



DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Berufserfolg von AkademikerInnen türkischer Herkunft“

Verfasserin

Melek Hacıoğlu

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt: Soziologie

Betreuerin / Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen inländischen oder ausländischen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

Datum:

Unterschrift:

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	8
2	ARBEITSMARKTTHEORIEN	11
2.1	HUMANKAPITALTHEORIE.....	11
2.2	DISKRIMINIERUNGSTHEORIE.....	14
2.2.1	<i>Präferenzmodell von Becker</i>	14
2.2.2	<i>Statistische Diskriminierung</i>	15
2.3	SEGMENTATIONSTHEORIE.....	15
2.3.1	<i>Duales Arbeitsmarktmodell</i>	16
2.3.2	<i>Modell des dreigeteilten Arbeitsmarktes</i>	18
2.4	RESÜMEE	20
3	BILDUNGSSYSTEM UND AUSBILDUNG	24
3.1	BILDUNGSSYSTEM IN ÖSTERREICH	25
3.1.1	<i>Türkische SchülerInnen im Primar- und Sekundärbereich</i>	25
3.1.2	<i>Faktoren für den Bildungs(miss)erfolg</i>	27
3.2	STUDIERN AN DEN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN	30
3.2.1	<i>Zahl der Studierenden an Österreichs Universitäten von 1970 – 2009</i>	30
3.2.2	<i>Belegte Studienrichtungen und Studienabschlüsse</i>	32
3.2.3	<i>StudentInnen türkischer Herkunft</i>	34
3.3	RESÜMEE	36
4	MIGRATION UNTER VERSCHIEDENEN GESICHTSPUNKTEN	39
4.1	MIGRATION UND INTEGRATION	40

4.3	RESÜMEE	48
5	SEKUNDÄRANALYTISCHE UND EMPIRISCHE STUDIEN	51
5.1	ARBEITSMARKTSITUATION VON AKADEMIKERINNEN.....	51
5.1.1	<i>Übergang ins Berufsleben.....</i>	52
5.1.2	<i>Adäquatheit der Tätigkeit.....</i>	54
5.1.3	<i>Berufserfolg von AkademikerInnen.....</i>	55
5.2	ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MIGRANTINNEN	61
5.2.1	<i>Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt.....</i>	63
6	FRAGESTELLUNG UND HYPOTHESEN DER EMPIRISCHEN ARBEIT.....	66
6.1	HYPOTHESE ZUR BESCHÄFTIGUNGSSITUATION.....	67
6.2	HYPOTHESE ZUR ADÄQUATHEIT DER TÄTIGKEIT.....	68
6.3	HYPOTHESE ZUM BERUFSERFOLG.....	68
7	DATENBASIS UND METHODISCHE ASPEKTE DER ERHEBUNG	70
7.1	QUALITATIVE ERHEBUNG.....	70
7.2	QUANTITATIVE ERHEBUNG.....	71
7.2.1	<i>Struktur der UmfrageteilnehmerInnen</i>	73
8	EXKURS: PORTRÄTS VON TÜRKISCHEN AKADEMIKERINNEN	77
8.1	AYLIN: EINE PERSON, DIE „GEFORDERT UND GEFÖRDERT“ WERDEN WILL.....	77
8.2	BÜÖRA: EINE LEHRERIN, DIE GERNE IHREN BERUF AUSÜBT	79
8.3	CEM: EIN ENTTÄUSCHTER KÜNSTLER.....	82
8.4	RESÜMEE	84

9	ERGEBNISSE DER QUANTITATIVEN ANALYSE.....	87
9.1	BESCHÄFTIGUNGSSITUATION.....	87
9.1.1	<i>Arbeitslosigkeit.....</i>	88
9.1.2	<i>Branche.....</i>	89
9.1.3	<i>Berufliche Positionierung.....</i>	91
9.2	ADÄQUATHEIT DER TÄTIGKEIT.....	93
9.3	ZWISCHENERGEBNISSE DER BISHERIGEN ANALYSE.....	95
9.4	BERUFSERFOLG.....	97
9.4.1	<i>Subjektiver Erfolg.....</i>	98
9.4.2	<i>Objektiver Erfolg.....</i>	100
9.4.3	<i>Resümee.....</i>	107
10	ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNG.....	111
11	LITERATURVERZEICHNIS.....	114
12	ANHANG.....	119
12.1	ABSTRAKT.....	119
12.2	ABSTRACT.....	120
12.3	LEITFADENINTERVIEW.....	121
12.4	FRAGEBOGEN.....	122
12.5	TABELLENANHANG.....	122
12.6	CURRICULUM VITAE.....	126

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: TYPOLOGIE DER MIGRATIONEN	39
TABELLE 2: EINZELDIMENSIONEN DER ASSIMILATION	42
TABELLE 3: WOHNBEVÖLKERUNG IN ÖSTERREICH NACH STAATSANGEHÖRIGKEITEN 1961 - 2010.....	48
TABELLE 4: TEILNAHME UND RÜCKLAUFQUOTE	72
TABELLE 5: PERSONEN IN DER STICHPROBE NACH MIGRATIONSHINTERGRUND, GESCHLECHT, GEBURTSLAND UND STAATSBÜRGERSCHAFT	74
TABELLE 6: AKADEMISCHER TITEL NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	76
TABELLE 7: STUDIENRICHTUNGSGRUPPEN NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	76
TABELLE 8: ERWERBSTÄTIGEN- UND ARBEITSLIQUOTE NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	87
TABELLE 9: ARBEITSLIQUOTE IN DER BISHIERIGEN BERUFLAUFBAHN NACH MIGRATIONSHINTERGRUND.....	88
TABELLE 10: BRANCHENKONZENTRATION DER BESCHÄFTIGTEN NACH MIGRATIONSHINTERGRUND.....	90
TABELLE 11: BRANCHENKONZENTRATION DER BESCHÄFTIGTEN NACH MIGRATIONSHINTERGRUND UND GESCHLECHT.....	91
TABELLE 12: BERUFLICHE POSITIONIERUNG NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	92
TABELLE 13: BERUFLICHE POSITIONIERUNG NACH GESCHLECHT.....	92
TABELLE 14: BERUFLICHE POSITIONIERUNG NACH GESCHLECHT UND MIGRATIONSHINTERGRUND	93
TABELLE 15: ADÄQUATHEIT DER BEZAHLUNG NACH MIGRATIONSHINTERGRUND.....	94
TABELLE 16: BRUTTO-MONATSEINKOMMEN NACH ALTER	102
TABELLE 17: ARBEITSSTUNDEN PRO WOCHE IN KATEGORIEN INKLUSIVE ÜBERSTUNDEN NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	102
TABELLE 18: BILDUNGSNIVEAU VOM VATER NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	104
TABELLE 19: DAUER BIS ZUR AUFNAHME DER ERSTEN BESCHÄFTIGUNG NACH DEM STUDIENABSCHLUSS	104
TABELLE 20: LOGISTISCHE REGRESSION ZUM BERUFSERFOLG.....	107
TABELLE 21: ABSOLVENTINNEN-JAHGANG NACH MIGRATIONSHINTERGRUND.....	122
TABELLE 22: KUMULIERTE ARBEITSLIQUOTENDAUER IN MONATEN SEIT DEM STUDIENABSCHLUSS NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	123
TABELLE 23: ADÄQUATHEIT HINSICHTLICH DER BERUFLICHEN POSITION NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	123
TABELLE 24: ADÄQUATHEIT HINSICHTLICH DER FACHLICHEN ANFORDERUNG NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	123
TABELLE 25: ZUFRIEDENHEIT MIT DER TÄTIGKEIT NACH MIGRATIONSHINTERGRUND.....	124
TABELLE 26: ZUFRIEDENHEIT MIT DEM BISHIERIGEN LEBENSVERLAUF NACH MIGRATIONSHINTERGRUND.....	124
TABELLE 27: EINKOMMEN NACH MIGRATIONSHINTERGRUND.....	124
TABELLE 28: EINKOMMEN NACH GESCHLECHT	125
TABELLE 29: BRUTTO-MONATSEINKOMMEN NACH ARBEITSSTUNDEN PRO WOCHE INKLUSIVE ÜBERSTUNDEN .	125

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: STUDIERENDE AN ÖFFENTLICHEN UNIVERSITÄTEN 1970 – 2009.....	32
ABBILDUNG 2: ABSOLVENTINNEN-JAHRGANG NACH MIGRATIONSHINTERGRUND UND AKADEMISCHER GRAD ...	75
ABBILDUNG 3: ARBEITSLOSIGKEIT IN DER BISHERIGEN BERUFSLAUFBAHN NACH DEM ABSCHLUSSJAHRGANG UND MIGRATIONSHINTERGRUND	89
ABBILDUNG 4: ADÄQUATHEIT DER BERUFLICHEN POSITION UND DER FACHLICHEN ANFORDERUNG NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	94
ABBILDUNG 5: ZUFRIEDENHEIT MIT DER TÄTIGKEIT NACH MIGRATIONSHINTERGRUND	99
ABBILDUNG 6: ZUFRIEDENHEIT MIT DEM BISHERIGEN LEBENSVERLAUF NACH MIGRATIONSHINTERGRUND.....	100
ABBILDUNG 7: BRUTTO-MONATSEINKOMMEN NACH MIGRATIONSHINTERGRUND UND GESCHLECHT	101
ABBILDUNG 8: BRUTTO-MONATSEINKOMMEN NACH ARBEITSSTUNDEN PRO WOCHE INKLUSIVE ÜBERSTUNDEN	103

1 Einleitung

Was ist Erfolg? Jeder definiert Erfolg anders. Genauso versteht jeder diesen Begriff anders. Zudem hat er für jeden eine ganz andere Bedeutung. Eines bleibt jedoch gleich: Jeder braucht ihn. In welchem Ausmaß der Erfolg stattfindet ist gleichermaßen unterschiedlich, wie er definiert wird, d. h. er ist facettenreich. Erfolg kann sowohl auf der materiellen, als auch auf der ideellen Ebene gedeutet werden. Außerdem kann er viele Lebensbereiche abdecken – sei es das Familienleben oder das Berufsleben.

Das spezifische Erkenntnisinteresse dieser Arbeit stellt das Berufsleben von AkademikerInnen türkischer Herkunft dar, die bis dato die berufliche Position hat einen Effekt auf den Berufserfolg. Je höher sich die Person in der Arbeitsmarkthierarchie positioniert, desto größer ist der Erfolg. eine neue, unerforschte Gruppe ist. Darüber hinaus rücken MigrantInnen türkischer Herkunft mit Themen, wie z. B. ungünstige Ausbildungslage oder Integrationsunwilligkeit, immer wieder ins Blickfeld der Öffentlichkeit. Aber selten liest bzw. hört man über die Erfolgsgeschichten dieser Gruppe. Deshalb wird in dieser Arbeit erläutert, wie die Erfolgssituation von türkischen AkademikerInnen auf dem Arbeitsmarkt aussieht, wobei eine Unterscheidung zwischen dem objektiven und subjektiven Berufserfolg erfolgt. Diese Unterscheidung ist aus einem essentiellen Grund wichtig: Ein statistisch gesehener Erfolg drückt keine Emotionen über die Arbeit aus. Überdies nimmt der subjektive Erfolg, wie z. B. „Zufriedenheit am Arbeitsplatz“, immer mehr einen höheren Stellenwert in der Gesellschaft ein.

Das Arbeitsforschungsziel ist, Informationen über den AbsolventInnen-Verbleib zu erhalten, insbesondere über die Beschäftigungssituation als auch die Adäquatheit des gefundenen Arbeitsplatzes, aber auch über den Berufserfolg der AkademikerInnen mit türkischer Herkunft, im Vergleich zur autochthonen Bevölkerung.

Durch Einbeziehung dieses Hintergrunds ergibt sich die zentrale Forschungsfrage, die wie folgt lautet: *Wie sieht die Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen türkischer Herkunft im Vergleich zu österreichischen AkademikerInnen aus und welche Faktoren sind für den Berufserfolg beider Gruppen ausschlaggebend?*

Die Arbeit gliedert sich in folgende Bereiche: Zu Beginn der Arbeit (Kapitel 2) werden die relevanten Arbeitsmarkttheorien, die die sozialen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt

reflektieren, erläutert, die diese drei Ansätze umfassen: Humankapitaltheorie, Diskriminierungstheorie und Segmentationstheorie.

Anschließend (Kaptitel 3) werden das Bildungssystem bzw. die Bildungsbeteiligung von MigrantInnen in Österreich debattiert, wobei die Institution Schule eine große Rolle spielt, die einerseits als Integrationsort, andererseits als Ursprungsort für Benachteiligung von ausländischen SchülerInnen gilt. In den Studien werden zahlreiche Faktoren für den Bildungs(miss)erfolg erwähnt. Hier ist das größte Augenmerk auf die deutschen Sprachdefizite von ausländischen SchülerInnen gerichtet (Brizić 2007; Mansel 2007; Siebert-Ott 2006). In der Folge führen die Aufstiegsaspirationen von den ausländischen SchülerInnen zum Erfolg, obschon er nicht von allen erreicht wird.

Danach wird auf das Thema Zuwanderung und Migration (Kapitel 4), das stets ein aktuelles Thema in den gesellschaftspolitischen Debatten ist, eingegangen. In der Migrationsforschung wird vermehrt auf das Assimilationskonzept zurückgegriffen, sodass sich diese Arbeit an der Migrationstheorie von Hartmut Esser (1980) orientiert, weil man eine Schnittschelle zwischen dem tertiären Bildungssystem sowie dem österreichischen Arbeitsmarkt für hochqualifizierte MigrantInnen aufzeigen will. Hinterher wird kurz die Migrationsgeschichte von Österreich ab dem 2. Weltkrieg erläutert – wer, wie und unter welchen gesetzlichen Rahmenbedingungen nach Österreich eingewandert ist bzw. wer schließlich sesshaft wurde.

In Kapitel 5 wird allgemein die Situation von AkademikerInnen als auch von MigrantInnen am Arbeitsmarkt besprochen. Die Sichtung bisheriger Studien in Österreich (Guggenberger et al. 2007; Schneeberger et al. 2010), die sich mit der Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen beschäftigen, hat ergeben, dass das Hauptproblem nicht die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen ist, die deutlich unter dem nationalen Durchschnitt liegt. Das zentrale Problem ist die Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen – z. B. freiberufliche Tätigkeit – und nicht adäquaten Beschäftigungsformen in der Berufseinstiegsphase (vgl. Schneeberger et al. 2010: 47). Es ist jedoch nicht ganz klar, ob das auch für AkademikerInnen mit Migrationshintergrund gilt. Studien, in denen der Berufserfolg von AbsolventInnen besprochen wird, werden AkademikerInnen mit Migrationshintergrund in keinerlei Hinsicht in die Analyse mit einbezogen bzw. wird nicht danach differenziert (Abele-Brehm et al. 2004; Abele et al. 2010; Franzen et al. 2005). Infolgedessen konnte bewiesen werden, dass MigrantInnen – vor allem qualifizierte – vermehrt mit Arbeitsmarktdiskriminierung konfrontiert werden sowie eine deutlich schlechtere

Erwerbschance haben (Kaas et al. 2010; Neumann 2010). Bisher wurde die Arbeitsmarktintegration von türkischer stämmigen AkademikerInnen nicht untersucht, was mit der vorliegenden Arbeit nachgeholt werden soll.

Nach dem theoretischen Teil erfolgt die empirische Analyse. Als Erstes wird ein Exkurs (Kapitel 8) gemacht, indem drei Personen türkischer Herkunft vorgestellt werden, wobei die Themenschwerpunkte Berufseinstieg, Berufsverlauf sowie Berufssituation sind. Nach diesem qualitativen Einblick werden die Hypothesen (Kapitel 6), die mittels Theorien und Studien erstellt wurden, überprüft. Um den Verbleib bzw. den Berufserfolg von AkademikerInnen türkischer Herkunft mit der Gruppe österreichischer AkademikerInnen zu vergleichen, wurde eine quantitative Online-Befragung durchgeführt (Kapitel 7), wobei mit dem Studien- und Lehrwesen der Universität Wien kooperiert wurde. So wurde über ein Schneeballverfahren die Stichprobe noch weiter ausgeweitet. Die Stichprobengröße liegt bei 285 Personen (80 AkademikerInnen mit türkischem Migrationshintergrund, 205 AkademikerInnen ohne Migrationshintergrund). Die Auswertung erfolgt bi- sowie multivariat (Kapitel 9).

Zuletzt werden in Kapitel 10 die auf den quantitativen Auswertungen basierenden Ergebnisse bezüglich des Verbleibs und Berufserfolgs verknüpft mit den qualitativen Interviews zusammengefasst und diskutiert, inwieweit es zwischen diesen zwei Personengruppen Unterschiede gibt bzw. welche Faktoren für den Berufserfolg ausschlaggebend sind.

2 Arbeitsmarkttheorien

Arbeitsmarkttheorien erörtern mit zentralen theoretischen Annahmen die Strukturen und Prozesse auf dem Arbeitsmarkt für wissenschaftliche Analysen, der für alle Akteure und Akteurinnen einen zentralen Markt darstellt, da er eine materielle als auch soziale Funktion inne hat. Es gibt zwei Ansätze, die das Geschehen am Arbeitsmarkt untersuchen: der neoklassische und der institutionalistische Ansatz. Das neoklassische Modell umfasst die Grundlage ökonomischer Arbeitsmarkttheorien und kennzeichnet sich dadurch, dass ein frei wählender, tauschender und rational handelnder Homo Oeconomicus (d. h. die ökonomischen Handlungen der Individuen) im Mittelpunkt steht und er auf Nutzenmaximierung ausgerichtet ist (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 45). Der zweite Ansatz betrachtet den Arbeitsmarkt aus der sozialwissenschaftlichen Perspektive. Hier ist der Markt als ein Subsystem der Gesellschaft zu sehen, das in institutionelle und soziale Rahmenbedingungen eingebettet ist (vgl. Abraham et al. 2008: 17). Um die ökonomische Situation von AkademikerInnen türkischer Herkunft genau untersuchen zu können, werden die folgenden Arbeitsmarkttheorien herangezogen, die auf die ungleichen Verteilungsprozesse abgestimmt sind, wie z. B. die Humankapitaltheorie, die Diskriminierungstheorie und die Segmentationstheorie.

2.1 Humankapitaltheorie

Bevor man die Humankapitaltheorie erklären kann, sollte man vorher das neoklassische Modell beleuchten, da die Humankapitaltheorie, die zu Beginn der 1960er Jahre von Gary S. Becker entwickelt wurde, eine Weiterentwicklung des neoklassischen Arbeitsmarktmodells ist. Zudem ist der Arbeitsmarkt in der Neoklassik ein Markt wie jeder andere, d.h. für den Faktor Arbeit gelten die gleichen Gesetzmäßigkeiten wie für Waren (vgl. Abraham et al. 2008: 20; Keller 1999: 306; Sesselmeier et al. 1998: 47). Hier ist die Theorie des allgemeinen Gleichgewichts die zentrale Theorie, da der Preis durch Angebot und Nachfrage bestimmt wird. Das Modell lässt sich also folgendermaßen skizzieren (vgl. Abraham et al. 2008: 21; Keller 1999: 306; Sesselmeier et al. 1998: 48):

- Vollkommene Konkurrenz, d. h. keine Wettbewerbsbeschränkungen und Zutrittsbarrieren
- Homogenität und vollständige Substituierbarkeit aller AnbieterInnen des Faktors Arbeit
- Vollkommene Information aller Wirtschaftssubjekte über die vergangene, gegenwärtige und zukünftige Arbeitsmarktsituation

- Vollständige Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft aller Arbeitskraft-AnbieterInnen
- Keine institutionellen oder kulturellen Beschränkungen

Die Humankapitaltheorie unterscheidet sich vom ökonomischen Basismodell darin, dass sie die Prämisse Homogenität als auch die vollständige Substituierbarkeit der Arbeitskräfte aufgibt. Die Idee ist, dass die Produktivität und somit der Arbeitnehmerwert auf dem Arbeitsmarkt durch sein Wissen sowie seine Fähigkeiten bestimmt werden (vgl. Abraham et al. 2008: 33). Das bedeutet, dass die Akteure und Akteurinnen in ihre Bildung (= Humankapital) investieren. Aus diesem Grund wägt der Homo Oeconomicus die Investitionskosten sowie den späteren Humankapitalnutzen ab und investiert solange der Nutzen die Kosten übersteigt. Schließlich ist sein Ziel die Maximierung der Lebenseinkommensströme (vgl. Abraham et al. 2008: 33; Keller 1999: 310). Darüber hinaus gibt es die Annahme: Je höher das Humankapital ist, desto höher ist die Produktivität des Arbeitsanbieters. Demzufolge erzielt eine Produktivitätssteigerung einen höheren Lohn (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 66).

