: Industrie in der Rezession • **Mario Becksteiner:** KI und Arbeitsmarktqualifikation • **Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer:** Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche • **Thomas Pilgerstorfer:** Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt • **Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber:** Arbeitsqualität Älterer in der EU • **Carina Altreiter, Vera Glassner:** Grenzen der Verfügbarkeit • **Torben Krings:** Zuwanderung im Spannungsfeld • **Thomas Lankmayer, Sandra Rigler:** Bedürfnisse Langzeitbeschäftigungsloser in OÖ • **Rainer Eppel, Helmut Mahringer:** Temporäre Layoffs in Österreich

WISO Praxisforum

Katharina Mitterlehner: Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? • **Robert Walasinski:** Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung • **Timna Reisenberger:** Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt • **Laura Wiednig:** Gleichstellung von Frauen

Zuwanderung nach Österreich im Spannungsfeld von Höherqualifizierung und prekärer Beschäftigung

1. Einleitung	134
2. Zuwanderung und Arbeitsmarkt	134
3. Die Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten	136
4. Atypische und prekäre Beschäftigung	140
5. Die Regulierung von Erwerbsstandards in transnationalen Arbeitsmärkten	143
6. Fazit	146

Torben Krings

Torben Krings arbeitet als Assoziierter Professor an der Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Seine Forschungsinteressen sind Arbeit und Beschäftigung, Migration, politische Bewegungen und europäische Gesellschaften.

1. Einleitung

*Erwerbsbezogene
Zuwanderung ist
eine der wichtigs-
ten Entwicklungen
im österreichischen
Arbeitsmarkt*

Eine der wichtigsten Entwicklungen im österreichischen Arbeitsmarkt in den letzten fünfzehn Jahren war ein Anstieg der erwerbsbezogenen Zuwanderung. Laut Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger Österreich gingen über 90 Prozent der neu geschaffenen Jobs zwischen 2010 und 2024 an ausländische Beschäftigte (BMASGPK 2025). Diese Erwerbsmigration hat eine Nachfrage nach qualifizierten und weniger qualifizierten Arbeitskräften bedient. Zuwander:innen kamen vor allem aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS), aber auch aus den „alten“ Mitgliedstaaten, ebenso wie aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus anderen Drittstaaten innerhalb und außerhalb Europas. Zudem schlägt sich in diesem Beschäftigungsanstieg auch die Fluchtmigration seit 2015 nieder, die mittlerweile auch im Arbeitsmarkt angekommen ist.

Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten? In welchen Bereichen des Arbeitsmarktes haben sie eine Beschäftigung gefunden? Ist diese Beschäftigung gemäß ihren Qualifikationen? Oder sind sie auf *Dead-End-Jobs* in den Niedriglohnsegmenten des Arbeitsmarktes beschränkt? In diesem Beitrag werden diese Fragen auf Grundlage von Mikrodaten des österreichischen Mikrozensus und der EU-SILC-Erhebung zu Einkommens- und Lebensbedingungen untersucht. Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zuerst wird ein Überblick über die Entwicklung der erwerbsbezogenen Zuwanderung seit 2010 und die Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten gegeben. Anschließend wird anhand von Indikatoren zu atypischer Beschäftigung und zum Niedriglohnsektor untersucht, inwieweit sich eine Segmentierungstendenz im österreichischen Arbeitsmarkt verfestigt hat. Abschließend wird die Frage nach der politischen Regulierung von Erwerbsstandards in transnationalen Arbeitsmärkten gestellt.

2. Zuwanderung und Arbeitsmarkt

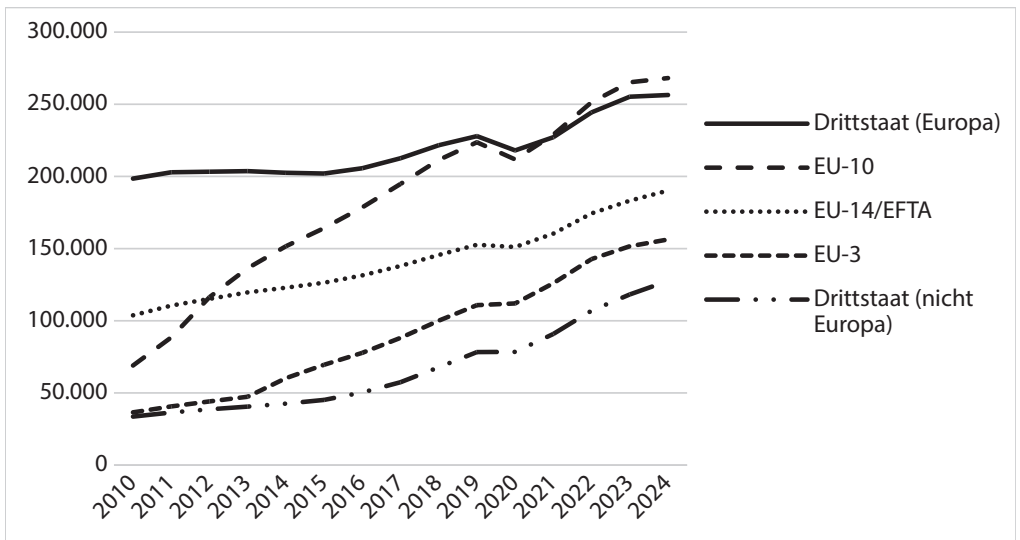
*Die Arbeitsmarkt-
öffnung hat eine
neue Dynamik der
Erwerbsmobilität
nach Österreich
ausgelöst*