Um der Frage nachzugehen, wer für die Kosten der Humankapitalinvestitionen aufkommen soll, befasste man sich hiermit: Die Humankapitaltheorien unterscheiden sich in der allgemeinen bzw. spezifischen Ausbildung. Erstere erfolgt vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt in Form allgemein-schulischer Ausbildung („general training“), während die spezifische im Unternehmen durch betriebsspezifische Ausbildung („specific training“) abläuft (vgl. Keller 1999: 311; Sesselmeier et al. 1998: 68). Diese spezifische Qualifikation findet nur im jeweiligen Betrieb eine Verwendung, d. h. die Qualifikation kann nicht in andere Betriebe transferiert werden. Zudem wird sie vom Unternehmen finanziert, weil dies im Interesse der ArbeitgeberInnen ist. Außerdem verlangen die spezifisch ausgebildeten ArbeitnehmerInnen einen Lohn, der über dem Marktlohn liegt. Die ArbeitgeberInnen stimmen diesem zu, um Fluktuation bzw. Verlust von Ausbildungsinvestition zu verhindern (vgl. Keller 1999: 311; Sesselmeier et al. 1998: 68). Dagegen würde ein Arbeitsplatzwechsel den betriebsspezifisch ausgebildeten ArbeitnehmerInnen einen Lohnverlust bringen, da diese verbesserte Qualifikation keinen zusätzlichen Nutzen mittels eines höheren Einkommens in anderen Unternehmen führt (vgl. Keller 1999: 311). Dennoch erzielen die ArbeitnehmerInnen wegen der spezifischen Ausbildung neben dem hohen Einkommen auch eine gewisse Beschäftigungsstabilität. Schließlich hat er mit einer späteren Entlassung im konjunkturellen Abschwung zu rechnen (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 68f).

Die Humankapitaltheorie kennzeichnet sich durch die Heterogenität der beruflichen Qualifikationen aus. Demzufolge können Aussagen über die Einkommensverteilung, das Mobilitätsverhalten sowie über die Arbeitslosigkeit getroffen werden (vgl. Keller 1999: 313). Jede Person ist selbst verantwortlich, in welchem Maße die Produktivitätssteigerung erfolgen soll. Denn Einkommensunterschiede werden einerseits durch die individuellen Investitionen und andererseits durch die individuellen Qualifikationen bestimmt, aber nicht durch andere Faktoren, wie z. B. soziale Herkunft, Geschlecht oder Religion (vgl. Keller 1999: 313; Sesselmeier et al. 1998: 67). Hier wird jedoch der Aspekt ausgeblendet, dass die ungleiche Investition in Humankapital durch Ressourcenmangel bzw. unterschiedliche Verwertungschancen des Humankapitals auf dem Arbeitsmarkt verursacht werden kann (vgl. Abraham et al. 2008: 34). Erstere meint z. B. die finanzielle Möglichkeit, eine Ausbildung zu zahlen. Vor allem Kinder aus armen Familien und/oder aus ausländischen Familien sind davon betroffen. Sie können sich das Schulgeld bzw. die Studienkosten nicht leisten. Zudem ist es auch möglich, dass ihnen das Bildungssystem fremd ist, weshalb sie auch geringere Bildungschancen haben. Das bedeutet, dass die Qualifikationsungleichheit auf dem Arbeitsmarkt seine Wurzeln im Bildungssystem hat.¹ Der zweite Erklärungstyp, der auf die unterschiedlichen Verwertungschancen des Humankapitals eingeht, eignet sich vielmehr für die Analyse von Arbeitsmarktprozessen. Die Akteure und die Akteurinnen nehmen unterschiedliche Verwertungschancen des Humankapitals auf dem Arbeitsmarkt vorweg und aus diesem Grund investieren sie weniger in Humankapital. Ungleiche Verwertungschancen heißt, dass der Akteur bzw. die Akteurin mit gleicher Humankapitalausstattung ein unterschiedlich hohes bzw. ein niedrigeres Lebenseinkommen zu erwarten hat (vgl. Abraham et al. 2008: 34). Darüber hinaus zählen Frauen zu denjenigen, die wegen einer Erwerbsunterbrechung (z. B. Schwangerschaft) weniger in Bildung investieren und zugleich ein niedriges Lebenseinkommen beziehen. Dies führt somit zur schlechteren strukturellen Positionierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Abraham et al. 2008: 35).

Schließlich ist die Humankapitaltheorie eine Vorläuferrolle. Sesselmeier und Blauermel (1998) drücken das so aus:

„Sie [Humankapitaltheorie] thematisiert etliche Probleme der Arbeitsmarktbeziehungen, deren Schlüsselbegriffe erst in späteren Theorien, die implizit oder explizit auf die

¹ Im Kapitel 3: Bildungssystem und Ausbildung wird das Thema Bildung genauer unter die Lupe genommen, wie beispielsweise Faktoren für den Bildungs(miss)erfolg.

Humankapitaltheorie in mehr oder weniger kritischer Form rekurrieren, geprägt werden“ (Sesselmeier et al. 1998: 69).

2.2 Diskriminierungstheorie

Die diskriminierungstheoretischen Ansätze sind inhaltlich sowie personell eng mit der Humankapitaltheorie verbunden. Die HumankapitaltheoretikerInnen versuchten vor allem die Analyse von geschlechterspezifischen Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzuführen, leider ohne schlüssige Erklärungen. Einkommensunterschiede, die weder auf individuelle Humankapitalunterschiede, noch auf individuelle Produktivitätsunterschiede zurückzuführen sind, können mithilfe von Diskriminierungstheorien erklärt werden (vgl. Keller 1999: 314). Von einer Diskriminierung wird dann gesprochen, wenn askriptive Merkmale (Geschlecht, Alter, Nationalität etc.) einer Person auch unter Kontrolle ihrer Produktivität einen Einfluss auf ihre Arbeitsmarktchancen haben (vgl. Kalter 2008: 309). In dieser Arbeit wird die ungleiche Behandlung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt untersucht. Deswegen wird in diesem Abschnitt nicht nur auf die Lohndiskriminierung, sondern auch auf die Beschäftigungsdiskriminierung, die sich in Einstellungs-, Beförderungs- und Entlassungsdiskriminierung aufteilen lässt, eingegangen (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 70). Zwei Ansätze, die die Diskriminierung direkt an askriptiven Merkmalen beschreibt, sollen hier vorgestellt werden: das Präferenzmodell von Becker und die statistische Diskriminierungstheorie.

2.2.1 Präferenzmodell von Becker

Die bekannteste neoklassische Diskriminierungstheorie von Gary S. Becker (1971) geht davon aus, dass Unternehmen bezüglich der Arbeitskräfte ethnische Präferenzen haben. Diese Präferenzen („taste for discrimination“) sind Vorlieben für bestimmte Gruppen und bestehen aus Vorurteilen gegen bestimmte Gruppen (vgl. Keller 1999: 314). Somit haben die soziale Herkunft, das Geschlecht, das Alter etc. einen definitiven Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen. Dies hat zur Folge, dass die Benachteiligten mit längerer Suchdauer zu rechnen haben bzw. sie dadurch vergleichsweise höhere Suchkosten haben, wenn es eine gewisse Arbeitgeberanzahl mit benachteiligten Präferenzen gibt. Die Arbeitssuchenden willigen schließlich ein, für niedrigere Löhne zu arbeiten, trotz gleichen Humankapitals (vgl. Kalter 2008: 311). Das bedeutet, dass die Präferenzen entweder Lohndiskriminierung, oder Einstellungsdiskriminierung verursachen können (vgl. Sesselmeier

et al. 1998: 71). Ebenfalls nicht auszuschließen ist, dass ethnische Präferenzen zur Segregation führen können (vgl. Kalter 2008: 310).

2.2.2 Statistische Diskriminierung

Die statistische Diskriminierungstheorie nimmt an, dass das Unternehmen nur unvollkommene Informationen über die Produktivität einzelner ArbeitnehmerInnen verfügt. Im Unterschied zum Präferenzmodell erfolgt die Diskriminierung nicht über Vorlieben oder Vorurteile, sondern vielmehr über repräsentative Gruppeneigenschaften (vgl. Keller 1999: 314; Sesselmeier et al. 1998: 72). Die ArbeitgeberInnen ordnen die neu einzustellenden ArbeitnehmerInnen einer Gruppe zu. Darüber hinaus kennen sie den Produktivitätsmittelwert unterschiedlicher Gruppen von Arbeitnehmern, wie z. B. den der AusländerInnen oder den der Frauen. Anhand dieser Zuordnung bestimmen die ArbeitgeberInnen die Produktivität jedes einzelnen Arbeitnehmers, ohne die tatsächliche Leistungsfähigkeit wissen zu können (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 72). Anders formuliert heißt das: Wenn eine bestimmte Gruppe, z. B. eine Gruppe von AusländerInnen eine geringe Produktivität hat, wird jedem Mitglied dieser Gruppe – unabhängig von der tatsächlichen Produktivität – diese Produktivität zugeschrieben. Dadurch wird die jeweilige Person diskriminiert – unabhängig davon, ob seine Leistung höher ist als angenommen, oder auch nicht (vgl. Abraham et al. 2008: 35). Außerdem wird beim Auswahlverfahren mehr auf die Signale geachtet, da der Produktivitätsbeitrag nicht sofort beurteilt werden kann. Diese Signale – gruppenspezifisch ausgewählt – können sein: Ausbildung, Berufserfahrung, Alter, Arbeitslosigkeitsdauer oder Einstellungstestergebnisse (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 72). Die statistische Diskriminierungstheorie kann ohne weitere Zusatzmaßnahmen individuelle Abweichungen – positiver oder negativer Art – erklären, keinesfalls aber die systematische Benachteiligung einer ethnischen Gruppe (vgl. Kalter 2008: 311).

2.3 Segmentierungstheorie

Im Gegensatz zu neoklassischen Theorien ist der Arbeitsmarkt in der Segmenttheorie nicht offen und einheitlich, sondern in geschlossene Teilarbeitsmärkte oder Segmente gegliedert. Sengenberger (1978) definiert Teilarbeitsmarkt *„als eine durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften oder Arbeitsplätzen abgegrenzte Struktureinheit des Gesamtarbeitsmarkts, innerhalb der die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen und mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt“*

(Sengenberger 1978: 29). Die Teilarbeitsmärkte, die sich nach diskreten soziographischen Merkmalen, wie z. B. Geschlecht, Nationalität, schulische sowie berufliche Bildung, Branche, Wirtschaftssektor oder Region differenzieren, können unterschiedliche Funktionsweisen und Anpassungsformen haben (vgl. Sengenberger 1978: 24f). Das führt dazu, dass die Arbeitskräfte nicht substituiert werden können und dass sie unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen aufweisen. Zudem ist die Segmentationstheorie einerseits durch eingeschränkte Mobilitätsmöglichkeiten zwischen den Segmenten sowie durch ungleiche und restringierte Zugangschancen gekennzeichnet (vgl. Keller 1999: 326). Ziel der Segmentationstheorie ist in erster Linie eine näher an der Wirklichkeit gelegene Darstellung des Arbeitsmarktes zu liefern, indem sie die institutionalisierten Regeln, interne Vergleiche sowie politische Einflüsse stärker betont als die ökonomische Rationalität (Profitmaximierungshypothesen oder Gleichgewichtsannahmen) (vgl. Keller 1999: 326).

2.3.1 Duales Arbeitsmarktmodell

Die zentrale These des institutionalistischen Ansatzes der amerikanischen Segmentationstheoriebegründer Peter Döringer und Michael Piore ist die dichotome Arbeitsmarktaufspaltung in ein primäres und in ein sekundäres Segment. Die beiden Segmente sind gekennzeichnet durch (vgl. Keller 1999: 326; Sesselmeier et al. 1998: 223f):

Primärer Arbeitsmarkt	Sekundärer Arbeitsmarkt
- stabile Arbeitsplätze	- instabile Arbeitsverhältnisse
- gute Arbeitsbedingungen	- rigide Arbeitsbedingungen
- geringe Fluktuation	- hohe Fluktuationsraten
- Beförderungs- und Karriereaussichten	- keine oder nur geringe Aufstiegschancen
- formelle oder informelle Aufstiegskriterien	- Fehlen von Beförderungsmechanismen
- hohes Einkommen	- schlechte Bezahlung
- hohe Arbeitsplatzsicherheit	- häufige Arbeitslosigkeit
- hohe Qualifikationsanforderungen	- geringe Qualifikationsanforderungen

Im nächsten Schritt (1975) wird der primäre Teilarbeitsmarkt in ein oberes und unteres Segment unterteilt. Das obere Segment besteht – ergänzend zur bisherigen Charakterisierung des primären Sektors – aus „professional and management jobs“ (Managementsektor). Das heißt, neben hohen, formal definierten Qualifikationen werden auch Eigenschaften, wie z. B. Kreativität und Durchsetzungsvermögen vorausgesetzt, während das untere primäre

Arbeitsmarktsegment Arbeitsdisziplin, Zuverlässigkeit und Monotonietoleranz vorsieht (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 224). Desgleichen differenzieren sich die unteren und oberen Segmente in Bezug auf die berufliche Mobilität. Im oberen Segment verläuft der Mobilitätsprozess wegen des hohen Ausbildungsniveaus betriebsübergreifend und bringt generell einen Aufgabenwechsel mit sich. Dagegen geschieht dies im unteren Segment des primären Arbeitsmarkts betriebsintern, wobei Eintritts- und Endpositionen, als auch der Karriereverlauf bereits im Vorhinein festgelegt sind (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 225). Für Beschäftigte bedeutet diese vertikale Mobilität ein Status- und Einkommensgewinn, ohne irgendwelche Ausbildungsinvestitionen, deren VertreterInnen zum größten Teil aus der sozialen Arbeiterschicht stammen (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 225). Darüber hinaus ist die sekundäre Arbeitsmarktmobilität noch restringierter. Eine betriebsinterne Mobilität ist ausgeschlossen. Ihre Mobilität ähnelt mehr einer milieubedingten horizontalen Bewegung.

Die Segmentierungsursache des Arbeitsmarktes ist in der technologisch-wirtschaftlichen Argumentation begründet. Basierend auf dem Konzept der dualen Wirtschaftsstruktur (Averitt 1968), insbesondere der Gütermärkte, gibt es zwei Sektoren: den monopolistischen Kernbereich mit konjunkturabhängiger, standardisierter Massenproduktion und den peripheren Randbereich (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 225). Infolgedessen sind Schlüsselindustrien im Kernbereich angesiedelt, in denen auf internationaler Ebene Wettbewerbsfähigkeit eine essentielle Rolle spielt (vgl. Abraham et al. 2008: 42f). In diesem Bereich liegen die Arbeitsplätze des primären Arbeitsmarktes. Das sekundäre Segment stellt damit den peripheren Randbereich dar, der sich aus Klein- und Mittelbetrieben mit arbeitsintensiven Produktionen kennzeichnet. Zudem sind hier vor allem MigrantInnen und überproportional Frauen beschäftigt (vgl. Abraham et al. 2008: 42).

Der zweite Erklärungsansatz für die Arbeitsmarktsegmententstehung ist der sozio-ökonomische Aspekt. Dabei ist der Ausgangspunkt die Schichtungstheorie aus der Soziologie. Döringer und Piore gliedern die Bevölkerung mittels ihrer Herkunft und Stellung in der Bevölkerung in drei Schichten, die durch unterschiedliche Verhaltensmuster geprägt sind (vgl. Sesselmeier et al. 1998: 227f):

Arbeiterschicht

Diese Schicht hat einen stabilen, routinemäßigen Lebensstil und einen festen sozialen Kontakt. Arbeit und Ausbildung wird als Notwendigkeit angesehen, dennoch steht der Beruf

wertungsgemäß hinter der Familie. Die Arbeiterschicht ordnet man dem unteren primären Arbeitsmarktsegment zu.

Mittelschicht

Die Mittelschicht kennzeichnet sich durch Mobilität, Arbeit, Ausbildung sowie Karrierewunsch (Karriere, hohes Einkommen). Doch die sozialen Beziehungen sind nicht eng bzw. überwiegend beruflich. Diese Verhaltensweisen lassen die Mittelschicht zum oberen primären Segment einordnen.

Unterschicht

Hier sind Freundschafts- und Familienbindungen instabil. Außerdem orientieren sich die Personen nicht an Werten, sondern am spontanen „Lustgewinn“. Wegen dieser Eigenschaften sowie der unregelmäßigen Beschäftigung gehört diese Schicht in den sekundären Arbeitsmarkt.

2.3.2 Modell des dreigeteilten Arbeitsmarktes

Burkart Lutz und Werner Sengenberger (1980) erklären die Arbeitsmarktsegmentation am bundesdeutschen Markt nicht durch die Arbeitsmarktdichotomie, sondern durch eine Dreiteilung: einem Markt für unspezifische Qualifikation („Jedermannsteilarbeitsmarkt“), einem berufsfachlichen Arbeitsmarkt und einem betrieblichen Arbeitsmarkt (vgl. Keller 1999: 327; Sengenberger 1978: 59f; Sesselmeier et al. 1998: 244). Dabei unterscheiden sich die drei Teilmärkte hinsichtlich der Arbeitskraftqualifikation sowie der gegenseitigen Bindungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Jedermannsteilarbeitsmarkt

Der Jedermannsteilarbeitsmarkt, der neoklassisch funktioniert, besteht aus Arbeitskräften mit unspezifischen, nicht fachlichen oder betriebsspezifischen Qualifikationen. Hier sind überwiegend Hausfrauen ohne Berufsausbildung, unqualifizierte ausländische Arbeitskräfte und ArbeitnehmerInnen in extremen Lebenslagen vorzufinden (vgl. Sengenberger 1978: 65). Der Lohn orientiert sich nach dem Lohnwettbewerb. Das bedeutet, die ArbeitnehmerInnen wechseln die Arbeitsstelle, wenn sie in einem anderen Unternehmen mehr verdienen können. Darüber hinaus herrscht in diesem Segment keine Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Bindung, sodass substituiert werden kann. Es gibt niedrige Löhne, hohe Fluktuationsraten sowie fehlende

vertikale Mobilitätschancen, das heißt, dass das Fehlen von Karrieremöglichkeiten typische Merkmale für den Jedermannsteilarbeitsmarkt sind (vgl. Keller 1999: 329).

Berufsfachlicher Teilarbeitsmarkt

Der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt umfasst berufsbezogene Qualifikationen, die für eine bestimmte Branche bzw. einen bestimmten Beruf spezifisch sind, aber nicht für einen bestimmten Betrieb (vgl. Sengenberger 1978: 67f). Die Arbeitskräfte weisen eine homogene Qualifikation auf, die sie in mehrjährigen Ausbildungsgängen erworben haben. Ihr Ausbildungsabschluss gilt als Eintrittskarte in das berufsfachliche Segment. Die Qualitätserfordernisse werden durch überbetriebliche, halbstaatliche Instanzen bestimmt und der erfolgreiche Abschluss durch Zertifikate verifiziert (vgl. Keller 1999: 328). Diese standardisierte Qualifikation ermöglicht den ArbeitnehmerInnen, eine hohe zwischenbetriebliche Mobilität bzw. den ArbeitgeberInnen Kostenersparnis, besonders Rekrutierungskosten sowie Anlern- bzw. Einarbeitungskosten (Substituierbarkeit der Arbeitskräfte) (vgl. Keller 1999: 328; Sengenberger 1978: 328). Aufgrund des dualen Bildungs- bzw. Berufssystems hat dieses Segment vor allem im deutschsprachigen Raum eine große Bedeutung.

Betrieblicher Teilarbeitsmarkt

Auf dem betrieblichen Arbeitsmarkt befinden sich betriebspezifisch qualifizierte Arbeitskräfte, also ArbeitnehmerInnen mit betriebspezifischen Kenntnissen sowie Fähigkeiten für einen bestimmten Betrieb (vgl. Keller 1999: 328; Sengenberger 1978: 77). Deswegen ist die zwischenbetriebliche Mobilität eingeschränkt und mit Kosten für ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn verbunden, was einen Investitionsverlust für beide Seiten bedeuten würde, sollte es zum Arbeitsplatzwechsel kommen. Während die ArbeitnehmerInnen das Humankapital in einem anderen Betrieb nicht verwerten können tragen die ArbeitgeberInnen die Kosten für diese spezifische Qualifikation (vgl. Sengenberger 1978: 84) Demzufolge herrscht eine enge Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die ArbeitgeberInnen haben das Ziel, die qualifizierten MitarbeiterInnen dauerhaft an sich zu binden, indem sie ihnen Lohnzuschläge, Qualifizierungs- und Aufstiegschancen, als auch Senioritätsrechte sowie sichere, langfristige Beschäftigungsperspektiven zusichern (vgl. Keller 1999: 328; Sengenberger 1978: 85ff). Die erwartete Beschäftigungsdauer spielt beim Einstellen von Arbeitnehmern eine entscheidende Rolle. Aus diesem Grund werden jüngere,

verheiratete, männliche Inländer gegenüber älteren, familiär ungebundenen, weiblichen und ausländischen Arbeitskräften privilegiert, da diese Gruppe eine hohe Betriebsloyalität und -bindung mit sich bringt. Zudem wird die zweite Gruppe mit Alternativrollen, wie z. B. baldige Pensionierung, Mutterschutz nach der Schwangerschaft oder Rückkehr ins Heimatland antizipiert (vgl. Kalter 2008: 312; Sengenberger 1978: 78, 86). Darüber hinaus erfolgt im betrieblichen Teilarbeitsmarkt eine hohe vertikale Mobilität, sodass der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel auf wenige Eintrittspositionen beschränkt ist. Deshalb ist ein Großteil der bestehenden Arbeitsplätze von außen nicht direkt zugänglich, sondern wird intern besetzt (vgl. Sengenberger 1978: 87).

2.4 Resümee

Die Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse können aus der ökonomischen oder aus der institutionellen Perspektive reflektiert werden. Hier wurde nur speziell auf die Humankapitaltheorie, die Diskriminierungstheorie als auch auf die Segmentationstheorie eingegangen. Anhand dieser Theorien konnte die Entstehung der Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt demonstriert werden. Damit die Theorien nicht lose aufgelistet werden, wird in weiterer Folge ein Bezug zu den AkademikerInnen türkischer Herkunft hergestellt.

In der Humankapitaltheorie kann jeder Akteur bzw. jede Akteurin – unabhängig von der sozialen Herkunft, Geschlecht, Religion etc. – in die eigene allgemeine Bildung und berufliche Qualifikation investieren, was nämlich zur Produktivitätssteigerung führt, die wiederum einen höheren Lohn ermöglicht. Zusammengefasst bedeutet das, dass jeder in seine Qualifikation investieren und ein hohes Einkommensniveau erzielen kann. Nach diesem Grundsatz sollten MigrantInnen genauso wie die Einheimischen das gleiche Humankapital aufweisen können. Jedoch ist in der Praxis das Gegenteil anzutreffen. Granato und Kalter (2001) zeichnen drei Grundmechanismen auf, die zur Begründung von Nachteilen von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt herangezogen werden: die Entwertung spezifischen Kapitals, die selektive Migration sowie spezifische Präferenzen und Motive (vgl. Granato et al. 2001: 500; Kalter 2008: 306). Mit spezifischer Kapitalsentwertung meinen die Autoren, dass die Qualifizierung im Heimatland nicht den Standards des Aufnahmelandes gleicht bzw. entspricht, sodass sich die Qualifizierung als unbrauchbar erweist und das Humankapital entwertet wird. Zudem sind Sprachfertigkeiten – genauer genommen die deutsche Sprache – und kulturspezifisches Wissen der Aufnahmegesellschaft fundamentale Humankapitalzusatzaspekte, die die Arbeitsmarktintegration beeinflussen (vgl. Granato et al.

2001: 501; Kalter 2008: 307). Der zweite Punkt – die selektive Migration – entstand in den 1960er und 1970er Jahren während der GastarbeiterInnen-Rekrutierung aus den Anwerbeländern, wie z. B. der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien.² Dabei spielte die Qualifikation keine beachtliche Rolle, sodass MigrantInnen bezüglich des Qualifikationsniveaus in der Herkunftsgesellschaft negativ selektiert wurden und durchschnittlich niedrige Qualifikationen mitbrachten (vgl. Kalter 2008: 307). Schließlich ist der dritte Grundmechanismus, die spezifischen Präferenzen und Motive der MigrantInnen, die die Bereitschaft haben in das Humankapital zu investieren, beeinträchtigen. Hier treten die sogenannten „Alternativrollen“ auf: Sobald MigrantInnen Rückkehrorientierungen verinnerlichen bzw. äußern, ist die Humankapitalinvestition gehemmt, nicht nur weil sie dann keine Bereitschaft mehr zeigen, in eine berufliche Qualifizierung zu investieren, sondern weil die ArbeitgeberInnen keine Ausbildungsinvestitionen an MigrantInnen betätigen. Hierbei genügt auch schon eine Vermutung, um dies nicht zu tun (vgl. Granato et al. 2001: 501; Kalter 2008: 307). Bei der Investition sind die ArbeitgeberInnen an einer langfristigen Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers interessiert. Doch diese ist nicht gegeben, wenn die MigrantInnen in das Heimatland zurückkehren möchten oder vorhaben, das zu tun. Infolgedessen sind Präferenzen für bestimmte Arbeitsgruppen – wie z. B. in der Diskriminierungstheorie (Präferenzmodell) und in der Segmentationstheorie (betrieblicher Teilarbeitsmarkt beim dreiteiligen Modell) erwähnt – seitens der ArbeitgeberInnen nicht auszuschließen. Diese Präferenzen bedeuten dann im weiteren Schritt Benachteiligung in betriebsinternen Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen (vgl. Kalter 2008: 312). Aber auch eine Benachteiligung in Entlassungsentscheidungen kommt in Frage, da die ArbeitgeberInnen diejenigen zuerst entlassen werden, in die sie keine Ausbildungsinvestitionen getätigt haben. Diese Benachteiligungen gleichen einer Beschäftigungsdiskriminierung, die sich in Einstellungs-, Beförderungs- sowie Entlassungsdiskriminierung aufteilen lässt.

Diese drei Mechanismen zwingen die MigrantInnen mehr oder weniger, in die untersten Positionen am Arbeitsmarkt, wo sie auch verharren, da sie einerseits mit Sprachdefiziten zu kämpfen haben, und andererseits nicht die Möglichkeit ergreifen bzw. haben, in das Humankapital zu investieren (vgl. Granato et al. 2001: 502). Somit hat die erste Generation

² Im Kapitel 4: Migration unter verschiedenen Gesichtspunkten wird auf die Migrationsgeschichte genauer eingegangen.

eine Reihe von Nachteilen, bezüglich des Humankapitals. Betrachtet man dagegen die Argumente der Segmentationsansätze, haben MigrantInnen weitere Konsequenzen zu erwarten. Laut der Segmentationstheorie sind die MigrantInnen der ersten Generation Neuankömmlinge auf dem Arbeitsmarkt, weshalb sie eher auf dem sekundären Segment, am unteren Ende einer Firmenhierarchie und in konjunkturabhängigen Branchen vertreten sind (vgl. Kalter 2008: 312). Es umfasst Tätigkeiten mit rigiden Arbeitsbedingungen, schlechter Bezahlung und mit größerer Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit. Darüber hinaus sind es Tätigkeiten, die durch Monotoniearbeit (z. B. Fließbandarbeit) gekennzeichnet sind. Das duale Arbeitsmarktmodell, aber auch das dreiteilige Modell für den deutschsprachigen Raum, ermöglichen der ersten Generation überhaupt keine Mobilität und damit auch keinen ökonomischen Erfolg.

Worin jedoch liegt die Erklärung, dass die zweite Generation – die Nachkommen von MigrantInnen – ein geringeres Humankapital aufweist als die Einheimischen?

Die Autoren Granato und Kalter (2001) sprechen von einer Vererbung von Nachteilen, die über Generationen hinweg bestehen kann. Aber auch andere Autoren, wie z. B. Kalter (2008) und Weiss (2006) haben die Beharrlichkeit ethnischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt empirisch belegt. Dabei liegen die Ursachen einerseits im Bildungssystem, andererseits in der Humankapitalsunterinvestition. Fakt ist, dass im Bildungssystem eine Diskriminierung gegenüber schwach gestellten Familien existiert. Dies wurde von zahlreichen Studien bestätigt (vgl. u. a. Gomolla et al. 2009). Der Bildungserfolg wird unter anderem von der sozialen Herkunft bestimmt. Zumeist gehören Migrantenfamilien eher der Unterschicht an.³ Demzufolge können die Bildungsnachteile von Generation zu Generation vererbt werden (vgl. Kalter 2008: 308). Bekanntlich sind Bildungsentscheidungen kostspielige Investitionen und mit Unsicherheiten verbunden. Tatsache ist, dass die MigrantInnen Arbeitsmarktdiskriminierung erleben, die für verschiedene ethnische Gruppen unterschiedlich sein können. Diese Erlebnisse lassen sie verunsichern, ob Investitionen in Bildungskapital wirklich Erfolge bringen können. Aus diesem Grund neigen sie eher zur Unterinvestition des Humankapitals. Darüber hinaus fehlt MigrantInnen im Vergleich zu Einheimischen das notwendige Wissen zur Abschätzung der Risiken. Auch verfügen sie über zu wenig Ressourcen, um die Risiken zu verringern (vgl. Kalter 2008: 308). Unter Umständen kann

³ Im Kapitel 4: Bildungssystem und Ausbildung wird diese Thematik ausführlicher besprochen.

sogar die geringe Humankapitalausstattung zu einem stabilen Merkmal dieser Gruppe werden (vgl. Granato et al. 2001: 503), das eine statistische Diskriminierung hervorrufen könnte. Jedoch ist zu beachten, dass sich aus einer statistischen Diskriminierung auch eine „self-fulfilling prophecy“ ergeben kann. Daraus kann man folgern, dass die diskriminierten Gruppen vor allem aus Benachteiligungsgründen weniger in Humankapital investieren und somit wirklich ein geringeres Produktivitätsniveau aufweisen, das jedoch am Anfang nur fälschlicherweise angenommen wurde (vgl. Kalter 2008: 311).

In dieser Arbeit geht es um AkademikerInnen türkischer Herkunft, die bei der Aufnahmegesellschaft in ihre Ausbildung investiert haben und aus diesem Grund qualifizierte ArbeitnehmerInnen sind. Folglich müsste das bedeuten, dass sie weder das geringe Humankapitalniveau und gleichzeitig mit ihr die Bildungsbenachteiligung, noch die Konsequenzen der Segmentationstheorie vererbt haben. Laut diesen Arbeitsmarkttheorien sollten sich AkademikerInnen mit Migrationshintergrund wegen des Humankapitals im primären Arbeitsmarkt bzw. im berufsfachlichen, wenn nicht sogar im betrieblichen Teilarbeitsmarkt befinden, und einen attraktiven Beruf mit realen Aufstiegschancen ausüben. Granatos und Kalters (2001) Studie konnte beweisen, dass die Arbeitsmarktdiskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt existiert, besonders für die erste Generation. Zwar wird die Diskriminierung im Laufe der Zeit abgeschwächt, doch die Autoren konnten feststellen, dass die zweite Generation trotz des gleichen Humankapitals im Vergleich zu Einheimischen eine schlechtere Positionierung im Berufsleben einnimmt (vgl. Granato et al. 2001: 517). Das betrifft vor allem die Türken. Das gleiche Ergebnis erzielte Kalter (2008) in seiner Studie, da sich die Nachteile der zweiten türkischen Generation den Arbeitsmarkt betreffend nicht durch mangelnde Bildungszertifikate erklären lassen (vgl. Kalter 2008: 324). In beiden Studien nehmen die türkischen Migranten aus der zweiten Generation eine Sonderrolle ein und sind im Vergleich zu anderen Migrantengruppen eine Ausnahme. Infolgedessen wirken neben dem Bildungskapital auch andere Mechanismen auf den Arbeitsmarktprozess ein (vgl. Granato et al. 2001: 518). Ein solcher Mechanismus wäre z. B. das Sozialkapital, das Zugang zu knappen Ressourcen verschaffen könnte.

3 Bildungssystem und Ausbildung

Die Diskussion zum Thema Bildung bleibt allgegenwärtig, weil „*Bildungsfragen (...) Machtfragen*“ (Heydorn 1970: 337) sind. Eine gute Bildung bzw. Ausbildung hat eine entscheidende Auswirkung auf die späteren Berufs- und Lebenschancen. Das hat auch damit zu tun, dass Produktionsfaktoren, wie z. B. Kapital, Land, Arbeit etc., zunehmend an Bedeutung verloren haben, während Wissen und Bildung als Waren und Streuungsressourcen immer mehr in den Vordergrund treten (vgl. Arens 2007: 135). Das bedeutet, der Begriff „Wissensgesellschaft“ hat sich in unserer Gesellschaft zunehmend etabliert.

Umso notwendiger scheint es, die Teilhabe von MigrantInnen im Bildungssystem zu fördern, weil Schulabschlüsse *„in funktional differenzierten Gesellschaften die Voraussetzung sind, um unter Bedingungen der Konkurrenz Zugang zu finden zu anderen wichtigen Teilsystemen der Gesellschaft, vor allem dem Beschäftigungssystem und davon abhängig vielen anderen Teilsystemen: dem Wohnungsmarkt, dem Gesundheitssystem, dem Kulturbetrieb usw.“* (Gomolla et al. 2009: 24). Zudem gehört das Bildungssystem zu den Teilsystemen der Gesellschaft, das eine wichtige Voraussetzung für die Integration einzelner Bevölkerungsgruppen ist (vgl. Mansel 2007: 99). Das heißt, dass die Schule hinsichtlich Integrationsförderung eine Machtfunktion inne hat und das Zustandekommen von Integration beeinflusst. Dazu kommt noch, dass auch der Beitrag von Claudia Schreiner (2007) diese Thematik unterstreicht, wie in diesem Zitat deutlich wird:

„Die Förderung von Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund ist eine zentrale Aufgabe des Schulsystems, um diesen Jugendlichen Integration in allen Gesellschaftsbereichen zu ermöglichen“ (Schreiner 2007: 58).

Folglich stellt die Schule einen Integrationsort für SchülerInnen mit Migrationshintergrund dar und beeinflusst den erfolgreichen Start ins Leben. Leider ist die Chancengleichheit im Bildungssystem nicht gewährleistet, d. h. die Chancen einer höheren Bildungskarriere sowie die damit verbunden Berufsperspektiven sind ungleich verteilt – in diesem Kapitel wird darauf noch genauer Bezug genommen (vgl. u. a. Gomolla et al. 2009). Ferner haben z. B. Angestellten- und Beamtenkinder einen leichteren Bildungszugang bzw. bessere Bildungsmöglichkeiten als Arbeiterkinder. Die Wahl des Schultyps spielt hierbei eine große Rolle, denn diese führt zur weiteren Benachteiligung im Schulsystem. Ein zweiter Erklärungsansatz für die Ungleichverteilung ist demzufolge das selektive Bildungssystem in

Österreich. In diesem Zusammenhang spricht Pott (2002) von einer „*ethischen Ungleichheit im deutschen Bildungssystem*“ (Pott 2002: 124).

Im nächsten Unterkapitel wird als Erstes das österreichische Bildungssystem erklärt. Dabei wird untersucht, welche SchülerInnen in welchen Schultypen vertreten sind bzw. welche Faktoren welche Auswirkungen auf den Bildungserfolg von türkischen SchülerInnen haben (3.1). Darauf aufbauend wird auf den Tertiärbereich eingegangen, vor allem auf die belegten Studienrichtungen, die Studienabschlüsse sowie auf die türkischen StudentInnen (3.2). Zum Schluss werden die wichtigsten Eckdaten zusammengefasst (3.3).

3.1 Bildungssystem in Österreich

Das deutschsprachige Bildungswesen ist in Struktur und Aufbau ähnlich organisiert. Das österreichische Schulsystem ist folgendermaßen aufgebaut (vgl. Statistik Austria 2011b: 17):

- a. Elementarbereich
(freiwillige Krippe für Kinder unter drei Jahren und zweijähriger Kindergarten, davon ein Pflichtjahr für fünfjährige Kinder seit dem Kindergartenjahr 2010/2011)
- b. Primarbereich
(Sonderschule, Volksschule),
- c. Sekundärbereich
(Stufe I: Sonderschule, Hauptschule, Neue Mittelschule, Allgemeinbildende Höhere Schule – Unterstufe;
Stufe II: Polytechnische Schule, Berufsbildende Mittlere Schule, Berufsbildende Höhere Schule, Allgemeinbildende Höhere Schule – Oberstufe) sowie
- d. Tertiärbereich
(Hochschulstudium, Fachhochschulstudium).

3.1.1 Türkische SchülerInnen im Primar- und Sekundärbereich

Im Schuljahr 2009/2010 besuchen rund 1.150.000 SchülerInnen das österreichische Bildungswesen (vgl. Statistik Austria 2011d). Das sind ca. 14% der Gesamtbevölkerung (vgl. Statistik Austria 2011a). Der Ausländeranteil im österreichischen Bildungssystem, gemessen

nach der Staatsbürgerschaft,⁴ beträgt ca. 10%, wovon 1,6% aus der Türkei stammen (vgl. Statistik Austria 2011d).

Betrachtet man die SchülerInnen-Verteilung nach Schultypen (im Schuljahr 2009/2010), stellen die Kinder aus der Türkei im Vergleich zu anderen Staatsangehörigen in Sonderschulen mit 5,2% den größten Anteil dar (vgl. Statistik Austria 2011d). Ein möglicher Erklärungsansatz für den dominanten Anteil ausländischer Kinder in Sonderschulen (18,3%) ist, dass diese Gruppe Sprachdefizite aufweist und aus diesem Grund kaum andere Möglichkeiten hat, als in diesem Schultyp die Ausbildung zu beginnen (vgl. Statistik Austria 2010b: 43). Infolgedessen ist der zu erreichende Schulabschluss durch den besuchten Schultyp vorprogrammiert sowie die Bildungskarriere frühzeitig beendet. Die Neue Mittelschule, die das Ziel hat, Benachteiligungen zu eliminieren bzw. Chancengleichheit für alle sozial schwachen SchülerInnen, sowohl für Inländer, als auch für Ausländer zu gewährleisten, ist mit 3,7% (von 15,8%) bei den türkischstämmigen SchülerInnen an zweiter Stelle (vgl. Statistik Austria 2011d). Nach diesem Schultyp bzw. nach der Hauptschule (ca. 3% von 12,6%) versuchen die wenigsten türkischstämmigen SchülerInnen eine weiterführende Schule, wie z. B. die Berufsbildende Höhere Schule oder Allgemeinbildende Höhere Schule zu besuchen. Stattdessen sind sie bemüht, das 9. Schulpflichtjahr abzuschließen oder, sollten sie keine freie Lehrstelle gefunden haben, die Zeit bis zum nächsten Lehrjahr zu überbrücken, indem sie die Polytechnische Schule besuchen. Ferner waren im Schuljahr 2009/2010 ca. 3,5% (von 15%) SchülerInnen mit türkischer Staatsbürgerschaft in Polytechnischen Schulen vertreten (vgl. Statistik Austria 2011d).

Die zweite Gruppe mit dem geringen SchülerInnen-Anteil in Berufsbildenden Höheren Schulen (0,5% von 5,6%) und in Allgemeinbildenden Höheren Schulen (0,4% von 6,8%) dagegen setzt ihre Bildungskarriere fort und strebt einen Maturaabschluss an (vgl. Statistik Austria 2011d). Auch wenn die Matura heutzutage nicht mehr denselben Wert, dieselbe Bedeutung bzw. dieselbe Aussagekraft wie früher hat, und überhaupt keine Garantie mehr für attraktive Berufe ist, stellt sie für die MigrantInnen ein Symbol dar (vgl. Pott 2002: 125). Vor

⁴ Die Erfassung der Daten nach Staatsbürgerschaft der SchülerInnen können die eigentlichen Zahlen der SchülerInnen mit Migrationshintergrund nicht wahrheitsgemäß aufzeigen, da viele bereits schon vor Schulantritt die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Jedoch ist es von Interesse die Schulstatistik für SchülerInnen mit türkischem Migrationshintergrund zu betrachten, so dass die Zahl der SchülerInnen nach Umgangssprache zur keiner Erklärung des Sachverhaltes beiträgt, da die Umgangssprache nur hinsichtlich deutsch oder nicht deutsch differenziert wird. Darüber hinaus unterscheiden sich die Zahlen nach der Umgangssprache deutlich von den Zahlenangaben der Staatsbürgerschaftsstatistik. Sie ist deutlich niedriger.

allem in der Türkei hatten die Eltern sehr oft nur die türkische Grundschule absolviert. Zudem gibt es eine hohe Analphabetenanzahl. In seltenen Fällen haben sie einen höheren Abschluss erreicht. Zieht man in Betracht, dass die Eltern eigentlich aus einer bildungsfernen Bevölkerungsschicht stammen, für die das höhere Bildungssystem nicht nur fremd, sondern auch wenig bzw. überhaupt nicht vertraut ist, kann die Bildungskarriere der türkischen MaturantInnen als ein steiler Aufstieg aus der Unterschicht gesehen werden (vgl. Pott 2002: 125).