Erwerbsmobilität nach Österreich zeichnet sich im 21. Jahrhundert durch eine Diversifizierung der Zuwanderung, eine Erhöhung der Qualifikationsstruktur sowie eine „Europäisierung der Migration“ (Verwiebe et al. 2019) aus. Vor allem die EU-Osterweiterungen 2004 und 2007 haben zu einem Anstieg grenzüberschreitender Wanderungen geführt. Neben Ländern wie Deutschland, Italien, Irland, Spanien und

dem Vereinigten Königreich zählte Österreich zu den wichtigsten Destinationen dieser innereuropäischen Migration (Krings 2022). Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, haben vor allem die Arbeitsmarktöffnungen 2011 für die 2004-Beitrittsländer (EU-10) sowie 2014 für Bulgarien und Rumänien und 2020 für Kroatien (zusammen EU-3) eine neue Dynamik der Erwerbsmobilität nach Österreich ausgelöst. Gleichzeitig ist auch die Zuwanderung aus der alten EU-14/EFTA angestiegen (vor allem aus Deutschland).¹ Zudem zeigt sich, dass auch die Zahl der ausländischen Beschäftigten aus Drittstaaten innerhalb und außerhalb Europas gestiegen ist. Bei Letzteren dürfte es sich vor allem um Flucht- und Familienmigration handeln, die auch eine Erwerbsdimension besitzt. Im Vergleich dazu ist die Zahl der Drittstaatsangehörigen, die mit einer Rot-Weiß-Rot-Karte für qualifizierte Zuwanderung direkt in den Arbeitsmarkt einwandern, nach wie vor relativ gering.²

Abbildung 1:

Entwicklung der ausländischen unselbstständigen Beschäftigung (2010–2024)



Quelle: BMASGPK 2025.

Wie hat sich der hohe Anstieg der Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt? Bezogen auf den Gesamtarbeitsmarkt gibt es einige Evidenzen dafür, dass das erhöhte Arbeitskräfteangebot zu einem Anstieg der Beschäftigung geführt hat, aber auch von Verdrängungseffekten

Die Anzahl der verfügbaren Jobs ist keine fixe Größe

*Länger ansässige
Migrant:innen sind
stärker von der
Neuzuwanderung
betroffen als
in Österreich
Geborene*

begleitet war (Schiman 2021). Zwischen 2010 und 2024 ist die Beschäftigungsquote aller in Österreich ansässigen Personen in der Altersgruppe 20 bis 64 Jahre trotz hoher Zuwanderung von 73,9 Prozent auf 77,4 Prozent angestiegen (Mikrozensus).³ Dies zeigt, dass es sich bei der Anzahl der verfügbaren Jobs nicht um eine fixe Größe handelt (*lump of labour fallacy*), sondern dass sich der Arbeitsmarkt in einem dynamischen Verhältnis von Angebot und Nachfrage entwickelt. Im selben Zeitraum ist die Arbeitslosenquote (internationale Methode) von 4,8 Prozent auf 5,2 Prozent gestiegen. Hiervon waren inländische und migrantische Beschäftigte in unterschiedlicher Weise betroffen. Während die Arbeitslosenquote von in Österreich geborenen Personen zwischen 2010 und 2024 von 4 Prozent auf 3,7 gesunken ist, ist sie bei im Ausland geborenen Personen von 8,8 Prozent auf 9,2 Prozent gestiegen. Dies legt nahe, dass schon länger ansässige Migrant:innen stärker von der Neuzuwanderung betroffen sind, da sie häufig um die gleichen Jobs in den Niedriglohnssegmenten des Arbeitsmarktes konkurrieren (Biffl & Huber 2023: 35). Auch bei der Lohnentwicklung zeigt sich, dass diese in den Teilarbeitsmärkten gedämpft wurde, die seit 2010 eine hohe Zuwanderung erfahren haben, oftmals im Kontext instabiler Beschäftigung (Eppel et al. 2017). Während die gesamtwirtschaftlichen Effekte der Zuwanderung leicht positiv ausgefallen sein dürften, ist davon auszugehen, dass die Zuwanderung unterschiedliche Verteilungseffekte für Regionen, Branchen und Berufsgruppen hatte. Negative Beschäftigungseffekte betrafen vor allem niedrig qualifizierte Arbeitskräfte in grenznahen Regionen wie dem Burgenland, Niederösterreich und Wien (Schweighofer 2012).

3. Die Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten

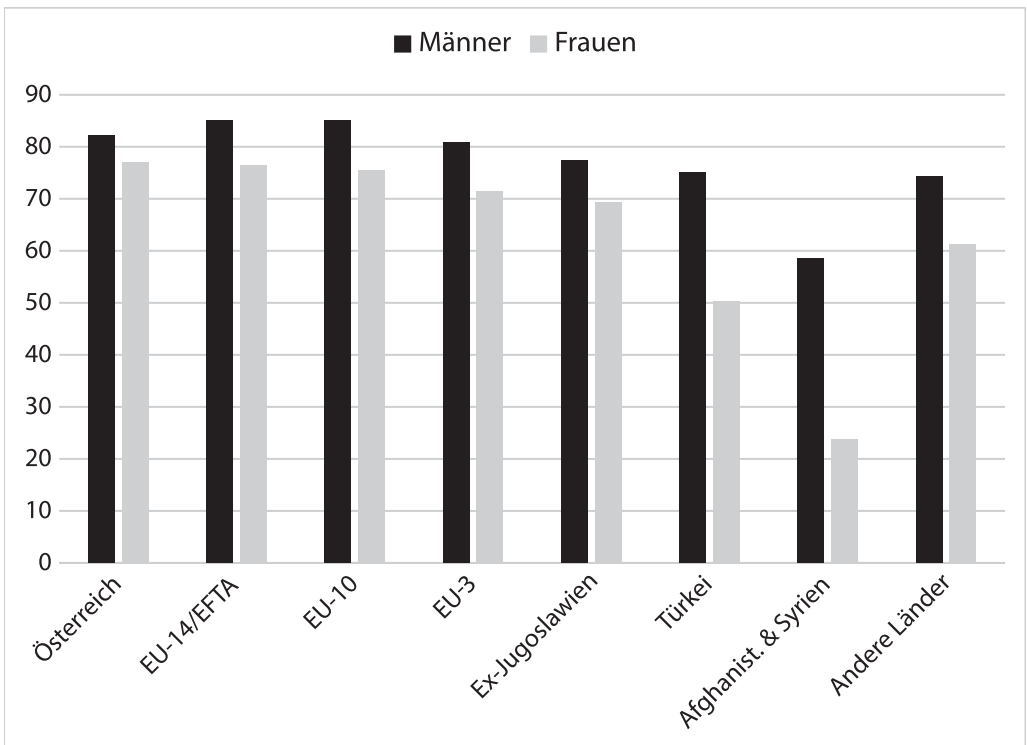
*Beschäftigungs-
quote: Integration
von Migrant:innen
in den Arbeits-
markt ist relativ
erfolgreich*