3.1.2 Faktoren für den Bildungs(miss)erfolg

Was sind die Gründe dafür, dass die türkischstämmigen SchülerInnen in weiterführenden Schulen unterrepräsentiert sind und dass sie keine Schulerfolge aufweisen, wie z. B. die autochthone Bevölkerung? Diese Frage wird hier eingehend beantwortet. Die Bearbeitung des Forschungsstandes hat ergeben, dass es eine Bandbreite denkbarer Erklärungsansätze für die geringe Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund im höheren Bildungssektor gibt. Dabei werden insbesondere die häufigsten auftretenden Feststellungen diskutiert:

- a) Sie hätten sich die Probleme bzw. die Misserfolge in der Schule selbst zuzuschreiben;
- b) Es könnte an den mangelnden Deutschkompetenzen liegen;
- c) Der sozioökonomische Status sei ausschlaggebend für die frühzeitige Beendigung der Bildungskarriere.

a) Sie hätten sich die Probleme bzw. die Misserfolge in der Schule selbst zuzuschreiben.

Dieser Ansatz wird immer wieder gerne herausgepickt: Die Ursache solle bei den Jugendlichen selbst liegen. Obwohl ihre Vorstellungen bezüglich ihrer beruflichen Pläne nach der Schule denen der gleichaltrigen einheimischen Bevölkerung ungefähr gleichen oder zumindest ähnlich sind, werden ihnen fehlendes Interesse und Engagement an einer beruflichen Ausbildung vorgeworfen (vgl. Granato 2006: 111). Die Autoren, wie z. B. Mansel (2007) und Weiss (2006), bringen Gegenargumente. Laut ihnen sind die Migrantenkinder motivierte SchülerInnen, die sehr wohl einen Schulabschluss sowie eine Berufsausbildung erzielen möchten und die ihre Kompetenzen nicht schlechter einschätzen bzw. mit ihren Schulleistungen nicht unzufriedener sind als ihre MitschülerInnen ohne Migrationshintergrund (vgl. Mansel 2007: 113; Weiss 2006: 35). SchülerInnen mit türkischer Migrationsgeschichte glauben bzw. versuchen, dem schulischen Leistungsdruck der Eltern

gerecht zu werden. Ihre Eltern setzen bei der Zukunftsplanung der Kinder hauptsächlich auf die Bildung und hoffen, dass ihre Kinder bessere Positionen als sie einnehmen (vgl. Baumgratz-Gangl 2010: 290; Mansel 2007: 100; Weiss 2006: 33). Anders formuliert: Die Jugendlichen sollen mit ihrem Bildungsaufstieg die elterlichen Aufstiegswünsche erfüllen (vgl. Schulze et al. 2006: 200). Nichtsdestotrotz können nicht alle SchülerInnen der zweiten Generation dem schulischen Elternleistungsdruck standhalten, da ihre Vorstellungen zum großen Teil illusionär sind. Außerdem sind viele SchülerInnen mit dem Lernstoff überfordert bzw. haben Probleme (vgl. Weiss 2006: 35). Laut diesen Aspekten begründet sich die geringe Teilhabe im Bildungssektor nicht auf die persönlichen oder familiären Einstellungen.

b) Es könnte an den mangelnden Deutschkompetenzen liegen.

Bei der deutschen Sprache ist zwischen der Alltags- und Umgangssprache und der (schriftnahen) Standardsprache zu unterscheiden, weil sie sich strukturell unterscheiden (vgl. Gogolin 2006: 40). Die erstere, die auf der mündlichen Kommunikationsbasis besteht, stellt für MigrantInnen kein Problem dar. Jedoch der Erwerb der deutschen Schulsprache ist für sie äußerst schwer zu erlernen, wobei dies bei monolingual deutschsprachigen SchülerInnen ebenfalls nicht auszuschließen ist (vgl. Siebert-Ott 2006: 148). Die deutsche Sprache ist besonders am Anfang der schulischen Laufbahn ein Problem (vgl. Schulze et al. 2006: 199), weswegen viele Kinder mit Migrationshintergrund ihre Bildung in Sonderschulen beginnen oder später in diesen Schultyp versetzt werden. Die Förderkurse, die die Lese- und Schreibfähigkeit in der Unterrichtssprache fördern sollen, werden meistens zu spät angesetzt, sodass diese Maßnahmen für leistungsschwache SchülerInnen keine Besserung der Schulleistung erbringen (vgl. Wroblewski 2006: 48).

Die Sprachdefizite werden damit begründet, dass MigrantInnen vermehrt in ihrer Herkunftssprache kommunizieren, vor allem in der Familie, da das Türkische⁵ als Familiensprache einen hohen Stellenwert hat, wenngleich dieser bei der jüngeren Generation häufig weniger gebraucht wird als bei der älteren Generation (vgl. Siebert-Ott 2006: 147).

⁵ Die Türkische Staatssprache unterliegt knapp einer zehnjährigen Sprachreform (1928 bis Mitte der 1930er Jahre), die vom Atatürk verordnet worden war. Die Reform ersetzte das Arabische durch das Lateinische Alphabet sowie arabische und persische Wörter durch neue türkische Vokabeln. Mit Atatürks Tod war zwar die Sprachreform am Tiefpunkt gelangt, aber komplett aus der politischen Tagesordnung kam sie erst nach dem Militärputsch 1980. Die Folgen dieser Reform sind unter anderem eine landesweite Analphabetisierung und ein unerlässlich langer Schulbesuch, um das Neutürkische zu erlernen, da das Neutürkische nicht nur zur Schuleintritt, sondern oft bis zum Ende der Schulzeit eine Fremdsprache darstellt. (vgl. Brizić 2007: 109ff).

Interessanterweise trifft dieses Defizit nicht bei allen MigrantInnen zu. So weisen Kinder aus besser gestellten Zuwandererfamilien diese Sprachdefizite bei der Bewahrung der Sprache des Heimatlandes nicht auf (vgl. Brizić 2007: 336; Siebert-Ott 2006: 146). Die Studie von Brizić (2007) hat bewiesen, dass die Bewahrung der Herkunftssprache keinen schlechten Einfluss auf die Deutschkompetenz hat. Im Gegenteil: Sie fördert das Sprachgefühl der Kinder (vgl. Brizić 2007: 336). Die Sprachprobleme sind unter anderem in den elterlichen Kompetenzen begründet. Die Eltern beeinflussen mit ihrer hohen Bildungsbeteiligung als auch durch ihr kulturelles Kapital nicht nur die Deutschkompetenz, sondern auch den Schulerfolg (vgl. Brizić 2007: 336; Wroblewski 2006: 47). Ganz besonders die Förderung von „literacy skills“ (Cummins 1979: 83f zit. nach Siebert-Ott 2006: 156), d. h. das Vorlesen in der Muttersprache und nicht nur der Sprachgebrauch in der Familie, habe ebenfalls einen wesentlichen Effekt auf den Schulerfolg. Darüber hinaus sollte man erwähnen, dass die Deutschkompetenz die entscheidende Hürde für Migrantenkinder darstellt. Ist diese überwunden, wären die Bildungsziele höchstwahrscheinlich realisierbar (vgl. Mansel 2007: 108).

c) Der sozioökonomische Status sei ausschlaggebend für die frühzeitige Beendigung der Bildungskarriere.

Die Nachkommen der Arbeitsmigranten wachsen in sozial äußerst ungünstigen Situationen auf. Ihre Eltern verfügen nur über ein niedriges Berufsprestige und haben kaum eine Bildung, sodass sie keine finanziellen und bildungsrelevanten Möglichkeiten haben, ihre Kinder zu unterstützen oder ihren Kindern bei schulischen Belangen zu helfen. So sind MigrantInnen in allen klassischen Dimensionen der sozialen Lage regelrecht unterprivilegiert (vgl. Mansel 2007: 100). Studien konnten belegen, dass eine hohe Korrelation zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg besteht. Das bedeutet, dass sozial schwach gestellte SchülerInnen von Bildungsbenachteiligungen betroffen sind (vgl. Baumgratz-Gangl 2010: 290; Mansel 2007: 107). Die Bildungsbenachteiligung von SchülerInnen mit Migrationshintergrund hängt neben Faktoren, wie z. B. frühe schulische Selektion, wenig durchlässiges Bildungssystem, hohe Erfordernis an Elternunterstützung u. a., auch von der Wohnumgebung ab (vgl. Baumgratz-Gangl 2010: 290). Ziemlich oft leben die Familien mit Migrationshintergrund in schlechten Wohnquartieren mit hohem Ausländeranteil und sind aus diesem Grund im schulischen Bereich gehandicapt. Ferner konnte festgestellt werden, dass die Chance, eine höhere Schule zu absolvieren, steigt, wenn der Ausländeranteil in den Schulen gering ist (vgl. Baumgratz-Gangl 2010: 290; Weiss 2006: 38). Allem Anschein nach ist die Differenz zwischen

Familien mit und ohne Migrationshintergrund viel geringer zu bewerten als die Disparität nach der Sozillage der Herkunftsfamilie (vgl. Mansel 2007: 103).

Aber diese drei Feststellungen sollte man nicht einzeln betrachten, sondern kumulativ, da eine Wechselbeziehung aus diesen Punkten den eigentlichen Effekt auf den Erfolg nach sich zieht. Die ursprünglichen Variablen, die für die Erfolgchancen ausschlaggebend sind, sind auf der individuellen Ebene und schließen folgende Indikatoren ein: unterprivilegierte Sozillage, die in der Familie bevorzugte Umgangssprache als auch die Deutschkompetenz der Kinder (vgl. Mansel 2007: 111). Alle anderen Faktoren, wie z. B. das Bildungsniveau der Eltern, die berufliche Stellung der Eltern sowie die Ethnie, sind zusätzlich erklärungskräftige Variablen, die die Schulleistung beeinflussen können (vgl. Mansel 2007: 111).

3.2 Studieren an den österreichischen Universitäten

Nach dem Einblick im Primar- und Sekundärbereich, soll in diesem Abschnitt das tertiäre Bildungssystem behandelt werden. Grundsätzlich kann man feststellen, dass eine höhere Bildung an zentraler Bedeutung gewonnen hat. Zu dieser Erkenntnis kommt man, wenn man die Statistik für Höhere Schulen mit Matura betrachtet. Eine Matura von einer Höheren Schule stellt simultan auch die Universitätszulassung dar. Die SchülerInnenzahl in Berufsbildenden Höheren Schulen und in Allgemeinbildenden Höheren Schulen stieg zwischen dem Schuljahr 2000/2001 und dem Schuljahr 2009/2010 um 10,3% (vgl. Statistik Austria 2011d). Das heißt, dass immer mehr Jugendliche eine höhere Bildung anstreben.

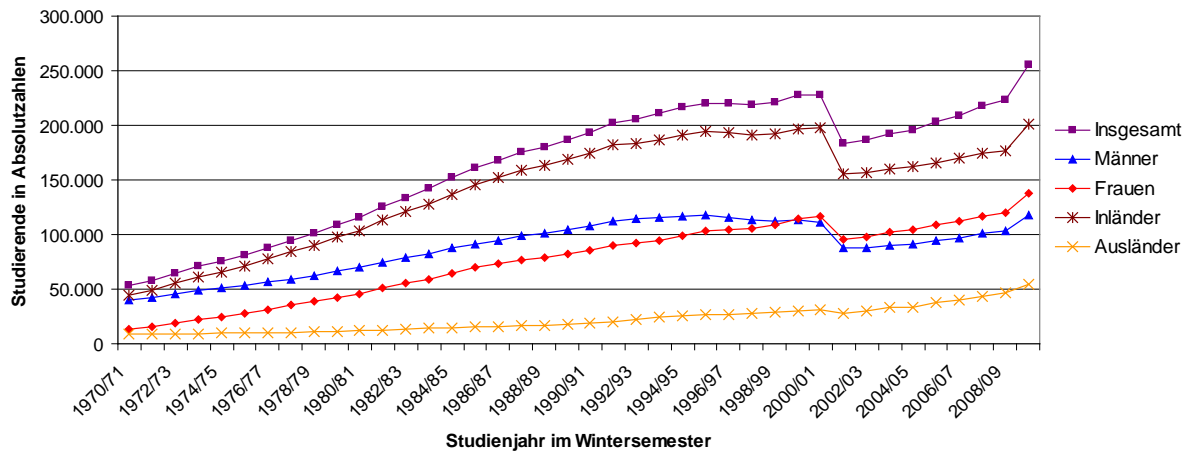
3.2.1 Zahl der Studierenden an Österreichs Universitäten von 1970 – 2009

In der Zeit von 1970 bis 1985 wies der Universitätsbereich stark ansteigende Studentenzahlen auf (von 53.152 auf 160.904). Der jährliche Zuwachs in dieser Zeit beträgt zwischen 6% und 9%, außer im Wintersemester 1972 12% (vgl. Statistik Austria 2011c). Ab Mitte der 80er Jahre bis Mitte der 90er Jahre schrumpft dieser Zuwachs bei den inländischen StudentInnen (zwischen 2% bis 5%) und stagniert danach bis 2000 (+2,5% bis -0,9%) (vgl. Statistik Austria 2011c). Im Gegenzug dazu ist bei den ausländischen StudentInnen zwischen 1990 und 1999 ein Zuwachs zu verzeichnen (2% bis 9%), wobei der schwache Zuwachs ab 1996 zu buchen ist (vgl. Statistik Austria 2011c). Im Wintersemester 2001/20002 wurden die

Studiengebühren⁶ eingeführt. Dadurch kam es zum Schwund der Studentenzahlen in Höhe von -19,8%, der bis zum Wintersemester 2008/2009 fast wieder aufgeholt werden konnte. Das bedeutet, dass seit der Einführung der Studiengebühren 2001 und zum Teil nach der Abschaffung der Studiengebühren 2008 das Niveau der Studierenden fast gleich hoch wie im Jahr 2000 ist (vgl. Statistik Austria 2011c). Interessanterweise notieren die ausländischen StudentInnen im Vergleich zu den inländischen StudentInnen in dieser Zeitspanne (2000 – 2008) keinen starken Rückgang, sodass die Marke im Wintersemester 2000/2001 schon nach drei Jahren überschritten war, wobei Drittstaatsangehörige⁷ nicht von den Studiengebühren befreit waren bzw. sind. Also steigt von 2000 bis 2009 die Anzahl der ausländischen StudentInnen kontinuierlich (von 13% auf 21%), während die einheimischen Studierenden von 87% auf 79% fallen (vgl. Statistik Austria 2011c). Dabei sollte man jedoch nicht vergessen, dass den größten Anteil – genauer genommen mehr als ein Drittel (35,3%) – der ausländischen StudentInnen im Wintersemester 2009/2010 die Deutschen ausmachen und nur 4,7% eine türkische Staatsbürgerschaft haben (vgl. Statistik Austria 2011e). Bei den ausländischen StudentInnen ist insbesondere der jährliche Zuwachs nach 2003 interessant, da vor allem alle zwei Jahre lang ein Zuwachs von knapp über 10% erreicht wird (2003: 10,2%, 2005: 13%, 2007: 9,8%, 2009: 15,6%), wo hingegen sich die inländischen StudentInnen in einer Bandbreite von 1,5% und 2,5% bewegen. Nur im Wintersemester 2009/2010 sind es 14% (vgl. Statistik Austria 2011c). Betrachtet man das letzte Jahr etwas genauer, hat es eine beträchtliche Zunahme innerhalb eines Jahres vom Wintersemester 2008/2009 bis zum Wintersemester 2009/2010 gegeben, in der ein Plus von 32.000 (+14%) StudentInnen registriert wurden. Damit wurde eine neue Rekordhöhe von 255.561 StudentInnen in den letzten vier Jahrzehnten erreicht (vgl. Statistik Austria 2011c).

⁶ Der Studienbeitrag beträgt für Studierende 363,36 Euro pro Semester. Seit 2008 sind diejenigen Studierende (EU-, EWR-Bürger und Schweizer) von den Studiengebühren befreit, die in der Mindeststudiendauer inklusive zwei Toleranzsemester studieren.

⁷ Drittstaatsangehörige sind StaatsbürgerInnen eines Drittstaates, die weder EU-, EWR-Bürger noch Schweizer sind.

Abbildung 1: Studierende an öffentlichen Universitäten 1970 – 2009

(Quelle: Statistik Austria; eigene Darstellung)

3.2.2 Belegte Studienrichtungen und Studienabschlüsse

Bei den belegten Studienrichtungen im Wintersemester 2009/2010 dominieren mit deutlichem Abstand die Geisteswissenschaften (insgesamt 94.432 StudentInnen; Frauen: 66.590, Männer: 27.842), sowohl bei den InländerInnen, als auch bei den AusländerInnen (vgl. Statistik Austria 2011e). Die Studienrichtungen, die den Geisteswissenschaften folgen, sind die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, die Naturwissenschaften, die Ingenieurwissenschaften sowie die Rechtswissenschaften (vgl. Statistik Austria 2011e). Weniger bevorzugte universitäre Studienrichtungen (insgesamt 44.218 StudentInnen; Frauen: 22.768, Männer: 21.450) sind Medizin, Bodenkultur, Bildende und Angewandte Kunst, Musik, Montanistik, Theologie, Veterinärmedizin als auch Darstellende Kunst.

Aus diesen belegten Studienrichtungen sollen fünf Bereiche (Geisteswissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Rechtswissenschaften) genauer unter die Lupe genommen werden – einerseits wegen der arbeitsmarktrelevanten Bedingungen, andererseits aufgrund der geschlechterspezifischen Unterschiede.

Geisteswissenschaften

Mit über 28% aller belegten Studien vereinen die Geisteswissenschaften die meisten StudentInnen. Bei den inländischen StudentInnen haben insgesamt 75.155 StudentInnen diese Fachrichtung belegt. Davon sind 52.931 Frauen und 22.224 Männer. Bei den ausländischen StudentInnen haben insgesamt 19.277 die Geisteswissenschaften belegt, wobei 13.659 Frauen

und 5.618 Männer sind (vgl. Statistik Austria 2011c). Das heißt, dass sich beide Gruppen bei der Verteilung ähneln: es studieren jeweils 70% der Frauen und 30% der Männer in diesem Bereich. Damit dominieren die Frauen im Wintersemester 2009/2010 diese Hauptstudienrichtung.

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Bei der Hauptstudienrichtung Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ist beinahe eine Geschlechterparität erreicht. In diesem Bereich studieren 48% (absolut 31.114) der Frauen und 52% (absolut 33.033) der Männer (vgl. Statistik Austria 2011c). Einen Unterschied zwischen InländerInnen und AusländerInnen bezüglich des Geschlechts gibt es nicht. Quantitativ gesehen sind die InländerInnen auch in dieser Studienrichtung überlegen (51.188 Inländer, 12.959 Ausländer) (vgl. Statistik Austria 2011c). Zudem kommt, dass die Sozial- und Wirtschaftswissenschaft bei der Beliebtheitsskala auf Platz zwei rangiert.

Naturwissenschaften

Wie bei den Geisteswissenschaften ist bei den Naturwissenschaften ebenfalls die starke Frauenquote festzustellen. Sowohl bei den InländerInnen, als auch bei den AusländerInnen ist der Frauenanteil hoch (60% zu 40%). Insgesamt 48.459 StudentInnen haben diese Studienrichtung belegt. Davon sind 80% (absolut 38.642) InländerInnen und 20% (absolut 9.817) AusländerInnen (vgl. Statistik Austria 2011c).

Ingenieurwissenschaften

Diese Studienrichtung unterscheidet sich von den bisherigen Hauptstudienrichtungen nicht nur wegen der Geschlechterumverteilung, sondern auch aufgrund der Geschlechterverteilung innerhalb der Staatsangehörigkeit. Im Wintersemester 2009/2010 wurden die Ingenieurwissenschaften von 36.212 Männern und 10.127 Frauen belegt. Das sind 78% der Männer und 22% der Frauen. Zudem ist sie bei den inländischen Frauen weniger beliebt als bei den ausländischen Frauen (20% zu 30%) (vgl. Statistik Austria 2011c).

Rechtswissenschaften

Bei den Rechtswissenschaften sind im Vergleich zu den bisher beschriebenen Studienrichtungen (80% zu 20%) quantitativ noch mehr InländerInnen als AusländerInnen zu registrieren (87% zu 13%). Dennoch haben die Frauen mit 53% (absolut 20.153) die

Oberhand (Männer: 47% mit 18.002) bei der Geschlechterverteilung (vgl. Statistik Austria 2011c). Außerdem wird diese Fachrichtung bei den ausländischen Frauen um 3% mehr bevorzugt, als bei den weiblichen österreichischen Kommilitoninnen.

Insgesamt studieren an den österreichischen Universitäten im Wintersemester 2009/2010 (54% zu 46%) mehr Frauen als Männer, sowohl bei den InländerInnen, als auch bei den AusländerInnen. Die Frauenquote liegt bei den Ausländern etwas höher als bei den Inländern (55% zu 53%) (vgl. Statistik Austria 2011c). Quantitativ gesehen, sind die inländischen StudentInnen deutlich überpräsentiert (80% zu 20%). Doch eine Ausnahme ist in den Studienrichtungen Bildende und Angewandte Kunst sowie Darstellende Kunst festzustellen. Denn hier haben die ausländischen StudentInnen knapp die Mehrheit (Bildende und Angewandte Kunst 48% zu 52%; Darstellende Kunst 49% zu 51%). Dabei wurden diese zwei Fachrichtungen gerade mal von 5.617 StudentInnen belegt (Bildende und Angewandte Kunst 5.159; Darstellende Kunst 458) (vgl. Statistik Austria 2011c).