Die Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen in Österreich unterscheidet sich erheblich nach Herkunft, Geschlecht, Branche und beruflicher Position. Dies zeigt sich schon bei der Beschäftigungsquote, die im Fall von männlichen Zuwanderern aus der EU-14/EFTA und aus den 2004-Beitrittsländern höher ist als bei inländischen Erwerbstätigen (Abbildung 2). Bei anderen Zuwander:innengruppen ist diese Quote niedriger, wobei die Unterschiede zu inländischen Beschäftigten im internationalen Vergleich relativ gering ausfallen (Huber et al. 2017: 14). Somit kann die Integration in den Arbeitsmarkt als relativ erfolgreich gelten, wenn der Maßstab die Beschäftigungsquote ist. Die einzige Gruppe (neben Frauen aus

der Türkei), die sowohl bei Männern als auch vor allem bei Frauen eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote aufweist, sind Personen aus Afghanistan und Syrien. Bei dieser Gruppe dürfte es sich hauptsächlich um Geflüchtete handeln, die im Vergleich zu anderen Zuwander:innengruppen größere Arbeitsmarktnachteile erfahren, unter anderem aufgrund langer Verfahrensdauern, Sprachbarrieren, traditioneller Rollenbilder und gesundheitlicher Probleme (Kohlenberger et al. 2025).

Abbildung 2:

Beschäftigungsquote nach Geburtsland und Geschlecht (2024)
(in Prozent)



Quelle: Mikrozensus, Daten gewichtet. Altersgruppe 20–64 Jahre.

In welchen Bereichen des Arbeitsmarktes sind Migrant:innen beschäftigt? Sowohl männliche als auch weibliche Zuwander:innen aus der EU-14/EFTA sind stark in wissensintensiven Dienstleistungen im öffentlichen und privaten Sektor vertreten. Männliche Zuwanderer aus den EU-Beitrittsländern, dem ehemaligen Jugoslawien und der

Polarisierung der Beschäftigungsstruktur von Migrant:innen

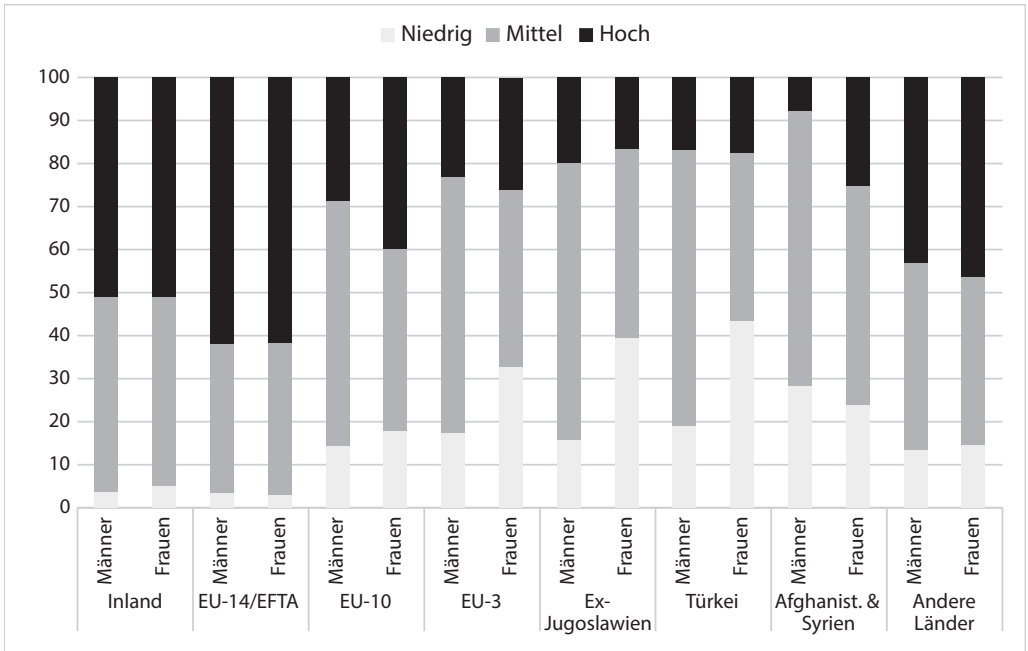
Türkei arbeiten vor allem auf dem Bau, in der Industrie, im Einzelhandel und in der Lagerlogistik. Zuwanderer aus anderen Ländern der Welt sind in der Gastronomie, im Einzelhandel und in der Lagerlogistik überrepräsentiert, aber auch im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen, was auf eine Polarisierung ihrer Beschäftigungsstruktur hindeutet. Weibliche Zuwanderinnen aus den neuen EU-Mitgliedsländern und aus Drittstaaten sind vor allem im Einzelhandel, der Gastronomie, der Reinigung und dem Sozial- und Gesundheitswesen vertreten. Zudem sind Zuwanderinnen aus Drittstaaten (exklusive Afghanistan und Syrien) im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen überrepräsentiert (Mikrozensus 2024).

Auch bei den beruflichen Positionen zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. Zuwander:innen aus der EU-14/EFTA sind vor allem in höher qualifizierten Positionen tätig, was ihr überdurchschnittliches Bildungsniveau widerspiegelt. Alle anderen Zuwander:innengruppen weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an niedrig qualifizierten Hilfskräften auf (Abbildung 3). Dies ist vor allem bei Frauen aus der EU-3, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei sowie bei Männern und Frauen aus Afghanistan und Syrien zu beobachten. In Teilen spiegelt diese berufliche Positionierung das niedrigere Bildungsniveau dieser Gruppen wider. Allerdings ist bei Migrant:innen aus der EU-10, der größten Zuwander:innengruppe im österreichischen Arbeitsmarkt, der Anteil an Hilfskräften mehr als doppelt so hoch (16,3 Prozent), als es ihr Anteil an niedrig Qualifizierten (7,7 Prozent) vermuten lassen würde. Auch sind sie in höher qualifizierten Positionen mit ca. einem Drittel unterrepräsentiert, obwohl nahezu die Hälfte von ihnen über einen tertiären Bildungsabschluss verfügt. Dies deutet auf das Phänomen der Dequalifizierung hin, wonach Migrant:innen in Österreich (oder anderswo) unterhalb ihrer beruflichen Qualifikationen und Fähigkeiten beschäftigt werden. Als Gründe für die Dequalifizierung werden unter anderem Schwierigkeiten bei der Anerkennung und Verwertbarkeit von ausländischen Qualifikationen genannt, ebenso wie Sprachkompetenzen (Huber et al. 2017: 53–54).

Dequalifizierung von Migrant:innen: Berufliche Positionierung spiegelt nur zum Teil niedrigeres Bildungsniveau wider

Abbildung 3:

Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeit nach Geburtsland und Geschlecht (2024) (in Prozent)⁴



Quelle: Mikrozensus, Daten gewichtet.

Qualifikationen, Sprachkenntnisse und Netzwerke sind wichtige Faktoren, die den beruflichen Erfolg von Migrant:innen beeinflussen. Allerdings ist es nicht nur die Ausstattung mit Human- und Sozialkapital, die die Erwerbschancen der Zugewanderten beeinflusst, sondern auch die Struktur des Arbeitsmarktes im Aufnahmeland (Kogan 2007). In dieser Hinsicht wird der Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt nicht nur durch den Stellenwert berufsfachlicher Abschlüsse erschwert, sondern auch durch eine starke Segmentierung nach Geschlecht und Herkunft sowie durch Prozesse der Diskriminierung (Biffl & Huber 2023: 200). Ein Indikator für die Segmentierung von Arbeitsmärkten ist der Anteil an atypischer und prekärer Beschäftigung, wie nun im folgenden Abschnitt untersucht wird.

4. Atypische und prekäre Beschäftigung

Anstieg migrantischer Beschäftigung in der Leiharbeit

Grundsätzlich gilt, dass nicht jede atypische Beschäftigung als prekär einzustufen ist, da sie auch in höher qualifizierten Segmenten vorkommt oder im Hinblick auf Teilzeitarbeit oftmals unbefristet ist. Allerdings haben atypische Beschäftigungsverhältnisse ein höheres „Prekaritätspotenzial“ (Keller & Seifert 2013) als das sogenannte Normalarbeitsverhältnis. Dies zeigt sich auch im österreichischen Kontext, wo atypische und prekäre Beschäftigung seit den 1990er-Jahren angestiegen ist (Flecker & Neuhauser 2023). Vor allem im Kontext jüngerer Zuwanderung hat sich eine Prekarisierungstendenz im österreichischen Arbeitsmarkt verfestigt, wovon der Anstieg migrantischer Beschäftigung in der Leiharbeit, die sinnbildlich für ein unsicheres Beschäftigungsverhältnis steht, ein Ausdruck ist. Kamen im Jahr 2010 gut 30 Prozent aller Leiharbeiter:innen aus dem Ausland, waren es im Jahr 2024 bereits 56 Prozent. Neben der Leiharbeit sind Zuwander:innen auch in atypischen Beschäftigungsformen wie Befristungen und unfreiwillige Teilzeitarbeit überrepräsentiert, die ebenfalls ein höheres Prekaritätspotenzial haben (Tabelle 1).⁵ Dabei fällt auf, dass Zuwander:innen aus den NMS (EU-10 und EU-3) und aus Drittstaaten vor allem in der Leiharbeit bei Männern und bei Befristungen und unfreiwilliger Teilzeit bei Frauen überrepräsentiert sind. Zudem fällt der überdurchschnittlich hohe Anteil an Befristungen bei Beschäftigten aus der EU-14/EFTA auf. Dies überrascht auf den ersten Blick, da diese Gruppe über das höchste Bildungsniveau im österreichischen Arbeitsmarkt verfügt. Bei näherer Sicht der Daten fällt auf, dass über 70 Prozent der Befristungen von EU-14/EFTA-Zuwander:innen in höher qualifizierten Tätigkeiten sind, vor allem im Bildungssektor. Dies zeigt, dass eine Entstandardisierung von Erwerbsbiografien nicht auf niedrig qualifizierte Segmente im Arbeitsmarkt beschränkt ist (Keller & Seifert 2013).

Befristungen auch bei hoch qualifizierten Migrant:innen

Tabelle 1:

Atypische Beschäftigung nach Geburtsland und Geschlecht (2024)
(in Prozent)

	Inland	EU-14/ EFTA	EU-10	EU-3	Ex-Jugo- slawien	Türkei	Afghanistan & Syrien	Andere Länder
Befristung								
<i>Frauen</i>	5,9	13,1	6	6,1	4,8	7,7	18,1	11,3
<i>Männer</i>	4,8	12,5	5,1	4,8	3,7	5,7	6,8	8,9
Leiharbeit								
<i>Frauen</i>	0,8	0,9	3,5	6,1	4,9	5	(-)	2,4
<i>Männer</i>	1,5	0,8	5,6	6,7	4,5	7	9,9	3,6
Unfreiwillige Teilzeit								
<i>Frauen</i>	2,3	3	5,9	6,8	8	9	(-)	5,4
<i>Männer</i>	0,9	1,7	1,7	2,5	(-)	1,4	4,4	4

Quelle: Mikrozensus, Daten gewichtet. (-) = < 10 Fälle. Lesebeispiel: 5,9 Prozent aller Arbeitnehmerinnen, die im Inland geboren wurden, sind befristet beschäftigt.