Dementsprechend fallen auch die Studienabschlüsse im Studienjahr 2008/2009 aus. Die meisten Abschlüsse werden in den Studienrichtungen Geisteswissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften als auch Ingenieurwissenschaften erzielt (vgl. Statistik Austria 2011e). Im Gegensatz zur Bevorzugung der Studienfachrichtungen gibt es bei den Abschlüssen nur einen marginalen Unterschied zwischen der einheimischen und der allochthonen Bevölkerung. An den österreichischen Universitäten sind 79,9% InländerInnen und 20,1% AusländerInnen vertreten. Während 84,2% der inländischen StudentInnen im Studienjahr 2008/2009 einen Abschluss erzielen, erzielen nur 15,8% der ausländischen StudentInnen einen Abschluss (vgl. Statistik Austria 2011e). Das ist ein Minus von 4,3%. Die InländerInnen jedoch erzielen ein Plus von 4,3%. Interessant ist zudem, dass von 20,1% der ausländischen Studierenden 4,7% (absolut 2.550) die türkische Staatsbürgerschaft besitzen und von 15,8% der Studienabschlüsse bei den ausländischen StudentInnen 4,1% (absolut 176) aus der Türkei stammen (vgl. Statistik Austria 2011e).

3.2.3 StudentInnen türkischer Herkunft

Das Studium stellt eine weitere, formal höchstmögliche Bildungskarriere dar. Für viele MigrantInnen ist der Weg bis zum Studium nicht einfach bzw. mit großen Hürden verbunden, sodass die Schullaufbahn nicht reibungslos und gradlinig verlief, sondern „verschlungen“ z. B. mit Klassenwiederholungen (vgl. Schulze et al. 2006: 198). Nichtsdestotrotz ist der

Wille, an einer Universität zu studieren, viel größer als bei den Einheimischen (vgl. Kristen et al. 2008: 128). Dies hat die Studie von Kristen und KollegInnen (2008) in Deutschland festgestellt, wobei die zweite türkische Generation untersucht wurde. Die Entscheidung, ein Studium zu absolvieren, hängt neben ethnischen Differenzen auch von den sozialen Konditionen, wie z. B. Finanzierung, soziale Herkunft, Schichtzugehörigkeit, Bildungsaspiration, Sprache, aber auch von der bisherigen Migrationserfahrung, ab (vgl. Kristen et al. 2008: 130ff). Interessanterweise zählen zu den zentralen Motiven, ein Studium aufzunehmen, die Erlangung eines besseren Lebens sowie einer besseren Mobilität (vgl. Kristen et al. 2008: 133). In ihre Entscheidungen hinsichtlich des Studiums beziehen die türkischen StudentInnen immer die Kosten und Vorteile mit ein und zeichnen alle Alternativen auf (vgl. Kristen et al. 2008: 130). Je nachdem, welche Option das erfolgreichste Ergebnis verspricht und welche Universität sowie Fachrichtung die größte Reproduktion aufweist als auch das gewisse Prestige im Herkunftsland mitbringt, wird ausgewählt (vgl. Kristen et al. 2008: 145).

Statistisch gesehen, liegt die Studierendenanzahl mit türkischer Staatsbürgerschaft bei 4,7%. Aber man kann davon ausgehen, dass der Studierendenanteil mit türkischem Migrationshintergrund etwas höher ist, da in der Statistik ausschließlich die Staatsbürgerschaft erhoben wird und nicht der Geburtsort des Schülers bzw. des Studenten sowie der Eltern, um den Migrationshintergrund festzustellen. Das bedeutet, dass es zum Anteil der erfolgreichen SchülerInnen bzw. StudentInnen mit Migrationshintergrund, die mit der Zeit die österreichische Staatsbürgerschaft erworben haben, keine Auskünfte gibt. Hier kann der Bevölkerungsbildungsstand mit Migrationshintergrund (2009) Abhilfe schaffen. Dabei unterscheiden sich die Bildungsstrukturen der ersten und der zweiten Zuwanderergeneration erheblich. Wo das Bildungsniveau der ersten Generation etwas niedriger ist, ähnelt das Bildungsniveau der zweiten Generation hingegen an jene Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Dessen ungeachtet unterscheiden sich die Generationen bei den Akademikeranteilen der 25- bis 64-jährigen nur geringfügig (erste Generation 17,9%, zweite Generation 13,5%) (vgl. Statistik Austria 2010b: 47). Hier bleibt die AkademikerInnen-Gruppe mit türkischem Migrationshintergrund statistisch nicht interpretierbar. Sie liegt bei 3,6% (vgl. Statistik Austria 2010b: 47). Demzufolge ist die Annahme, dass es mehr StudentInnen türkischer Herkunft geben könnte, nicht eindeutig, da der AkademikerInnen-Anteil türkischer Herkunft (3,6%) etwas geringer als der Studentenanteil mit türkischer Staatsbürgerschaft (4,7%) ist.

3.3 Resümee

SchülerInnen mit Migrationshintergrund gelten als die größten VerliererInnen (vgl. Gogolin 2006: 47), da sie wegen ihrer sozialen Situation in allen Bereichen gehandicapt sind. Die Schultypwahl und die Schulregion bestimmen den zukünftigen Bildungsgang und das darauf folgende Berufsleben. In Anbetracht dieser Aspekte heißt das, dass eine soziale Statusvererbung stattfindet. *„Unter sozialer Vererblichkeit von Bildung versteht man das Phänomen, dass Kinder oftmals die gleiche Ausbildung erreichen wie ihre Eltern“* (Statistik Austria 2010a: 40). Hierzu gibt es in Österreich eine Reihe von Studien, die einen engen Zusammenhang zwischen dem formalen Bildungsstand der Eltern und jenem ihrer Kinder bescheinigen (vgl. u. a. Biffl et al. 2003; Herzog-Punzenberger 2003; Statistik Austria 2010a; Weiss 2006). Somit schaffen Kinder, deren Eltern höchster Bildungsabschluss eine Pflichtschule ist, selten eine höhere Ausbildung abzuschließen. Davon betroffen sind vor allem Kinder mit Migrationshintergrund. Die Arbeitsmarkterhebung junger Menschen von Statistik Austria (2009) ergab Folgendes: Von den 15- bis 34-Jährigen, deren Eltern eine Pflichtschule abgeschlossen haben, schaffen 14% der Personen ohne Migrationshintergrund als höchsten Abschluss ebenfalls nur die Pflichtschule. Bei den Kindern mit Migrationshintergrund beträgt dieser Anteil 53% (vgl. Statistik Austria 2010a: 41). In dieser Personengruppe ohne Migrationshintergrund erreichen 7% einen Universitätsabschluss. Personen mit Migrationshintergrund können wegen der geringen Fallzahl statisch nicht interpretiert werden. Desgleichen ist erschütternd, dass Kinder mit Migrationshintergrund einen Bildungsabstieg erleben, indem sie nur die Pflichtschule (21%) absolvieren, wenn die Eltern eine Lehre abgeschlossen hatten. Dieser Wert liegt bei den 15- bis 34-Jährigen ohne Migrationshintergrund bei 8%. Stammen die Personen aus einer Akademikerfamilie, kann dieser Status aufrecht gehalten werden (41% mit und 39% ohne Migrationshintergrund). Hierbei spielt der Migrationshintergrund fast keine Rolle. Besitzen die Eltern einen höheren Bildungsabschluss, wird die Lehre kaum der höchste Bildungsabschluss der Kinder (21% ohne und 14% mit Migrationshintergrund) (vgl. Statistik Austria 2010a: 40f).

Trotz schlechter Bedingungen haben viele SchülerInnen mit Migrationshintergrund Bildungsaspirationen. Dennoch schaffen die meisten von ihnen nur die Pflichtschule, sodass dies *„zur Einbahnstraße in die berufliche Chancenlosigkeit“* und/oder *„Bildungsgetto beruflicher Zukunftslosigkeit“* (Pott 2002: 126) führt, deren Hauptproblem die deutsche

Schulsprache ist. Diejenigen der türkischen SchülerInnen, die das Bildungswesen mit Erfolg abschließen und hochwertige Schulabschlüsse erreicht haben, seien solche,

„die sich durch eine hohe Eigenständigkeit, eine ausgeprägte Bereitschaft, das eigene Schicksal selbst in die Hand zu nehmen, und eine hohe Entscheidungssicherheit bei der Durchsetzung ihrer Vorstellungen der eigenen Schulkarriere („Selbstplatzierung“) auszeichnen und auch entgegen den Ratschlägen, Empfehlungen und Zuweisungen nicht nur der Lehrkräfte hinsichtlich des zu besuchenden Schultyps eine Schule besuchen, die zum angestrebten Schulabschluss hinführt“ (Mansel 2007: 113).

Zudem skizzieren Jugendliche mit Migrationshintergrund im Schulalltag Ausgrenzungserfahrungen, in der sie vor allem auf ihre Herkunft reduziert werden. Die Diskriminierungserfahrungen lassen sich unterscheiden in: allgemeine Erfahrungen von Ablehnung, Erfahrungen von Herabsetzungen, Erfahrungen von Absonderung, Erleben von ungleicher bzw. ungerechter Behandlung als auch direkter schulischer Diskriminierung seitens der Lehrperson, z. B. durch ungerechte bzw. als ungerecht empfundene Notengebung (vgl. Schulze et al. 2006: 202). Die Autoren Gomolla und Radtke (2009) können nur diese Diskriminierungen bestätigen, die mittels zahlreicher Beispiele gezeigt haben, dass die institutionelle Diskriminierung im deutschen Bildungssystem nicht zu leugnen ist. Dabei liegt die entscheidende Ursache selbst in der Mitgliedschaftsrolle und in ihrer Spezifikation (vgl. Gomolla et al. 2009: 274). Das heißt, die Erwartungen der Mitgliedschaftskriterien – dazu zählen: Entwicklungsstand des Kindes, schulpflichtiges Alter sowie Kenntnis der Unterrichtssprache Deutsch – werden institutionalisiert und das steuert die Erwartungen an das Personal sowie an die Eltern und an die SchülerInnen weiter (vgl. Gomolla et al. 2009: 274).

Trotz aller Probleme und Hürden ist die Tendenz der türkischen Minoritäten, einen Schulabschluss in einer weiterführenden Schule oder ein Studium zu absolvieren, steigend, obwohl der Abstand zu den gleichzeitig verbesserten Schulerfolgen ihrer Kommilitonen nicht verringert werden konnte, was bedeutet, dass im Bereich Bildung ein sogenannter Fahrstuhleffekt stattgefunden hat.

Die Hochschulexpansion ist bei der einheimischen und bei der ausländischen Bevölkerung enorm. Der Arbeitsmarkt ist gesättigt. Er kann die vielen AkademikerInnen nicht mehr absorbieren. Dennoch zahlt sich ein Studium aus. Bemerkenswert ist, dass sich die beiden Gruppen bezüglich der Studienwahl und innerhalb der Geschlechter kaum unterscheiden. Nur bei den Studienrichtungen Ingenieurwissenschaften und Rechtswissenschaften ist der Anteil ausländischer Frauen größer (Differenz in Ingenieurwissenschaften: 10%,

Rechtswissenschaften: 3%). Das führt zur Annahme, dass ausländische Studentinnen sich an die Arbeitsmarktbedingungen besser anpassen können, wobei sie versuchen, ihre Chancen in den Branchen, die von wenigen Frauen besetzt werden, zu steigern.

Auch wenn türkische MigrantInnen das Studium erfolgreich abschließen, bedeutet das nicht, dass sie Karriere machen. Denn die soziale Anerkennung von Bildungsaufsteigern ist wegen ihrer persönlichen (Aufstiegs-)Leistung keineswegs garantiert. Sehr oft haben sie mit diversen Vorurteilen oder Unterstellungen zu kämpfen, wie z. B. bei den türkischen AufsteigerInnen, bei denen es sich hauptsächlich um die zweite Generation handelt. Hier entspräche dies mehr einer ethnischen Diskriminierung, wie z. B. „Ausländer“, „Migrant“, „Türke“ und „Muslim“ (vgl. Pott 2002: 138). Schließlich bezeichnet Pott (2002) diese als „*erfolgreiche Kinder der Migranten oder Migrationsgewinner*“ (Pott 2002: 126).

4 Migration unter verschiedenen Gesichtspunkten

Der Begriff Migration wird unterschiedlich verstanden und gedeutet. Es gibt viele verschiedene Ideen, Definitionen und Konzepte. In dieser Arbeit soll Migration als räumliche Bewegung zur Lebensmittelpunktveränderung von Individuen oder Gruppen über eine bedeutsame Entfernung verstanden werden (vgl. Fassmann et al. 2003: 10). Dieser Definition nach verlagert ein MigrantIn seinen/ihren Wohnsitz über die internationalen Grenzen hinweg, siedelt sich innerhalb des Bundesgebiets an und bleibt dort sesshaft. Die Ursachen für eine Migration geschehen mittels *push-pull* Faktoren. So beinhaltet das Push-Pull-Modell Faktoren der Vertreibung (*push*) und Anziehung (*pull*), die die Menschen zur Auswanderung veranlassen (vgl. Treibel 2003: 40). Dabei handeln die MigrantInnen vor allem nach dem ökonomischen Rationalismusprinzip. Das bedeutet, dass die WandererInnen versuchen, ihre Situation zu verbessern. Außerdem spielen neben ökonomischen Faktoren auch demographische (Arbeitsmarktsituation, Lohnniveau, Bevölkerungsentwicklung etc.) eine Rolle (vgl. Treibel 2003: 39f). Tabelle 1 zeigt die genaue Migrationstypologie an.

Tabelle 1: Typologie der Migrationen

Motiv	Erzungen (z. B. umweltbedingte Zwänge durch menschliche oder natürliche Umweltzerstörung)	Flucht/Vertreibung (überwiegend weltanschaulich orientiert und kriegsbedingt)	Wirtschaftlich (auch als "Verbesserungsmigration" bezeichnet)	Kulturell (z. B. Bildungsreisen, Umsiedlung im Rentenalter)
Distanz	Kürzere (lokal)	Mittlere (meist regional)	Größere Entfernung (meist international, einschließlich kolonialer oder transozeanischer Migration)	
Richtung	Hinwanderung	Zirkulär	Multipel in mehrere Richtungen oder wiederholt an den gleichen Ort	Rückwanderung
Dauer des Aufenthalts	Saisonal	Mehrjährig	Arbeitsleben	Auf Lebenszeit
Sozio-ökonomischer Raum	Ländlich-ländlich (z. B. der Ausbau der Landwirtschaft nach 1500, insbesondere in Osteuropa)	Ländlich-städtisch (Urbanisierung, die am besten bekannte Migrationsform in der europäischen Geschichte)	Städtisch-städtisch	Kolonial (Siedler, Händler, Soldaten, Seeleute)
Wirtschaftlicher Sektor	Agrarisch (Siedler oder Bauern)	Gewerblich-industriell (Arbeit, einschließlich Wanderungen von Gesellen)	Dienstleistungssektor (Dienstleistende, Pflegepersonal, Reinigungspersonal, Soldaten, Seeleute, Händler und Verwaltungsangestellte)	Elite (Beamte, freie Berufe und Geschäftsleute)

(Quelle: Hoerder et al. 2007: 37)

Der Migrationsprozess besteht aus drei Phasen: die erste Phase reicht von der Entstehung der Wanderungsbereitschaft bis zur konkreten Entscheidung zum Verlassen des Landes; die zweite Phase umfasst die Reise zum gewählten Zielort; die dritte Phase ist die unterschiedliche und zeitliche Eingliederung in die Aufnahmegesellschaft (vgl. Hoerder et al. 2007: 32). In dieser Arbeit konzentriert man sich auf die dritte Phase.

Von den 1960er bis in die 1970er Jahre war das Land durch die „Gastarbeiter“-Zuwanderung geprägt. In den Aufnahmegesellschaften Europas, die gezielt ArbeitsmigrantInnen anwarben, wurden die diese zwar in die sozialen Sicherungssysteme eingebunden, jedoch konnten sie keine Partizipationsrechte am politischen System erlangen. Aus diesem Grund sind die ArbeitsmigrantInnen mehr Bewohner als Einwohner („denizens“, nicht „citizens“) (vgl. Hoerder et al. 2007: 44).

In der soziologischen Migrationsforschung wurde die Eingliederungsfrage der ImmigrantInnen in die Aufnahmegesellschaft mit dem Assimilationskonzept untersucht, das seinen Ursprung in der nordamerikanischen, australischen sowie israelischen Einwanderungsforschung hat (vgl. Han 2010: 36; Treibel 2003: 83). Ferner wurde Assimilation als zentrales Konzept der Einwanderungsforschung diskutiert (vgl. Treibel 2003: 83). Aber inwieweit sich die MigrantInnen in die Aufnahmegesellschaft integrieren, hängt von zwei essentiellen Aspekten ab: einerseits von der Aufnahmebereitschaft einer Gesellschaft, andererseits von deren Strukturen (vgl. Hoerder et al. 2007: 50). Zu den Klassikern der Einwanderungsforschung zählen neben Robert E. Park und Ernest W. Burgess, Shmuel N. Eisenstadt und Milton M. Gordon, auch Hartmut Esser, der sich besonders im deutschsprachigen Raum etabliert hat. Der Eingliederungsbegriff wird in der deutschsprachigen Migrationsforschung als Sammelbegriff für Integration, Assimilation oder Akkulturation von GastarbeiterInnen genutzt (vgl. Treibel 2003: 116). Für diese Arbeit ist die Forschung von Hartmut Esser zentral, weil es von Interesse ist, eine Schnittstelle zwischen dem tertiären Bildungssystem sowie dem österreichischen Arbeitsmarkt für hochqualifizierte MigrantInnen aufzuzeigen.

4.1 Migration und Integration

1980 hat der Migrationsforscher Hartmut Esser eine umfassende Theorie zur Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen als auch Minderheiten verfasst. Dabei versucht er, die anglo-amerikanischen Konzepte, die verstärkt problemorientiert,

bereichsspezifisch sowie deskriptiv waren, in den deutschsprachigen Diskussionen zu verankern (vgl. Treibel 2003: 138). Bei Hartmut Essers Konzept werden als Erstes Mikroprozesse angesprochen, gefolgt von den Makrophänomenen, um von bereichsspezifischen Erklärungsansätzen eine allgemeine Konzeption zu entwickeln (vgl. Esser 1980: 13). Durch das Benutzen des handlungstheoretisch-individualistischen Ansatzes versucht Esser, empirische Ergebnisse als auch theoretische Wanderungsforschungsansätze zu interpretieren, ordnen und integrieren (vgl. Esser 1980: 16).

Um die Eingliederung von ImmigrantInnen in das Gesamtsystem erklären zu können, unterscheidet Esser in seinem Assimilationskonzept drei Grundaspekte: Akkulturation, Assimilation und Integration. Akkulturation ist ein Angleichungsprozess und sei aus diesem Grund allgemein als ein Lernvorgang bei Personen bzw. bei einer Menge von Personen zu verstehen. Somit übernehmen die Personen Verhaltensweisen und Orientierungen, die mit bestimmten kulturellen Standards von (institutionalisierten) Teilen des Aufnahmesystems übereinstimmen (vgl. Esser 1980: 21). Assimilation wird *„als ein Zustand der Ähnlichkeit des Wanderers in Handlungsweisen, Orientierungen und interaktiver Verflechtung zum Aufnahmesystem verstanden“* (Esser 1980: 21). Das bedeutet, dass sich beide – Assimilation und Akkulturation – auf die Angleichung der Zuwanderer an die Aufnahmegesellschaft beziehen. Sie unterscheiden sich darin, dass Akkulturation den Prozess und Assimilation das Ergebnis (Zustand) der Angleichung meint (vgl. Treibel 2003: 138). Außerdem kann sich Assimilation entweder auf absolute oder auf relationale Eigenschaften beziehen (vgl. Esser 1980: 22). Absolute Eigenschaften wären z. B. Fertigkeiten, Werte, Bräuche als auch Gewohnheiten. Relationale Eigenschaften hingegen wären z. B. Interaktionen, Statureinnahme und Rollenausübung. Daraus ergeben sich auf der individuell-absoluten Eigenschaft kognitive (Wissens-Dimension) sowie identifikative (Wert-Dimension) Assimilationen und auf der individuell-relationalen Eigenschaft soziale (Interaktions-Dimension) sowie strukturelle (Institutions-Dimension) Assimilationen (vgl. Han 2010: 57). Kurz und bündig bedeutet das, dass Esser zwischen vier Assimilationsdimensionen unterscheidet: kognitive, identifikative, soziale und strukturelle Assimilation. Die Einzeldimensionen der Assimilation sind in Tabelle 2 genauer beschrieben.