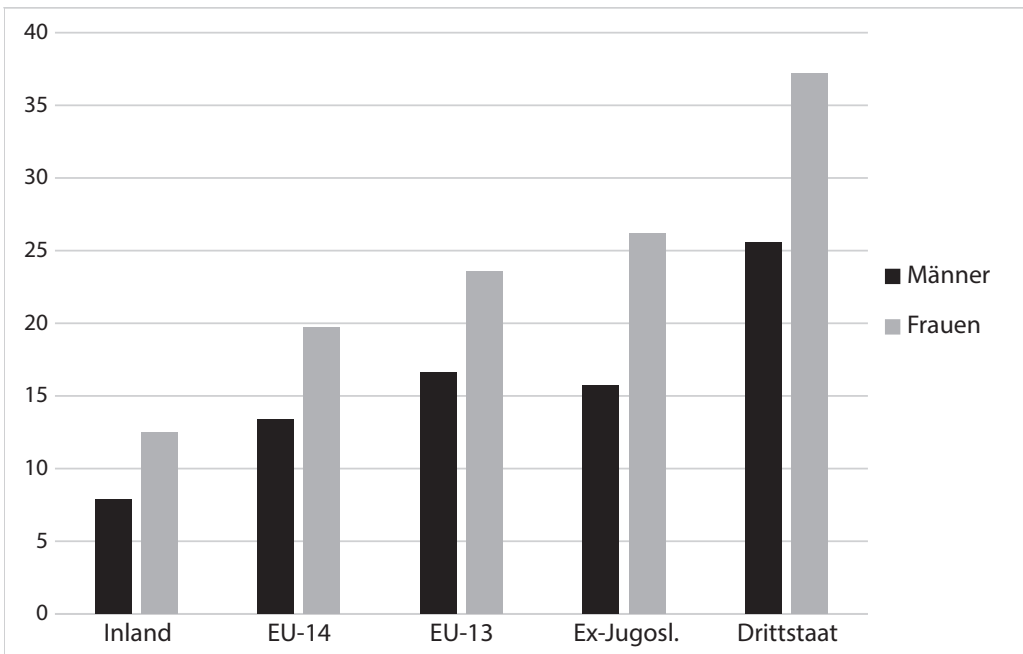
Ein weiterer Indikator für prekäre Beschäftigung ist das Ausmaß des Niedriglohnsektors in Österreich. Dieser ist seit Mitte der 1990er-Jahre vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Strukturwandels und der Arbeitsmarktflexibilisierung moderat gewachsen (Fritsch et al. 2014: 99). Im 21. Jahrhundert hat sich der Niedriglohnanteil bei ca. 14 Prozent aller abhängig Beschäftigten eingependelt und ist zuletzt (2024) leicht auf 13,3 Prozent zurückgegangen (EU-SILC).⁶ Wie in anderen Ländern auch, sind bestimmte Gruppen überproportional stark von der Niedriglohnbeschäftigung betroffen, insbesondere niedrig Qualifizierte, Frauen und Migrant:innen. Gleichzeitig ist die Niedriglohnbeschäftigung nicht auf gering Qualifizierte beschränkt. So haben 41 Prozent aller Niedriglohnbezieher:innen einen Berufsabschluss, 25 Prozent haben die Hochschulreife und 15 Prozent haben einen tertiären Abschluss. Bei migrantischen Niedriglohnbezieher:innen haben sogar 21 Prozent einen tertiären Abschluss. Offensichtlich gibt es keine einfache Entsprechung zwischen Qualifikation und prekärer Beschäftigung in einem nach Geschlecht und Herkunft segmentierten Arbeitsmarkt.

*Niedriglohn-
beschäftigung ist
nicht auf niedrig
Qualifizierte
beschränkt*

*Drittstaats-
angehörige:
Unsicherer
Aufenthaltsstatus
schränkt Wahlmög-
lichkeiten auf dem
Arbeitsmarkt ein*

Insgesamt fällt auf, dass der Anteil von Zuwander:innen an der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich zwischen 2010 und 2024 von 33 Prozent auf 43 Prozent gestiegen ist. Dies kann als ein weiterer Indikator dafür gewertet werden, dass es eine zunehmende Wechselwirkung zwischen Migration und Prekarisierung gibt. Abbildung 4 zeigt, dass die aktuelle Niedriglohnbeschäftigung in Österreich in einem erheblichen Ausmaß weiblich und migrantisch ist. Vor allem bei Drittstaatsangehörigen haben Frauen (und auch Männer) einen überdurchschnittlich hohen Niedriglohnanteil. Dies dürfte nicht nur auf einen Mismatch bei vorhandenen Qualifikationen und Sprachbarrieren zurückzuführen sein, sondern auch auf einen oftmals unsicheren Aufenthaltsstatus, der die Wahlmöglichkeiten im Arbeitsmarkt stärker einschränkt, als dies bei EU/EFTA-Zuwander:innen der Fall ist (Flecker & Neuhauser 2023).

Abbildung 4:
Niedriglohnbeschäftigung in Österreich nach Herkunft und Geschlecht (in Prozent) (2024)⁷



Quelle: EU-SILC, Daten gewichtet. Lesebeispiel: 7,9 Prozent aller Arbeitnehmer, die im Inland geboren wurden, arbeiten für einen Niedriglohn.

5. Die Regulierung von Erwerbsstandards in transnationalen Arbeitsmärkten

Der starke Anstieg von grenzüberschreitender Erwerbsmobilität, sei es als individuelle Zuwanderung oder als arbeitgebergesteuerte Entsendearbeit (die in diesem Beitrag nicht behandelt wurde), hat die Debatte um die Einhaltung von Arbeitsstandards in Österreich neu entfacht. Bereits 2011 wurde unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) im Nationalrat beschlossen, welches unter anderem behördliche Lohnkontrollen und Verwaltungsstrafen im Fall von kollektivvertraglicher Unterzahlung einführte. Der Hintergrund war, dass zwar fast alle abhängig Beschäftigten von einem Kollektivvertrag in Österreich abgedeckt sind, es bis dato aber kaum Instrumente gab, um die Einhaltung der Kollektivverträge in Betrieben zu kontrollieren, die über keine Arbeitnehmer:innenvertretungen verfügen. Das LSD-BG war ursprünglich im Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG) verankert, wurde aber im Rahmen einer Novelle, die auch der Implementierung der EU-Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU diente, 2017 in ein eigenes Gesetz überlassen.⁸

LSD-BG: Kontrolle der Einhaltung von Kollektivverträgen in Betrieben ohne Arbeitnehmer:innenvertretung

Mit dem LSD-BG hat Österreich eines der umfassendsten Regulierungsregime in Europa, welches das *Equal-Pay*-Prinzip auf der Basis von Kollektivlöhnen festschreibt. Dennoch zeigt sich vor allem an den Rändern des Arbeitsmarktes ein Durchsetzungsproblem, oftmals im Kontext atypischer Beschäftigung (Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit und grenzüberschreitende Entsendearbeit). Als besonders anfällige Branchen für Dumpingpraktiken haben sich neben der Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit) die Bauwirtschaft, die Gastronomie und die Landwirtschaft erwiesen, die einen hohen Anteil an migrantischen Beschäftigten haben (Flecker & Neuhauser 2023; Krings 2019). In diesen Branchen wurde eine arbeitgeberseitige Nachfrage nach „flexiblen“ Arbeitskräften in den letzten Jahren vor allem von Migrant:innen bedient, die oftmals in einer vulnerablen Position sind und nur über begrenzte Handlungsoptionen im Arbeitsmarkt verfügen.

Nachfrage nach „flexiblen“ Arbeitskräften in vulnerabler Position

Die Nichteinhaltung von Arbeitsstandards stellt eine Herausforderung für Gewerkschaften und Betriebsrät:innen dar, die vor dem Dilemma stehen, dass sie in den Bereichen des Arbeitsmarktes, in denen diese Praktiken häufiger vorkommen, oftmals nicht präsent sind. Somit sind neue Beratungs- und Unterstützungsangebote gefragt, die über den klassischen betriebszentrierten Ansatz der Gewerkschaftsbewegung hinausgehen. Beispielhaft sei hier das UNDOK-Projekt genannt, welches beim ÖGB in Wien angesiedelt ist und eine arbeitsrechtliche Beratung für Migrant:innen mit und ohne regulären Status anbietet. In einem grenzüberschreitenden Kontext ist das Projekt „Faire Arbeit“ zu nennen, welches unter maßgeblicher Initiative der Gewerkschaft Bau-Holz ein zweisprachiges Beratungsbüro im Grenzgebiet zwischen der Steiermark und Slowenien eingerichtet hat.⁹ Solche Angebote stehen stellvertretend für eine inklusive Ausrichtung gewerkschaftlicher Initiativen, die darauf abzielt, Arbeits- und Sozialstandards durch eine breit angelegte

Arbeits- und Sozialstandards durch eine breit angelegte Informationspolitik stärken

Informationspolitik zu stärken, statt auf Abschottung zu setzen.

Eine weitere wichtige Kontrollfunktion für die Einhaltung von

Arbeitsstandards haben Betriebsrät:innen. In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass seit der Reform des Arbeitsverfassungsgesetzes 2006 auch Personen aus Drittstaaten das passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen haben. Hierdurch eröffnen sich neue Möglichkeiten der Mitbestimmung und der sozialen Teilhabe in herkunftsverschiedenen Belegschaften. Durch die Wahl migrantischer Betriebsrät:innen kann nicht nur die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer:innenseite gestärkt werden, sondern auch ein Beitrag zur Demokratisierung der Arbeitswelt geleistet werden (Biffel 2010; Kohlrausch 2022). Allerdings setzt das größere Engagement von Migrant:innen in Betriebsräten eine gewerkschaftliche Unterstützung im dualen System der Interessenvertretung voraus, wie Ergebnisse aus Deutschland nahelegen (Behrens et al. 2023; Hinken 2018).

Bei der Durchsetzung von Lohnansprüchen kommt auch dem Rechtssystem eine wichtige Bedeutung zu. Prinzipiell haben Arbeitnehmer:innen in Österreich immer die Möglichkeit, nicht erhaltene Löhne auf dem zivilrechtlichen Weg (mit Unterstützung

der Arbeiterkammer) einzuklagen. Allerdings ist dies gerade bei migrantischen Beschäftigten, die neu im Land sind, oder im Fall von Entsendearbeiter:innen, deren Einsatz zeitlich befristet ist, ein unwahrscheinliches Szenario, da sie oftmals mit der Sprache und den arbeitsrechtlichen Gegebenheiten am Arbeitsort (noch) nicht vertraut sind. Um auch vulnerable Beschäftigte bei der Durchsetzung ihrer Arbeitnehmer:innenrechte zu unterstützen, könnte die Einführung eines Verbandsklagerechts für Gewerkschaften und Arbeiterkammern, wie es schon in Frankreich oder in den Niederlanden existiert, eine Option sein (Bosch et al. 2019: 302–309).