Tabelle 2: Einzeldimensionen der Assimilation

Allgemeine Variablen	Spezifische Variablen
kognitive Assimilation	Sprache Fertigkeiten Verhaltenssicherheit Regelkompetenz für Gestik und Gebräuche Normenkenntnis Situationserkennung
identifikative Assimilation	Rückkehrabsicht Naturalisierungsabsicht ethnische Zugehörigkeitsdefinition Beibehaltung ethnischer Gebräuche politisches Verhalten
soziale Assimilation	formelle und informelle interethnische Kontakte De-Segregation Partizipation an Einrichtungen des Aufnahmesystems
strukturelle Assimilation	Einkommen Berufsprestige Positionsbesetzung vertikale Mobilität De-Segregation

(Quelle: Esser 1980: 221)

Zudem ist Integration, die makrosoziologisch betrachtet wird, ein Gleichgewichtszustand, d. h. „*als die begrenzte Variation und Vorhersagbarkeit der Zustände der Teilelemente eines Makrosystems*“ (Esser 1980: 24). Darüber hinaus sollte man festhalten, dass zwischen Assimilation und Integration ein enges Verhältnis besteht, da Integration der Orientierung sowie dem Ausgleich von Ansprüchen und der Zielerreichung hilft. Somit beeinflusst sie den Assimilationsprozess – sie kann ihn beenden bzw. verlangsamen (vgl. Esser 1980: 82).

Im zeitlichen Verlauf der Assimilationstypen ist die identifikative Assimilation das Endstadium. Dabei geht die kognitive Assimilation der sozialen und der strukturellen Assimilation voraus, d. h. sie tritt als erste ein. „*Die strukturelle Assimilation geht dann ihrerseits der sozialen Assimilation voraus, da erst mit einem gewissen sozialen Avancement inter-ethnische Partizipationen für den Einzelnen unmittelbar lohnend und damit auch stabilisierbar werden*“ (Esser 1980: 231).

Das Assimilationsgrundmodell von Esser besteht aus zwei Variablengruppen: einerseits aus den Eigenschaften der Wandererperson, andererseits aus den Eigenschaften der Umwelt des Wanderers. Diese Variablengruppen stehen in einer Relation und beeinflussen sich gegenseitig. Bezogen auf die Person, gibt es folgende vier Handlungstendenzen:

- a. Motivation (Anreizwert einer Zielsituation für den Akteur: Wertaspekt der Handlung),

- b. Kognition (subjektive kognitive Erwartung, durch eine Handlung die Zielsituation zu erreichen: Wissensaspekt der Handlung),
- c. Attribution (generalisiertes subjektives Vertrauen des Akteurs in die Wirksamkeit des eigenen Tuns, in die Kontrollierbarkeit der Umgebung: Attributierungsaspekt),
- d. Widerstand (die vom Akteur eingeschätzten Kosten, Nebenfolgen und der Aufwand einer Handlung: Kostenaspekt der Handlung) (vgl. Han 2010: 57).

Als Erstes wählen die Akteure und Akteurinnen in einer Ausgangssituation aus allen möglichen Handlungen die Handlung aus, von der sie annehmen, dass sie die Zielsituation erreichen wird, wobei die Personen bemüht sind, den bestmöglichen Weg einzuschlagen als auch die Kosten so gering wie möglich zu halten. Infolgedessen bestimmen der vermutete Nettonutzen sowie die vermutete Wirksamkeit des eigenen Handelns die Handlungswahl. Die Handlung selbst ist das Mittel für die angestrebten Ziele (vgl. Han 2010: 57). Um aber die Handlungen zu ermöglichen, müssen bestimmte Rahmenbedingungen gegeben sein. Hier ist die Umgebung gemeint, die diese Möglichkeit anbietet. Bezüglich der Umgebung gibt es drei Untervariablen: Opportunitäten, Barrieren und Alternativen. Die Opportunitäten sind Gelegenheiten und Bedingungen, die assimilative Handlungen erlauben und unterstützen. Dagegen sind die Barrieren Faktoren, die den assimilativen Handlungen entgegenstehen, wie z. B. die materiellen und rechtlichen Beschränkungen, sozialen Vorurteile, Askriptionen und Diskriminierungen. Schließlich sind Alternativen Handlungsmöglichkeiten nicht assimilativer Art (vgl. Han 2010: 58). *„Für Esser sind assimilative Handlungen der Wanderer um so wahrscheinlicher, je positiver die Variablen der Person und je geringer mögliche persönliche Widerstände bzw. Hindernisse der Umgebung sind.“* (Treibel 2003: 140).

Bei diesem Assimilationsprozess ist wichtig, dass die Erweiterungen oder Einengungen für Handlungsmöglichkeiten bezüglich der EinwandererInnen erst dann erfolgen, wenn die Machsträger unmittelbar betroffen sind (vgl. Esser 1980: 219). Mit anderen Worten: Die EinwandererInnen können sich anpassen, wenn sie nicht als *„Überfremdung“* (Esser 1980: 219) wahrgenommen werden. Begrüßt werden die EinwandererInnen in Bereichen, in denen keine Konkurrenz mit den Einheimischen herrscht, sodass die assimilativen Handlungsoportunitäten und Handlungstendenzen von WandererInnen steigen. Umgekehrt sinken die assimilativen Handlungsoportunitäten und Handlungstendenzen von WandererInnen in den Bereichen, die von den Einheimischen beansprucht werden (z. B. Prestige-Positionen, politische Beteiligung) (vgl. Esser 1980: 219). Hier macht Esser den

widersprüchlichen Einheimischen-Charakter deutlich und ruft auf, zu „gezielte[r]“ *Verteilung von Leistungsbereitschaft und Apathie, von Offenheit und Ausschluß, von Anspruch und bereitwilligem Rückzug nach Funktionalität, Wettbewerbsmacht und Ressourcenknappheit*“ (Esser 1980: 219f).

4.2 Einwanderungsgeschichte Österreichs seit 1945

Anfang des 19. Jahrhunderts – zwischen 1870 und 1910 – war Österreich geprägt von Abwanderung. Vor allem die Überseeabwanderung war überaus wichtig. In dieser Zeit verließen ungefähr fünf Millionen Menschen das Land, davon 70% nach Übersee. In erster Linie waren die Einwanderungsziele für die Überseeauswanderung die Vereinigten Staaten. Erst später wurden Länder, wie z. B. Kanada, Südamerika, Brasilien oder Argentinien attraktiv (vgl. Hahn 2007: 180). Dagegen ist die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts durch Einwanderung bestimmt. Nach dem Zweiten Weltkrieg entwickelte sich Österreich wegen der wirtschaftlichen Lage vorerst zu einem Auswanderungsland. Dabei erfolgte die Auswanderung neben Kanada und Australien auch nach mittel- und westeuropäischen Ländern, in denen es eine große Arbeitskräftenachfrage gab (vgl. Hahn 2007: 183). In den 1960er Jahren kam dann endgültig die Wende und Österreich wurde eindeutig zum Einwanderungsland (vgl. Hahn 2007: 184).

Die ausländische Bevölkerung setzt sich nach dem Krieg aus folgenden Menschengruppen zusammen: den ZwangsarbeiterInnen und Kriegsgefangenen, den Vertriebenen, den Flüchtlingen und den ArbeitsmigrantInnen. Die politischen Flüchtlinge trafen in großer Zahl aus Ungarn 1956/1957, Tschechoslowakei 1968/1969 und Polen 1981/1982 ein (vgl. Hahn 2007: 184). Weitere Flüchtlingsströme gab es in den 1990er Jahren durch den Fall des Eisernen Vorhangs bzw. des Balkankrieges. Österreich nahm rund 80.000-90.000 Kriegsflüchtlinge aus Bosnien-Herzegowina sowie 13.000 aus dem kroatischen Krisengebiet auf. Am Schluss blieben zwei Drittel dieser Flüchtlinge in Österreich und kriegten eine Arbeitsgenehmigung und eine Niederlassungsbewilligung (vgl. Hahn 2007: 184). In Österreich bilden bis 2006 Personen aus der Türkei sowie dem Ehemaligen Jugoslawien den Großteil der ausländischen ArbeitsmigrantInnen.

In den späten 1950er Jahren führten die Abwanderungen junger inländischer Arbeitskräfte zur Knappheit bei IndustriearbeiterInnen. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern war Österreich mit einem Mangel an Arbeitskräften vergleichsweise spät konfrontiert. Der

Versuch, den Arbeitskräfteabfluss zu unterbinden, schlug fehl, sodass Österreich dem Beispiel der westlichen Nachbarländer folgte und gezielt mit der Anwerbung von Arbeitskräften begann. Ein Anwerbeabkommen wurden 1962 mit Spanien, 1964 mit der Türkei und 1966 mit dem Ehemaligen Jugoslawien abgeschlossen, wobei das Anwerben aus den letzten zwei Ländern zu einer quantitativ bedeutenden Arbeitskräftezuwanderung führte (vgl. Münz et al. 2003: 21). Die Rekrutierung erfolgte nach dem Rotationssystem, d. h. ein rotierender Ex- und Import jeweils „junger, frischer“ GastarbeiterInnen (vgl. Treibel 2003: 55). Dadurch soll einer dauerhaften Niederlassung in Österreich vorgebeugt werden. Doch auch die ökonomische Ausländerbeschäftigungsfunktion als Konjunkturpuffer konnte damit sichergestellt werden (vgl. Münz et al. 2003: 22). So gab es von vornherein kein Interesse daran, die GastarbeiterInnen in die Gesellschaft zu integrieren, da ihr Aufenthalt in Österreich kurz gehalten werden sollte. Um diese Gewähr zu leisten bzw. eine dauerhafte Niederlassung von ausländischen Arbeitskräften zu verhindern, wurde der Aufenthaltsstatus befristet geordnet. Darüber hinaus untermauerten bestimmte politische (z. B. kein kommunales Wahlrecht) und soziale Rechte (z. B. fehlende Gleichstellung bei Wohnbeihilfe), die z. T. bis heute gelten, dieses Prinzip (vgl. Münz et al. 2003: 22).

Die angeworbenen Arbeitskräfte verfügten über geringe Qualifikationen. Aber das war auch kein Auswahlkriterium, sondern die körperliche Eignung, da hauptsächlich Personal für Hilfsarbeiten und angelernte Arbeiten gesucht wurde (vgl. Münz et al. 2003: 22). Das heißt, dass die MigrantInnen in den Branchen des sekundären Sektors eingesetzt wurden, die für einheimische ArbeiterInnen immer unattraktiver waren, z. B. im Bergbau, Baugewerbe, in Eisen- und Metallindustrie, Textilindustrie, Gastronomie und im Gesundheitswesen (vgl. Treibel 2003: 56). Darüber hinaus sind diese Branchen durch ihre schmutzige und/oder schlecht entlohnte Arbeit gekennzeichnet.

Arbeitskräfte aus der Türkei waren überwiegend junge und männliche Personen; lediglich 13% der GastarbeiterInnen aus der Türkei waren im Jahr 1965 Frauen (vgl. Karakasoglu 2007: 1055). Die Hälfte der ArbeitnehmerInnen in Europa aus der Türkei wurden zwischen 1963 und 1973 aus den acht wirtschaftlich fortgeschrittensten Provinzen im Westen und Norden der Türkei rekrutiert, die die drei größten Städte – Ankara, Izmir und Istanbul – umfasste (vgl. Karakasoglu 2007: 1055). Doch Türken sind nicht gleich Türken. Die Gruppenbezeichnung „Türken“ bezieht sich auf die Staatsangehörigkeit der Zugewanderten und schließt über 40 verschiedene Bevölkerungsgruppen hinsichtlich Ethnie, Sprache und Religion ein. Die wichtigste Binnendifferenzierung ist z. B. zwischen TürkInnen und

KurdInnen (vgl. Karakasoglu 2007: 1054). Den Schätzungen nach sind 30% der türkischen Bevölkerung in Europa kurdischer Herkunft. Dennoch blieben die Wanderungsmotive und der soziale Hintergrund heterogen. Die Türkei unterstützte diese Arbeitskräfteentsendung aus zwei Gründen: Erstens, um den einheimischen Arbeitsmarkt zu entlasten, da der Bevölkerungswachstum rapide zunahm und der Staat einer wachsenden Arbeitslosigkeit gegenüber stand. Zweitens, hoffte die Türkei, dass das Entsenden von Devisentransfer dem Staat zugutekommen könnte (vgl. Karakasoglu 2007: 1055). Demnach waren unter den ArbeitsmigrantInnen sowohl arbeitslos gewordene Landarbeiter, als auch Grundschullehrer oder Kleingewerbetreibende. Die Auffassung, dass nur unqualifizierte MigrantInnen angeworben wurden stimmt demzufolge nicht. 30% der türkischen GastarbeiterInnen zwischen 1966 und 1973 hatten eine Schulbildung. Außerdem wurden sie wegen ihrer beruflichen Tätigkeit als qualifiziert eingestuft. Trotzdem wurden sie in den Aufnahmeländern dequalifiziert und als Un- bzw. Angelernte beschäftigt (vgl. Karakasoglu 2007: 1055). Die ArbeitsmigrantInnen hatten vor, mit ihren Ersparnissen, die sie in kurzer Zeit angehäuft hatten, sowie mit den neu erworbenen Fachkenntnissen in ihre Heimat zurückzukehren, um sich dann eine selbstständige Existenz aufzubauen bzw. um eine gehobene Position einzunehmen. Somit war eine dauerhafte Niederlassung von beiden Seiten – sowohl von den Personen vom Aufnahmeland, als auch von den Personen vom Herkunftsland – in Österreich nicht vorgesehen.

1973 war der Höhepunkt der Arbeitskräftemigration. Über 300.000 ausländische Staatsangehörige lebten in Österreich. Außerdem entstand mit der Zeit eine Wanderungseigendynamik, weshalb sich die Migration auswanderungswilliger, individueller ArbeitnehmerInnen auf ArbeitnehmerInnen mit geringer schulischer bzw. fachlicher Bildung in ärmeren, ländlichen Regionen ausweitete (vgl. Treibel 2003: 45). 1974 erfolgte dann durch die Wirtschaftskrise ein Anwerbestopp, der dazu führte, dass sich ein Teil der GastarbeiterInnen in Österreich niederließ (vgl. Hahn 2007: 184). Als Nächstes holten die MigrantInnen ihre Familien nach Österreich. Doch das Ziel war, die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte bzw. die Zahl der ausländischen Bevölkerung zu verringern und gleichzeitig die MigrantInnen zur Rückkehr in ihre Herkunftsländer zu motivieren. Zwar ging die ausländische Beschäftigtenzahl von 1974 bis 1984 um rund 40% zurück, aber durch den Familiennachzug blieb die ausländische Wohnbevölkerung (4,1%) beständig (vgl. Münz et al. 2003: 23). Das Rotationssystem – System der direkten Anwerbung und der raschen Rückkehr ins Heimatland – hatte somit gescheitert (vgl. Münz et al. 2003: 22).

Dabei ist jedoch zu bedenken, dass viele GastarbeiterInnen nach dem Anwerbestopp 1974 zurück in ihre Heimatländer geschickt wurden bzw. sich dazu gedrängt gefühlt haben, dies zu tun. Ein großer Rückwanderer-Teil konnte sich in die türkische Gesellschaft nicht mehr reintegrieren, wovon vor allem TürkenInnen in Deutschland betroffen waren (Anwerbestopp 1973), die das 1983 geltende Rückkehrförderungsgesetz der deutschen Bundesregierung in Anspruch genommen hatten (vgl. Karakasoglu 2007: 1056; Münz et al. 2003: 23). Die Gerüchte der schweren Reintegration in die türkische Gesellschaft verbreiteten sich mit Mundpropaganda ziemlich schnell, da ein intensiver Kontakt zu den Personen im Herkunftsland bestand, und zur Folge hatte, dass sich die GastarbeiterInnen im jeweiligen Aufnahmeland sesshaft machten.

Ab den 1980er Jahren sprach man nur noch von Integration und nicht mehr über die Rückkehrförderung der MigrantInnen in ihre Heimatländer. 1993 wurde ein Quotensystem verabschiedet, um die Zuwanderung sowie den Arbeitsmarkt besser zu regulieren. Dieses System erschwerte zusätzlich die Neuzüge wesentlich. 1997 erfolgte schließlich ein Integrationspaket, das aus dem Fremden-gesetz sowie aus den Ausländerbeschäftigungsgesetz-novellen, der Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung und dem Arbeitslosenversicherungsgesetz zusammengesetzt war (vgl. Hahn 2007: 186). Im Laufe der Jahre wurden die GastarbeiterInnen de facto zu Einwanderern und eine Debatte über Integration und Assimilation erhitzt bis zum heutigen Tage die Gemüter.

In der nächsten Tabelle – im Zeitintervall von 10 Jahren – ist aufgelistet, welche Ausländergruppen in Österreich zahlenmäßig stark präsentiert sind. Generell schwankt die Bevölkerungswachstumsrate von 1961 bis 2010 zwischen 0,9 und 5,9%, wobei seit 1981 eine konstante Rate von 3,2 und 3,9% zu beobachten ist. Im Verlauf der letzten sechs Jahrzehnte hat sich der ausländische Bevölkerungsanteil um das Achtfache erhöht. Waren 1961 1,4% der Bevölkerung AusländerInnen, sind es 2010 10,7%. Die Wachstumsrate der ausländischen Bevölkerung schwankt sehr. Sie erhöht sich und sinkt dann wieder ab, z. B. im Zuge politischer Regulierungen. Im letzten Jahrzehnt kann die geringste Ausländerwachstumsrate von 22,6% verzeichnet werden. Spezifiziert man die ausländische Bevölkerung nach der Staatsbürgerschaft, haben die Deutschen 1961 (42,6%) und 2010 (15,4%) den größten Ausländeranteil. Dagegen ist es in der Periode zwischen 1971 und 2001 das Ehemalige Jugoslawien (zwischen 38,2 und 44,1%), wovon 2001 nach der Spaltung 21,3% aus Serbien und Montenegro sind. Wirft man aber einen Blick auf das Ehemalige Jugoslawien (ohne Slowenien) im Jahr 2010 als eine Einheit, so macht das ein Drittel (32,6%) der ausländischen

Bevölkerung aus, wovon knapp die Hälfte aus Serbien und Montenegro stammt (15%). Demnach ist die drittgrößte Gruppe im Jahr 2010 Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft (12,5%). 1981 und 2001 ist ihr Wachstumsanteil zwischen 20 und 23% am höchsten und sinkt danach wieder.

Tabelle 3: Wohnbevölkerung in Österreich nach Staatsangehörigkeiten 1961 - 2010

	1961	1971	1981	1991	2001	2010	Anteil an der ausländischen Wohnbevölkerung 2010 in %
Bevölkerung insgesamt	7.073.814	7.491.526	7.555.338	7.795.786	8.064.500	8.375.290	
Inländer	6.971.648	7.279.630	7.263.890	7.278.096	7.334.600	7.480.146	
Ausländer	102.166	211.896	291.448	517.690	730.000	895.144	100,0
Ausländeranteil %	1,4	2,8	3,9	6,6	9,1	10,7	
Davon aus (Auswahl)							
Deutschland	43.500	47.087	40.987	57.310	74.300	138.225	15,4
Jugoslawien und Nachfolgestaaten (ohne Slowenien)	4.565	93.337	125.890	197.886	321.900	292.026	32,6
davon aus							
Serbien, Montenegro					155.700	134.159	15,0
Kroatien					57.600	56.302	6,3
Bosnien-Herzegowina					96.200	84.291	9,4
Mazedonien					12.400	17.274	1,9
Türkei	217	16.423	59.900	118.579	130.100	112.150	12,5
Rumänien	539	774	5.911	18.321	22.600	37.377	4,2
Polen	262	397	1.253	18.536	18.400	35.962	4,0

(Quelle: Münz et al. 2003: 42; Statistik Austria 2011e)

4.3 Resümee

Der Einwanderungsprozess der EinwandererInnen im deutschsprachigen Raum wurde anhand vier Dimensionen, die bereits theoretisch ausführlich erläutert wurden, analysiert. Mittels dieser Unterscheidungen soll nun kurz zusammengefasst werden, inwieweit sich die Minoritäten im Aufnahmeland assimiliert haben.