Neben einer verbesserten Durchsetzung von Arbeitsstandards erscheinen auskömmliche Mindestlöhne als ein Weg, um eine prekäre Niedriglohnbeschäftigung einzuhegen. Zwar zeichnet sich der österreichische Arbeitsmarkt durch eine nach wie vor hohe kollektivvertragliche Deckungsrate aus. Allerdings gibt es erhebliche Einkommensunterschiede zwischen den Branchen, die zu einer Verfestigung des Niedriglohnssektors in einigen Dienstleistungsbranchen beigetragen haben (Flecker & Neuhauser 2023). In den vergangenen Jahren zielte die Kollektivvertragspolitik der ÖGB-Gewerkschaften darauf ab, vor allem die unteren Lohngruppen anzuheben. Mittlerweile konnte in fast allen Kollektivverträgen ein Mindestlohn von 2.000 Euro durchgesetzt werden. Allerdings liegt diese Untergrenze immer noch deutlich unter der Niedriglohnschwelle, die im Jahr 2023 bei 2.452 Euro für Vollzeitbeschäftigte lag.¹⁰ Somit erscheint eine weitere Erhöhung kollektivvertraglicher Mindestlöhne geboten, um armuts sichere Löhne in Zeiten steigender Lebenshaltungskosten zu sichern. Hier könnte die 2022 beschlossene EU-Mindestlohnrichtlinie eine diskursive Wirkung in der Debatte um die Höhe von Lohnuntergrenzen in Österreich entfalten. Die Richtlinie gibt als Schwellenwerte für Mindestlöhne 60 Prozent des Bruttomedianlohns und 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns an. Zwar gelten diese Kriterien nur für Länder mit einem gesetzlichen Mindestlohn, dennoch könnten sie auch in Österreich „eine neue normative Orientierungsmarke für die Mindestlohnpolitik werden“ (Müller & Schulten 2022: 357). Gemäß den Schwellenwerten der Richtlinie hätte ein Mindestlohn im Jahr 2023 in Österreich 2.207 Euro respektive 2.192 Euro betragen.¹¹ Dies hätte eine Anhebung der untersten Lohngruppen in vielen Kollektivverträgen bedeutet, von der überdurchschnittlich viele Migrant:innen und Frauen profitiert hätten.

*Weitere Erhöhung
der kollektiv-
vertraglichen
Mindestlöhne ist
geboten*

6. Fazit

Prekäre Beschäftigung einhegen und Diversität der österreichischen Arbeitnehmer:innenschaft anerkennen

Dieser Beitrag hat die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen im Kontext jüngerer Zuwanderung nach Österreich untersucht. Es wurde gezeigt, dass sich die Erwerbslage der Zuwander:innen erheblich nach Herkunft, Geschlecht, Branche und beruflicher Position unterscheidet. Während Zuwander:innen aus der „alten“ EU-14/EFTA und aus einigen Drittstaaten in höher qualifizierten Tätigkeiten überrepräsentiert sind, sind Zuwander:innen aus der „neuen“ EU und aus anderen europäischen Ländern relativ stark in Hilfstätigkeiten vertreten. Diese Unterschiede spiegeln zum Teil unterschiedliche Qualifikationen wider, aber auch einen nach Herkunft und Geschlecht segmentierten Arbeitsmarkt. Letzterer zeigt sich unter anderem in einem hohen Anteil atypischer Beschäftigung bei Zuwander:innen aus der „neuen“ EU und aus Drittstaaten. Die Ergebnisse legen nahe, dass sich an den Rändern des Arbeitsmarktes ein prekäres Niedriglohnsegment verfestigt hat, welches in enger Wechselwirkung mit Migrationsbewegungen steht. Die Tatsache, dass die Institutionen der kollektiven Arbeitsbeziehungen in einigen Teilbereichen des Arbeitsmarktes an Prägekraft verloren haben, stellt eine Herausforderung für Gewerkschaften und Betriebsrät:innen dar. Um eine weitere Expansion prekärer Beschäftigung einzuhegen, bedarf es innovativer Unterstützungs- und Beratungsangebote von Seiten der Arbeitnehmer:innenvertretungen, ebenso wie institutionelle Reformen von staatlicher Seite, um der zunehmenden Diversität der österreichischen Arbeitnehmer:innenschaft Rechnung zu tragen.

Anmerkungen

- 1 EU-14 umfasst die Länder, die bereits vor 2004 Mitglied des Staatenverbunds waren (ohne Österreich). Die Europäische Freihandelsassoziation (EFTA) umfasst Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz. Zuwander:innen aus dem Vereinigten Königreich wurden trotz Brexit der EU-14/EFTA zugeordnet.
- 2 Im Jahr 2023 wurden 4.402 Rot-Weiß-Rot-Karten vergeben. Dies ist ein Anstieg um mehr als 50 Prozent seit 2021 (Hadj Abdou & Ebner 2025: 12), ist aber immer noch relativ niedrig im Vergleich zur Gesamtzahl aller Zuwander:innen aus Drittstaaten.
- 3 Alle folgenden Zahlen basieren auf Daten des österreichischen Mikrozensus, wenn nicht anders genannt.
- 4 Das Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeiten basiert auf den Hauptgruppen der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08): hoch (1–3) = Führungskräfte, akademische Berufe, Techniker:innen & gleichrangige nichttechnische Berufe; mittel (4–8) = Bürokräfte & verwandte Berufe, Dienstleistungsberufe & Verkäufer:innen, Fachkräfte in der Landwirtschaft & Fischerei, Handwerks- & verwandte Berufe, Anlagen- & Maschinenbediener:innen & Montageberufe; niedrig (9) = Hilfsarbeitskräfte.
- 5 Unfreiwillige Teilzeit wurde operationalisiert als „keine Vollzeitätigkeit gefunden“. Dies erscheint als ein naheliegender Indikator für „unfreiwillig“. Allerdings ist es wichtig zu betonen, dass bei den angegebenen Gründen für Teilzeit im Mikrozensus die Grenze zwischen „freiwillig“ und „unfreiwillig“ häufig verschwimmt, etwa bei der Antwortkategorie „Betreuung von Kindern und Erwachsenen“, die nicht zu trennen ist von dem Angebot an öffentlichen Betreuungseinrichtungen.
- 6 Die folgenden Zahlen zur Niedriglohnbeschäftigung basieren auf der EU-SILC-Erhebung für Österreich (European Union Statistics on Income and Living Conditions). Im Einklang mit der internationalen Konvention wurde die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medianbruttostundenlohns aller abhängig Beschäftigten gesetzt (Altersgruppe 18 bis 64 Jahre, ohne Auszubildende).
- 7 Aufgrund kleinerer Fallzahlen in der EU-SILC-Erhebung konnte nur zwischen fünf (und nicht wie oben acht) Herkunftsgruppen unterschieden werden.
- 8 Die jüngste LSD-BG-Novelle trat 2021 in Kraft und diente unter anderem der Anpassung des Gesetzes an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, der das bisherige Mehrfachstrafprinzip (Kumulationsprinzip) als unverhältnismäßig beurteilt hatte. Fortan gilt bei Unterentlohnung und weiteren Verstößen eine Höchststrafe, die unabhängig von der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer:innen ist. Diese Änderung wurde von Arbeitnehmervertreter:innen heftig kritisiert, die von einem „Rückschlag“ bei der Bekämpfung von Lohndumping sprachen (Staudacher 2021).
- 9 Die entsprechenden Webadressen der Projekte sind <https://undok.at> und <https://www.faire-arbeit.at>.
- 10 Diese monatliche Niedriglohnschwelle wurde auf Grundlage des Bruttojahreseinkommens (Median) für ganzjährig Vollzeitbeschäftigte bei 14 Monatsgehältern für das Jahr 2023 berechnet (Statistik Austria 2025).
- 11 Eigene Berechnungen auf Grundlage des Bruttojahreseinkommens für ganzjährig Vollzeitbeschäftigte bei 14 Monatsgehältern (Statistik Austria 2025).

Literatur

- » Behrens, Martin / Brehmer, Wolfram / Pohlmeier, Merle (2023): *Repräsentation von Migrant*innen in Betriebsräten*, in: *WSI-Mitteilungen* 76/6, S. 460–469.
- » Biffi, Gudrun (2010): *Gewerkschaften und Zuwanderung in Österreich*, in: Biffi, Gudrun (Hrsg.): *Migration und Integration: Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis (Band 1)*. Bad Vöslau: Omnium, S. 91–101.
- » Biffi, Gudrun / Huber, Peter (2023): *Migration & Arbeit*. Wien: Österreichische Akademie der Wissenschaften.
- » BMASGPK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) (2025): *amis Arbeitsmarktinformationssystem*, [online] https://www.dnet.at/amis/Datenbank/DB_Index.aspx [abgerufen am 13.09.2025].
- » Bosch, Gerhard / Hüttenhoff, Frederic / Weinkopf, C. (2019): *Kontrolle von Mindestlöhnen*. Wiesbaden: Springer VS.
- » Eppel, Rainer / Leoni, Thomas / Mahringer, Helmut (2017): *Österreich 2025: Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich*. Wien: WIFO.
- » Flecker, Jörg / Neuhauser, Johanna (2023): *Qualität der Beschäftigung und prekäre Arbeit in Österreich*, in: Buxbaum, Adi / Filipič, Ursula / Pirklbauer, Sybille / Soukup, Nikolai / Wagner, Norman (Hrsg.): *Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023: Entwicklungen und Perspektiven*. Wien: ÖGB-Verlag, S. 55–68.
- » Fritsch, Nina-Sophie / Teitzer, Roland / Verwiebe, Roland (2014): *Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich*, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 39/2, S. 91–110.
- » Hadj Abdou, Leila / Ebner, Prisca (2025): *Arbeitsmigration in Zeiten des Arbeitskräftemangels in Österreich*. Wien: Internationale Organisation für Migration.
- » Hinken, Günter (2018): *Integration durch Mitbestimmung. Das Beispiel der deutschen Automobilindustrie*. Berlin: LIT Verlag.
- » Huber, Peter / Horvath, Thomas / Bock-Schappelwein, Julia (2017): *Österreich als Zuwanderungsland*. Wien: WIFO.
- » Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (2013): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität*. Berlin: edition sigma.
- » Kogan, Irena (2007): *Working Through Barriers: Host Country Institutions and Immigrant Labour Market Performance in Europe*. Dordrecht: Springer
- » Kohlenberger, Judith / Rengs, Bernhard / Reichelt, Sophie / Buber-Ennser, Isabella / Kalcher, Hannah (2025): *Recent Arrivals in Austria: Neue Geflüchtete aus Syrien am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: AMS.
- » Kohlrausch, Bettina (2022): *Welche Rechte braucht der „arbeitende Souverän“? Ideen für eine Weiterentwicklung industrieller Staatsbürgerrechte*, in: *WSI-Mitteilungen* 75/4, S. 296–302.
- » Krings, Torben (2019): *Posted Workers in Österreich: Grenzüberschreitende Entsendearbeit im Spannungsfeld von offenen Märkten und (supra-)nationaler Regulierung*, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44/1, S. 21–41.

- » Krings, Torben (2022): *Die Transnationalisierung der Arbeitswelt am Beispiel von Erwerbsmobilität in der Europäischen Union*. Wiesbaden: Springer VS.
- » Müller, Torsten / Schulten, Thorsten (2022): *Die europäische Mindestlohn-Richtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 48/3, S. 335–365.
- » Schiman, Stefan (2021): *Labor supply shocks and the Beveridge Curve – Empirical evidence from EU enlargement*, in: *Review of Economic Dynamics* 40, S. 108–127.
- » Schweighofer, Johannes (2012): *Gab es auf regionalsektoraler Ebene Verdrängungseffekte im Gefolge der Arbeitsmarktöffnung vom Mai 2011?*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 38/3, S. 601–614.
- » Statistik Austria (2025): *Jährliche Personeneinkommen*, [online] <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen> [abgerufen am 17.09.2025].
- » Staudacher, Anita (2021): *AK: Neues Gesetz gegen Lohndumping „ein Rückschritt“*, in: *Kurier*, 23.04. 2021.
- » Verwiebe, Roland / Fritsch, Nina-Sophie / Liedl, Bernd (2019): *Der Arbeitsmarkt in Österreich*, in: Aschauer, Wolfgang / Beham-Rabanser, Martina / Bodi-Fernandez, Otto / Haller, Max / Muckenhuber, Johanna (Hrsg.): *Die Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich*. Wiesbaden: Springer VS, S. 113–153.