Der Erwerb von Kulturtechniken sowie das Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes sind die Voraussetzungen für die Eingliederung. Das war schon bei der Chicagoer Schule der Fall, die 1921 das Assimilationsvorreitermodell „Race-Relation-Cyle“ entwickelten. Auch heute hat es noch Bestand. Das Sprechen einer gemeinsamen Sprache stellt ein wichtiges Instrument beim Wechsel der Gruppenzugehörigkeit oder der Bezugsgruppe dar (vgl. Treibel 2003: 144). Demzufolge mussten die MigrantInnen diese Sprachkompetenz erwerben, um

sich in der Gesellschaft mit anderen, vor allem mit Einheimischen zu artikulieren. Dennoch bedeutet der Spracherwerb bzw. die deutsche Sprachkenntnis für die erste Generation keineswegs eine Beschleunigung in der Eingliederung, da die Statusdimension Beruf der kognitiven Dimension Sprache vorzuordnen ist (vgl. Treibel 2003: 144). Denn die Tätigkeiten, die die GastarbeiterInnen vollzogen, waren in den Branchen des sekundären Sektors. Das bedeutet, dass sie vermehrt unattraktiven (schmutzigen und gefährlichen) und/oder schlecht entlohnten Arbeiten nachgehen. Das wiederum hat zur Folge, dass die erste Generation nur sehr schlecht bzw. gar nicht beruflich aufsteigen kann. Die Nachkommen der Migranten – die sogenannte zweite Generation – vererben den sozialen Status der Eltern. Hervorgerufen wird dies vor allem – wie schon in Kapitel 3 illustriert – durch die Benachteiligung in der Ausbildung, die später verheerende Folgen auf dem Arbeitsmarkt hat. Die strukturelle Assimilation erfolgt bei der zweiten Generation nur bedingt. Die weiteren beiden Dimensionen (soziale und identifikative Assimilation) folgen erst nach der strukturellen Dimension. Dazu kommt noch, dass die Wohngegend einen Effekt darauf hat, in welchem Ausmaß die soziale Assimilation stattfindet. Wenn in einem Wohnviertel überwiegend AusländerInnen leben bzw. wenige vereinzelte InländerInnen, so findet kaum Kontakt zu Einheimischen statt. Solche räumliche Segregationen führen schlussendlich dazu, dass viele MigrantenInnengruppen unter sich bleiben.

Aber nach Essers Meinung haben die Nachkommen der Wanderer sehr starke Assimilationsvorteile, da die konkurrierenden Bindungen fehlen und die einheitliche Sozialisation im Aufnahmeland stattfindet (vgl. Esser 1980: 231). Doch das Problem besteht darin, dass die zweite Generation bei Opportunitätsbeschränkungen mit regredierenden oder anomischen Reaktionen zu rechnen hat (vgl. Esser 1980: 231). Somit gelingt eine integrative Assimilation nicht bzw. wird nicht (mehr) angestrebt (vgl. Esser 1980: 223). Zu regredierenden Reaktionen zählen Rückkehr, Aufsuchen ethnischer Kolonien sowie Rückgriff auf ethnische Identifikationen. Anomische Reaktionen sind psycho-somatische Störungen, abweichendes Verhalten als auch kognitiv-emotive Orientierungslosigkeit (vgl. Esser 1980: 223). Infolgedessen hat eine vollständige, identifikative Assimilation weder bei der ersten Generation, noch bei den Folgegenerationen stattgefunden.

Die deutschen AusländerInnen stellen in Österreich die größte Ausländergruppe dar und sind wegen der Gemeinsamkeiten zwischen Österreich und Deutschland sehr im Vorteil gegenüber den anderen Ausländergruppen, die sich hinsichtlich Sprache, Kultur und/oder Religion sehr stark von Österreich unterscheiden. Die ersten drei Dimensionen – kognitive, strukturelle und

soziale Assimilation – sind in kürzester Zeit erfüllt. Zu verstehen ist das folgendermaßen: Erstens, in Deutschland ist die deutsche Sprache genauso die Nationalsprache, sodass die deutschen AusländerInnen die deutsche Sprache nicht erst erlernen müssen. Zweitens, im Zuge des Europäischen Abkommens sind die beruflichen Qualifikationen anerkannt. Das heißt, dass deutsche BürgerInnen keine ökonomische Dequalifizierung hinnehmen müssen. Und schließlich drittens, treten die deutschen AusländerInnen schneller in Kontakt mit Einheimischen als andere Ausländergruppen. Das erklärt sich auch darin, dass keine sprachlichen Barrieren bzw. kulturelle oder religiöse Hemmschwellen existieren. Von all diesen Punkten sind besonders die türkischen AusländerInnen nicht betroffen. Sie differenzieren sich sprachlich, kulturell und religiös sehr stark von den ÖsterreicherInnen, sodass sie sehr oft als Überfremdung wahrgenommen werden. Außerdem sind türkische AusländerInnen Drittstaatsangehörige, weswegen die Qualifikationen, die im Heimatland angeworben wurden, in Österreich nicht bzw. meistens nicht anerkannt werden. In der Regel sind die Nostrifikationen langjährige und aufwendige Prozedere.

Zum Schluss sollte man erwähnen, dass die Assimilation von allen MigrationsforscherInnen gewünscht wird, jedoch nicht selbstverständlich ist.

5 Sekundäranalytische und empirische Studien

Bevor die empirische Analyse gestartet wird, wird als Erstes kurz auf den aktuellen Stand der AkademikerInnenforschung eingegangen. Diesbezüglich werden einige Studien über Berufssituation, Berufseinstieg, Berufsadäquatheit sowie Berufserfolg von AkademikerInnen präsentiert. Die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen wird ebenfalls erläutert.

5.1 Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen

Im Bereich der AbsolventInnenforschung sind zuletzt für Österreich zwei Studien vorgelegt worden (Guggenberger et al. 2007; Schneeberger et al. 2010). Mithilfe dieser Studien und einer Reihe von Referenzstudien in Deutschland sowie in der Schweiz soll die Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen skizziert werden.

Die Studie von Schneeberger und Petanovitsch (2010) weist darauf hin, dass die Bedeutung Hochqualifizierter im Beschäftigungssystem weiter zunimmt. Zu diesem Ergebnis kommen sie durch das Aufdecken folgender Tatsache: Im Jahr 2008 liegt eine stabile Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen bei 86% für HochschulabsolventInnen (vgl. Schneeberger et al. 2010: 46). Laut Statistik Austria liegt im Jahr 2009 für Personen im erwerbsfähigem Alter der AbsolventInnen tertiärer Bildungseinrichtungen bei 89% (vgl. Statistik Austria 2011e). Dabei ist dieser Wert deutlich über dem Durchschnitt (75%). Darüber hinaus konnten sie nachweisen, dass die Zahl der NeugraduiertInnen kontinuierlich steigt⁸, sodass Schneeberger und Petanovitsch in Zukunft mit einer wachsenden HochqualifiziertInnen-Anzahl auf dem österreichischen Arbeitsmarkt rechnen, die zu einem Strukturwandel führt. Die Akademikerbeschäftigung ist sowohl im Produktionsbereich, als auch in privaten und öffentlichen Dienstleistungen gestiegen, allerdings auf unterschiedlichem Niveau (vgl. Schneeberger et al. 2010: 64). Zwar ist im öffentlichen Sektor seit 1992 ein Rückgang zu verzeichnen (von 50% auf 43%), aber in Absolutzahlen gibt es eine Verdoppelung der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss (vgl. Schneeberger et al. 2010: 64). Eine Beschäftigungssteigerung wird hauptsächlich im Gesundheitssektor sowie im Bildungswesen erwartet. Im privaten Dienstleistungssektor, vor allem im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, ist auch ein starker Beschäftigungszuwachs von

⁸ Im Kapitel 3: Bildungssystem und Ausbildung sind die Hochschulstatistiken geschildert.

AkademikerInnen aufzuweisen (117%) (vgl. Schneeberger et al. 2010: 65). Der öffentliche sowie der private Sektor können kaum noch die Hochqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt absorbieren. Eine der Folgen ist z. B. die steigende Tendenz freiberuflicher Tätigkeiten graduierter Erwerbspersonen in wissensbasierten bzw. in anderen Dienstleistungen (vgl. Schneeberger et al. 2010: 65). Dennoch weisen AkademikerInnen im Vergleich zu Beschäftigten mit niedrigen und mittleren Qualifikationen die niedrigsten Arbeitslosen- und die höchsten Erwerbs- und Beschäftigungsquoten auf.

5.1.1 Übergang ins Berufsleben

72,8% der AkademikerInnen nahmen nach dem Studienabschluss die erste Erwerbstätigkeit auf. Die AbsolventInnen, die während des Studiums eine Tätigkeit ausführten, setzten diese Tätigkeit fort (24,6%) (vgl. Guggenberger et al. 2007: 23). Die Erwerbstätigkeitsaufnahme erfolgte nach der Studie von Guggenberger und KollegInnen (2007) im Mittel nach sieben Monaten. Minimum waren ein Monat und Maximum 12 Monate (vgl. Guggenberger et al. 2007: 23). Die Suchweise der ersten Erwerbstätigkeit geschah mit 24% durch selbstständiges Kontaktieren des Arbeitgebers, mit 16,7% durch eine Annonce in einer Zeitung, mit 13,6% mithilfe von Familie, Freunden oder Bekannten sowie durch andere Wege, die keine große Bedeutung haben (Praktikum, Internet, respektive Hilfe der Universität oder Fachhochschule) (vgl. Guggenberger et al. 2007: 24).

Es ist von Interesse, mit welchen Problemen AkademikerInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt konfrontiert werden. Das Hauptproblem ist nicht die Arbeitslosigkeit, die 2009 bei 4,1% liegt und unter dem Durchschnitt von 7,2% ist (Statistik Austria 2011e), sondern das prekäre Beschäftigungsverhältnis (z. B. freiberufliche Tätigkeit) als auch die nicht adäquate Beschäftigung im Berufseinstieg (vgl. Schneeberger et al. 2010: 47). Davon betroffen sind vor allem wirtschaftsferne Studien wie Geisteswissenschaften, da sich AbsolventInnen erst mit der Zeit eine arbeitsmarktfähige Spezialisierung erwerben müssen (vgl. Schneeberger et al. 2010: 75ff). Weitere Studien belegen sogar fach- und hochschulspezifische Effekte bei den Einstiegsgehältern sowie bei der Stellensuchzeit, sodass AbsolventInnen der Geistes- und Sozialwissenschaften niedrigere Einstiegsgehälter als auch längere Suchzeiten haben (vgl. Franzen et al. 2002; Haak et al. 2009). Die Studie von Haak und Rasner (2009) in Deutschland erklärt die Gründe für die schwierige Berufseinmündung der Geisteswissenschaften folgendermaßen: Die AbsolventInnen der Geisteswissenschaften sind fast ausschließlich weiblich und studieren aufgrund der Erwerbstätigkeit während des

Studiums länger. Die fehlenden Zugangsbeschränkungen als auch die schwachen Selektionsmechanismen während des Studiums führen zu einer Heterogenität der Studierenden, wodurch es zu längeren Übergangsfristen ins Berufsleben kommt. Infolgedessen sind für einen erfolgreichen Übergang in eine abhängige Beschäftigung praxisrelevante Signale ausschlaggebend, z. B. die Studiendauer, die Abschlussnote, der Universitätsruf, das Absolvieren von Praktika sowie die Berufserfahrung (vgl. Haak et al. 2009: 239). Einen Effekt hat ebenfalls das „educational signaling“, das in Geisteswissenschaften im Gegensatz zu anderen Fachrichtungen schwach ist (vgl. Haak et al. 2009: 242ff).⁹

Auf dieses Phänomen der schwierigen Berufseinmündung wiesen Schneeberger und Petanovitsch (2010) auch für Österreich hin. Sie entdeckten, dass die Hälfte der AbsolventInnen der Studienrichtung Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften die Zeit bis zum Berufseinstieg mit Praktika überbrückten, die oftmals unbezahlt waren (30% Geistes- und Kulturwissenschaften, 23% Sozialwissenschaften) (vgl. Schneeberger et al. 2010: 90).

Keinen Einfluss auf die Studiendauer und auf den Übergang in den Arbeitsmarkt, wie die Studie von Franzen und KollegInnen (2002) zeigt, die den erfolgreichen Berufseinstieg der schweizerischen AbsolventInnen analysierte, haben weder die soziodemographischen Merkmale noch die Ausbildung der Eltern (vgl. Franzen et al. 2002: 12ff). Auf Österreich bezogen ist dieses Ergebnis insoweit relevant, da rund 60% aller StudienanfängerInnen an der Fachhochschule im Wintersemester 2007/2008 und rund 55% aller StudienanfängerInnen an den öffentlichen Universitäten aus einem Elternhaus entstammen, in dem der Vater nicht über eine höhere Schulbildung (Allgemein Höhere Schule, Berufsbildende Höhere Schule, Akademie, Hochschule) verfügt (vgl. Schneeberger et al. 2010: 41). Umgekehrt liegt dieser Wert bei 13% und 20%, die aus einem Elternhaus kommen, in dem der Vater eine hochschulische Ausbildung hat (vgl. Schneeberger et al. 2010: 41).

Ein weiteres Arbeitsmarktproblem ist die Tendenz der Selbstständigen bei Jung-GraduiertInnen. Selbstständige sind nicht nur in Berufsfeldern vorzufinden, die bisher verstärkt solche Erwerbstätigkeiten aufwiesen (z. B. Architektur, Publizistik), sondern auch in jenen Berufen, von denen die AbsolventInnen früher mit Festanstellung rechnen konnten (vgl.

⁹ Das „educational signaling“ Konzept von Breens ist ein Indikator für die adäquate Vorbereitung von StudentInnen für den Arbeitsmarkt. Je stärker das „educational signaling“ eines Studienfaches ist, desto reibungsloser verläuft der Übergang vom Studium in den Beruf (vgl. Haak & Rasner 2009: 240).

Schneeberger et al. 2010: 89). 10,5% der AbsolventInnen mussten einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach dem Studienabschluss nachgehen (vgl. Guggenberger et al. 2007: 25).

Für einen erfolgreichen Berufseinstieg scheint es demnach noch wichtiger zu sein, eine Zusatz- oder Schlüsselqualifikation zu erwerben, da diese zur Kontrastierung von Bewerbern herangezogen werden (vgl. Schneeberger et al. 2010: 80). Eine Schlüsselqualifikation kann kognitiv und sozial-kommunikativ sein, schließt aber auch den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnik mit ein. Folglich brauchen AbsolventInnen nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch fachübergreifende Kompetenzen. Sehr oft wird in Österreich „unter Druck zu arbeiten“ vor „Beherrschung des eigenen Faches“ als wichtige Kompetenzanforderung in der Jobbewältigung erwähnt (vgl. Schneeberger et al. 2010: 143). Die fachübergreifenden Soft Skills sind für alle Arbeitsmärkte und Berufe unabdingbar geworden und ausschlaggebend für eine erfolgreiche berufliche Integration. Außerdem belegen Schneeberger und Petanovitsch (2010), dass es nicht darauf ankommt, was man studiert hat, sondern wie man studiert hat (vgl. Schneeberger et al. 2010: 143).

5.1.2 Adäquatheit der Tätigkeit

Bei den AkademikerInnen ist der Fachrichtungseffekt – wie bei den Einstiegsgehältern bzw. bei der Stellensuchzeit – ausschlaggebend, inwiefern die Beschäftigung der Ausbildung angemessen ist. Guggenberger und KollegInnen (2007) stellen fest, dass in den Fachbereichen Wirtschaft und Recht die Adäquatheit am ehesten vorhanden ist. Bei den anderen Bereichen konnte eine Minimum 55%ige Berufsadäquatheit festgestellt werden. Laut Studie von Guggenberger und KollegInnen (2007) ist die Berufsadäquatheit nach der aktuellen Erwerbstätigkeit (nach vier bis fünf Jahren) diese: 55,5% der Befragten gaben an, dass die studierte oder verwandte Fachrichtung zur aktuellen Erwerbstätigkeit passen würde und 28,6% meinten, ausschließlich die eigene Fachrichtung wäre passend (vgl. Guggenberger et al. 2007: 29). Guggenbergers Schlussfolgerung:

„So zeigte sich der Konnex zwischen konkretem Studium (also dem Studienfach) und beruflicher Tätigkeit nicht gerade als sehr eng; wichtiger schien zu sein, überhaupt ein Studium absolviert zu haben.“ (Guggenberger et al. 2007: 29)

Eine Referenzstudie in der Schweiz führte eine Analyse über die Promovierten durch. Laut dieser Studie stellen die Hochqualifizierten – die promovierten AkademikerInnen – eine gesonderte Gruppe dar. Die Frage, ob AkademikerInnen mit Dokortitel in der Schweiz über

eine ihrer Ausbildung entsprechende Erwerbstätigkeit verfügen, ist schwierig zu beantworten, kann jedoch deutlich bejaht werden (vgl. Engelage et al. 2009: 228). Man spricht von einer inadäquaten Beschäftigungssituation, wenn der Dokortitel nicht nutzbringend am Arbeitsmarkt eingesetzt werden kann (vgl. Engelage et al. 2009: 215). Zur Messung von Beschäftigungsadäquanz wurde zwischen

- vertikale Adäquanz (Zugangsvoraussetzung, berufliche Stellung, Lohn),
- horizontale Adäquanz (Vergleich des Ausbildungsinhalts mit beruflicher Anforderung) und
- subjektive Adäquanz (individuelle Beurteilung der aktuellen Erwerbstätigkeit) unterschieden (vgl. Engelage et al. 2009: 218).

Ähnlich wie bei nicht-promovierten AkademikerInnen ist nicht die Arbeitslosigkeit das Hauptproblem, da Promovierte in der Arbeitskräftewarteschlange ohnehin in den vorderen Rangplätzen stehen, sondern die nicht adäquate Beschäftigung bzw. das Ausweichen auf die nächste niedrigere Position (vgl. Engelage et al. 2009: 217). Zudem gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede, sodass Frauen eher davon betroffen sind als Männer, auch wenn Frauen häufiger in Beschäftigungsverhältnissen sind, für die eine Promotion vorausgesetzt wird (vgl. Engelage et al. 2009: 222). Ferner kann eine nicht adäquate Beschäftigung darauf zurückgeführt werden, dass Frauen vermehrt atypischen Beschäftigungen, wie z. B. Teilzeitbeschäftigung – ein Phänomen, das auch bei den Hochqualifizierten keinen Halt macht – nachgehen, im Gegensatz zu Männern (vgl. Engelage et al. 2009: 217). Dennoch sollten Promovierte in der Lage sein, sogar mit geringem Arbeitspensum ein vergleichsweise hohes Einkommen zu beziehen (vgl. Engelage et al. 2009: 217). Abschließend sollte noch erwähnt werden, dass das Hauptproblem die inadäquate Beschäftigung von Promovierten in der Schweiz nur ein marginales Problem darstellt (vgl. Engelage et al. 2009: 225).

5.1.3 Berufserfolg von AkademikerInnen

Erfolg im Berufsleben hat eine gesellschaftliche als auch ökonomische Bedeutung. Er ist ein Maßstab für ein gelungenes Erwachsenenleben und für die meisten Menschen neben einem befriedigenden Privatleben eine der wichtigsten Zielsetzungen (vgl. Dette et al. 2004: 170). Obwohl der Begriff Erfolg in der Umgangssprache sehr gebräuchlich ist, gibt es trotzdem weder eine allgemein akzeptierte wissenschaftliche Definition, noch eine einheitliche

Messung (vgl. Abele-Brehm et al. 2004: 7; Dette et al. 2004: 170). In klassischen Arbeiten wurde der Berufserfolg überwiegend an monetären Maßstäben gemessen. Indikatoren sind z. B. das monatliche Netto- bzw. Bruttoeinkommen, Stundenlöhne oder akkumulierte Gesamteinkommen (vgl. Dette et al. 2004: 171; Kühne 2009: 35). Auf diese Weise gilt die Einkommenshöhe als Kriteriumsvariable stellvertretend für den Berufserfolg. Es mag sein, dass diese Indikatoren direkt beobachtbare, messbare sowie prüfbare Variablen sind, aber sie sind nicht für alle Bereiche angemessen. In bestimmten Berufssparten sind die Aufstiegschancen gering (z. B. Selbstständige) und in anderen Berufen werden festgelegte Gehälter bezahlt, weshalb der Gehaltszuwachs nicht konjunkturabhängig ist (z. B. öffentlicher Dienst) (vgl. Dette et al. 2004: 171). Daraus kann man schließen, dass der berufliche Erfolg ein Konstrukt aus mehreren Variablen sein muss. In erster Linie ist es bei der Vorgehensweise relevant, wenn zwischen objektivem und subjektivem Berufserfolg differenziert wird. Objektive Maße wären z. B. neutrale Kennzahlen, wie z. B. Einkommen und berufliche Position. Im Gegenzug dazu reflektieren subjektive Maße die Selbstbewertung, wie z. B. Arbeitszufriedenheit (vgl. Abele-Brehm et al. 2004: 7). Im Hinblick auf die explizite Verwendung von subjektivem und objektivem Berufserfolg werden drei Studien vorgestellt.

Die Studie von Abele-Brehm und Stief (2004) gibt einen Überblick über das Thema Berufserfolg unter Berücksichtigung der psychologischen Variablen und dem Geschlechtervergleich. In Hinblick auf die beruflichen Erwartungen am Studiumsende sind keine Geschlechtsunterschiede zu ermitteln. Wichtig seien vielmehr das geschlechtsrollenbezogene Selbstkonzept sowie die Geschlechtsrolleneinstellungen der Frauen (vgl. Abele-Brehm et al. 2004: 13). Beim Berufserfolg wurde, wie anfangs erwähnt, zwischen objektivem und subjektivem Berufserfolg unterschieden. Während der objektive Erfolg den erfolgreichen Einstieg und die Beschäftigungsdauer als Erfolgskriterium in der Berufseinstiegsphase sowie das Gehalt misst, bezieht sich der subjektive Erfolg auf die subjektive Erfolgseinschätzung (vgl. Abele-Brehm et al. 2004: 13). Dabei wird der erfolgreiche Berufseinstieg noch weiter differenziert. Die Parameter hierfür sind: Leistungsparameter, Instrumentalität, berufliche Erwartungen und berufliche Ziele (vgl. Abele-Brehm et al. 2004: 14). Die AutorInnen fassen die Ergebnisse der Studie in einem Satz zusammen:

„Auf eine kurze Formel gebracht sind erfolgreiche akademische Berufseinsteiger (a) männlich, haben ihr – (b) keinesfalls geisteswissenschaftliches – Fach in (c) kurzer Studienzeit – auch mit (d) recht guten Noten – absolviert, haben (e) eine starke Ausprägung der maskulinen Komponente des Selbstkonzepts, sind (f) von sich und ihren

Fähigkeiten überzeugt und haben (g) sowohl Karriereziele im engeren Sinn, als auch Entwicklungs- bzw. Wachstumsziele.“ (Abele-Brehm et al. 2004: 14)

Im Vergleich dazu würden Frauen relativ erfolgreich bleiben, wenn sie die gleichen Eigenschaften aufweisen würden sowie keine Kinder hätten.

In einer weiteren Studie erforschen Abele und KollegInnen (2010) das Konstrukt des Berufserfolgs. Hier wird ebenfalls zwischen objektivem und subjektivem Berufserfolg unterschieden. Der subjektive Erfolg wird spezifiziert in „self-referent“ – indem die Person den eigenen Berufserfolg in Bezug auf eigene Standards beurteilt –, und „other-referent“ – indem die Person eigene Eigenschaften mit denen der anderen vergleicht (vgl. Abele et al. 2010: 3). Darüber hinaus werden bei der Operationalisierung die „objektivistischen“ und „subjektivistischen“ Ansätze gegenübergestellt, um die verschiedenen Messmöglichkeiten aufzuzeigen. Wenn der Berufserfolg keine sozialen Charakteristika beinhaltet, spricht man von einem objektivistischen Ansatz. Hingegen beinhaltet der subjektivistische Ansatz das subjektive Verständnis von Individuen und deswegen wird von der Person selbst konstruiert, was Berufserfolg ist (vgl. Abele et al. 2010: 3). Zu beachten ist dabei, dass die Bedeutung von Berufserfolg zwischen Menschen, Arbeitsformen, Altersstufen und Kulturen unterschiedlich ist. Dann werden noch die verschiedenen Sektoren auf dem Arbeitsmarkt (Privatwirtschaft vs. öffentlicher Dienst vs. Selbstständigkeit) für den Berufserfolg herangezogen, um den Zusammenhang von subjektivem und objektivem Berufserfolg anzuzeigen, der sich konzeptspezifisch variieren kann (vgl. Abele et al. 2010: 2). Die ForscherInnen kamen zu folgenden Erkenntnissen: Zahlreiche Studien haben eine positive Korrelation zwischen objektivem Berufserfolg und Karrierezufriedenheit bewiesen, als auch zwischen objektivem Berufserfolg und „other-referent“ subjektivem Berufserfolg. Darüber hinaus konnte man einen zweifelhaften Zusammenhang zwischen objektivem Berufserfolg und Arbeitszufriedenheit feststellen (vgl. Abele et al. 2010: 3). Lässt man nun die verschiedenen Sektoren auf dem Arbeitsmarkt in die Analyse mit einfließen – wobei nur das Gehalt und die Position als Indikator für den objektiven Erfolg berücksichtigt werden –, dann ist der Zusammenhang zwischen subjektivem („other-referent success“, Arbeits- und Karrierezufriedenheit) und objektivem Erfolg im öffentlichen Dienst kleiner als in der Privatwirtschaft oder bei den Selbstständigen (vgl. Abele et al. 2010: 6f). Zum Schluss kann gesagt werden, dass die Art und Weise, wie der subjektive Erfolg gemessen wird und in welchem Sektor die Person beschäftigt ist, der Zusammenhang zwischen objektivem und subjektivem Erfolg unterschiedlich ausfallen kann.

Eine weitere Studie von Kühne (2009) bescheinigt die Komplexität des Berufserfolgs. Der Autor begreift den beruflichen Erfolg als ein theoretisches Konstrukt, das drei Komponenten beinhaltet. Diese sind Berufseintrittserfolg, Berufsverlauf und Berufserfolg der letzten Erwerbstätigkeit (vgl. Kühne 2009: 88). Somit ist der Berufserfolg ein mehrdimensionales Konstrukt, das sich während eines Berufsweges verändern kann, da z. B. Auf- und Abstiegsprozesse zu erwarten sind. Um der Mehrdimensionalität des Konstrukts Rechnung zu tragen, werden für jede Komponente aus den Indikatoren Einkommen, berufliche Stellung und berufliche Autonomie des Handelns, ein Hochschulstudium als Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit sowie Zufriedenheit mit der beruflichen Situation ein Indizes gebildet (vgl. Kühne 2009: 89f). Der Berufseintrittserfolg wird von zahlreichen Determinanten beeinflusst. Zusammenhänge mit dem Übergang ergeben sich bei dem Jahr des Berufseintritts, der studierten Fachrichtung, der Hochschulart, der Arbeitsmarktsituation und beim Geschlecht (vgl. Kühne 2009: 211ff). Wenn das Berufseintrittsjahr nahe beim Befragungszeitpunkt ist und die AbsolventInnen eine Fachhochschule (im Vergleich zu AkademikerInnen mit universitärem Abschluss) besucht haben, wird der Erfolg geringer. AbsolventInnen der Fachrichtung Humanwissenschaften, Sozialwissenschaften, Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften haben einen größeren Berufseintrittserfolg als die AbsolventInnen der Sprach- und Literaturwissenschaften. Bei der zweiten Komponente Berufsverlauf konnten anhand subjektiver Bilanzierungen diskontinuierliche und kontinuierliche Berufsverläufe festgestellt werden (vgl. Kühne 2009: 214). Ein kontinuierlicher und somit ein erfolgreicher Verlauf wird durch die Arbeitslosigkeit gehemmt. Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Übergang in den Arbeitsmarkt und dem späteren Erfolg im Berufsverlauf. Denn je schneller der Übergang stattfand, desto seltener trat Arbeitslosigkeit in den Berufsverläufen auf. Betrachtet man den Berufserfolg der letzten Erwerbstätigkeit, zeigt die Analyse folgendes: Der Berufseintrittserfolg, die Kontinuität im Berufsverlauf sowie das Jahr des Berufseintritts haben einen Einfluss darauf. Je höher der Berufserfolg am Anfang ist und je kontinuierlicher der Berufsweg verläuft, desto höher ist der Berufserfolg in der letzten Erwerbstätigkeit vor dem Ruhestand (vgl. Kühne 2009: 214). Ferner konnte der Autor geschlechterspezifische Zusammenhänge belegen, sodass Männer erfolgreicher sind als Frauen.

Bei zwei dieser Studien (Abele-Brehm et al. 2004; Kühne 2009) wurde die Berufseinmündung als Faktor betrachtet, der einen Einfluss auf den beruflichen Erfolg hat. Aber was beeinflusst andererseits den Berufseinstieg? Das Humankapital genügt nicht mehr

voll und ganz, um sich auf dem Arbeitsmarkt etablieren zu können. Neben dem Kapitalgut Humankapital, haben andere Kapitalgüter, wie z. B. das soziale oder kulturelle Kapital eine bedeutende, wenn nicht sogar entscheidende Rolle, um Zugang zu knappen Ressourcen zu bekommen. In den nächsten paar Studien soll etwas genauer drauf eingegangen werden, inwieweit soziale Netzwerke zunächst einen Einfluss auf den Berufseinstieg und dann auf den Berufserfolg haben.

Die Studie von Haug und Kopp (2002) in Deutschland, setzt den Fokus auf die Erforschung der Suchstrategien auf dem Arbeitsmarkt sowie auf den AbsolventInnen- und Verbleibsstudien. Der Einfluss sozialer Beziehungen soll geschildert werden, als Erstes beim Berufseinstieg und danach auf den weiteren Berufserfolg hin (vgl. Haug et al. 2002: 4). Die Ergebnisse zeigen, dass soziale Netzwerke beim Übergang vom Studium ins Berufsleben eine wichtige Rolle spielen. Sie beschleunigen bzw. beeinflussen sowohl den Einstieg, als auch den Erfolg (vgl. Haug et al. 2002: 24f). Eine ähnliche Studie wurde in der Schweiz durchgeführt, indem der Zusammenhang von sozialem Netzwerk und beruflicher Erfolg analysiert wurde. Franzen und Hangartner (2005) fanden heraus, dass die sozialen Kontakte bei der Vermittlung von Arbeit sowohl Nachteile, als auch Vorteile mit sich bringen (vgl. Franzen et al. 2005: 461). Der soziale Kontakt erhöht die Wahrscheinlichkeit, einer adäquaten Beschäftigung nachzugehen und mit ihr einher die Wahrscheinlichkeit, eine längerfristige Beschäftigung zu erhalten sowie Fähigkeiten einzubringen und Gestaltungsmöglichkeiten auszuüben (vgl. Franzen et al. 2005: 456). In Hinblick auf den Suchaufwand bedeutet das Sozialkapital eine Verkürzung der Suchkosten (vgl. Franzen et al. 2005: 458). Aus diesem Grund ist die Anzahl der Bewerbungen sowie Anzahl der Bewerbungsgespräche niedriger als bei den AbsolventInnen, die den Arbeitsplatz durch formale Suchstrategien gefunden haben. Darüber hinaus stoßen diejenigen, die den Arbeitsplatz über soziale Kontakte fanden, bei der Suche auf weniger Schwierigkeiten an (vgl. Franzen et al. 2005: 459). Die sozialen Netze haben einen negativen Effekt. Ein niedrigeres Einkommen büßt man ein, wenn die Arbeitsvermittlung über Sozialkontakte durchgeführt wurde (vgl. Franzen et al. 2005: 453). Eine Erklärung dafür ist wahrscheinlich die Einseitigkeit, d. h. die Angebote fließen hauptsächlich über soziale Kontakte und nicht über formale Kanäle, was die geringere Vergleichsmöglichkeit von Angeboten zur Folge hat (vgl. Franzen et al. 2005: 455). Schließlich ist es überaus aufschlussreich, wenn die Person über zahlreiche potentielle und tatsächliche Helfer verfügt und ein dichtes Sozialnetzwerk aufbaut. Das gelinge nach Ansicht der AutorInnen Haug und Kopp (2002) nur kontaktfreudigen Personen sowie Individuen, die

sich politisch und in Vereinen oder Parteien engagieren (vgl. Haug et al. 2002: 25). Darüber hinaus sei es ein Nutzen, wenn die Person als studentische Hilfskraft tätig war.

5.2 Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen

Hinsichtlich des Berufserfolgs von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund wurde kaum etwas erwähnt. Denn in keiner dieser erwähnten Studien finden sich systematische Analysen des Berufserfolgs von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund. Daher wird in diesem Unterkapitel auf die Arbeitsmarktintegration bzw. auf die Arbeitsmarktchancen von MigrantInnen eingegangen, um sich ein Bild über ihre Situation zu machen. Der Fokus richtet sich in erster Linie nach qualifizierten MigrantInnen.

In Österreich stellt die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen ein Problem dar. Darauf hat Huber (2010) erneut hingewiesen. Im Vergleich zu InländerInnen sind MigrantInnen öfters von Arbeitslosigkeit betroffen und weisen außerdem eine geringe Beschäftigungsquote auf. Auf dem Arbeitsmarkt befinden sich 15% AkademikerInnen im erwerbsfähigen Alter. Davon macht nur einen kleinen Anteil von AkademikerInnen türkischer Staatsbürgerschaft aus (1,66%) (vgl. Statistik Austria 2011e). Wie schon erwähnt, stellt die Arbeitslosigkeit bei den Akademikern kein Problem dar. Das heißt, das das Risiko der Arbeitslosigkeit umso geringer wird, je höher die Bildung ist. Jedoch gilt dies nicht, wenn der Abschluss aus dem Ausland stammt. Denn AkademikerInnen ausländischer Abschlüsse sind viel häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als diejenigen, die ihren universitären Abschluss in Österreich gemacht haben (vgl. Gächter 2007: 248). Allerdings sind hier geschlechterspezifische Unterschiede zu erkennen. Der Arbeitslosenanteil bei den Frauen mit Abschluss aus dem Ausland ist etwa doppelt, bei den Männern etwa dreimal so hoch. Ausländische Abschlüsse werden nicht honoriert.

Bezüglich der adäquaten Tätigkeit und der Bezahlung sind ebenfalls Unterschiede abzuleiten: InländerInnen verdienen viel mehr als MigrantInnen. Somit ist der Lohn bei einem/einer AusländerIn im Durchschnitt pro Monat um 17,3% geringer als bei einem/einer InländerIn (vgl. Huber 2010: 14). Das geringe Durchschnittseinkommen ist innerhalb der AusländerInnengruppen unterschiedlich verteilt. Zudem ergibt sich je nach Arbeitsverhältnis für türkische MigrantInnen eine unterschiedliche Bilanz. Während ArbeiterInnen im Vergleich zu ÖsterreicherInnen mehr verdienen, können AusländerInnen mit türkischer Staatsbürgerschaft als Angestellte ein kleineres Einkommen erzielen (vgl. Huber 2010: 15). Hinsichtlich der Tätigkeitsadäquatheit kann man folgendes sagen: Die erste MigrantInnengeneration geht mit 29,1% einer Beschäftigung nach, die ihren Qualifikationen nicht entspricht, die zweite Generation mit 15,3%. Dieser Anteil ist bei den Einheimischen

9,6% (vgl. Huber 2010: 12). Mit dem Ausbildungsniveau steigt das Risiko einer Dequalifizierung, da Qualifizierte eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, in einem Beruf tätig zu sein, der ihrer Qualifikation nicht angemessen ist (vgl. Gächter 2006: 22; Huber 2010: 11). Gächter (2006) geht einen Schritt weiter. Er prüft, welchen Effekt dabei die Staatsbürgerschaft sowie das Geburtsland haben. Es ist überaus wichtig, ob man im Ausland oder in Österreich geboren ist und ob man die österreichische Staatsbürgerschaft hat oder nicht (vgl. Gächter 2006: 20). Vom Dequalifizierungsanteil sind hauptsächlich Personen betroffen, die weder die österreichische Staatsbürgerschaft haben, noch im Inland geboren sind. Umgekehrt ist dieser Anteil am kleinsten. Dabei ist nicht zu unterschätzen, dass das größere Dequalifizierungsrisiko oder der größere Zwang zur Dequalifizierung zu einer geringeren Beteiligung am Erwerbsleben führen kann (vgl. Gächter 2006: 37). So wäre ein frustrierter Rückzug aus dem Arbeitsmarkt sehr wohl denkbar, wenn auch nicht erforscht. Außerdem konnte bewiesen werden, dass ein enger Zusammenhang zwischen der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und der Arbeitsmarktchancen in Österreich besteht (vgl. Huber 2010: 8). Dabei erhöht die Anerkennung der Qualifikation die Erwerbs- und Beschäftigungsquote.

Einen Effekt auf die Arbeitsmarktintegration habe neben dem Humankapital, das einer der wichtigsten Erklärungsfaktor ist, ebenfalls die regionale Konzentration von MigrantInnen. Die empirische Studie von Granato (2009) verdeutlicht, dass eine hohe regionale Minderheiten-Konzentration die Chancen auf eine bessere berufliche Positionierung schmälert (vgl. Granato 2009: 404). Die Autorin unterscheidet deswegen zwischen endogenem und exogenem Effekt der Gruppengröße. Beim endogenen Effekt beeinflusst die Größe einer ethnischen Minderheit die berufliche Integration ihrer eigenen Mitglieder. Der exogene Effekt dagegen schließt andere Arbeitskräfte anderer Minderheiten ein (vgl. Granato 2009: 390). Der exogene Effekt beweist, dass der hohe Anteil türkischer Arbeitskräfte unterschiedliche Effekte bei anderen Ausländergruppen auslöst, wenn sie sich um die gleichen Arbeitsplätze konkurrieren. Das interessante an dieser Studie ist jedoch, dass der endogene Gruppengrößeneffekt nicht für alle Ausländergruppen gilt, sondern nur für eine gesonderte türkische Bevölkerung – Personen, die ein hohes Bildungsniveau haben. Das heißt, dass mit steigender Gruppengröße bei den Türken das berufliche Prestige von gebildeten Arbeitskräften signifikant sinkt (vgl. Granato 2009: 401). Bei der ganzen Sache sind die Einheimischen die GewinnerInnen, da die MigrantInnen die untersten beruflichen

Positionen einnehmen. Folglich bietet sich für die einheimischen Arbeitskräfte eine Mobilitätschance an und die Einheimischen steigen in mittlere und höhere Positionen auf.

5.2.1 Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt

Diesbezüglich wurde in Kapitel 2.2 Diskriminierungstheorie (Präferenzmodell, statistische Diskriminierung) während der Arbeitsmarkttheorien aufgegriffen worden. Es soll hier keine Wiederholung stattfinden, sondern einen tieferen Einblick in das Thema Diskriminierung von qualifizierten MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Es ist von großer Bedeutung diese Thematik nochmal kurz anhand von ein paar Studien aufzurollen.

Um die Diskriminierung auch von einer anderen Perspektive zu sehen, wird auf den economic-threat-Ansatz, den Granato (2009) in ihrer Studie listet, eingegangen. Diese Theorie besagt, dass die einheimische Bevölkerung mit Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten reagiert, wenn eine ethnische Minderheit als ökonomische Bedrohung wahrgenommen wird (vgl. Granato 2009: 390). Diese Bedrohung wird dann besonders wahrgenommen, wenn die Minderheiten zahlenmäßig zunehmen und in der sozialen Hierarchie aufsteigen wollen. Mit der zunehmenden Größe wird auch die Mobilisierung der ethnischen Minderheit erhöht und damit der politische Einfluss. Die Gefahr, die die Einheimischen sehen, ist die steigende Konkurrenz um knappe Ressourcen. Deswegen ist die Maßnahme auf dem Arbeitsmarkt die Begrenzung der beruflichen Chancen von MigrantInnen, um sie als KonkurrentInnen um bessere Jobs auszuschließen (vgl. Granato 2009: 390). Zieht man dazu jedoch eine aktuelle Untersuchung heran, wird dieses bewusste Ausschließen aus dem Arbeitsmarkt deutlich. Die Studie von Kaas und Manger (2010) befasste sich mit der Arbeitsplatzsuche bei den Akademikern mit Migrationshintergrund und verglich die Chancen gegenüber einheimischen Hochschulabsolventen. Während eines Feldexperiments wurden in Deutschland zwei fiktive, identische Bewerbungen (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Abiturzeugnis und Diplomzeugnis vom ersten Jahr) an unterschiedlich große Unternehmen und Banken versandt. Die Bewerbungen unterschieden sich nur durch den männlichen Namen des Absenders (z. B. „Fatih Yildiz“ und „Dennis Langer“) (vgl. Kaas et al. 2010: 5ff). Außerdem wurde ausschließlich Deutsch als Muttersprache verwendet, um die ethnische Diskriminierung durch andere Effekte nicht zu beeinflussen (z. B. den Spracheffekt) (vgl. Kaas et al. 2010: 3). Die Studie belegt deutliche Benachteiligungen türkischer Absolventen, indem sie viel seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. Im Detail sieht das folgendermaßen aus: Von 258 Firmen haben 29,1%

nur deutsche Kandidaten kontaktiert und 19,0% nur türkische Kandidaten. Das heißt für die türkischen Arbeitssuchenden, dass sie 17 Bewerbungen für sechs Rückmeldungen schicken müssen, während die deutschen Männer 15 Bewerbungen für die gleiche Rückmeldung senden (vgl. Kaas et al. 2010: 9). In Bezug auf die Firmengröße gibt es größere Differenzen, sodass die Rückmeldung für türkische Bewerber von kleinen Unternehmen (kleiner als 50 Beschäftigte) noch geringer ausfällt, als bei den großen Unternehmen (8,9% zu 26,7%). Ein Erklärungsansatz dafür ist der nicht standardisierte Rekrutierungsprozess und somit der vermehrte Einfluss vom Personalmanagement (vgl. Kaas et al. 2010: 9). Eine andere Diskriminierungsform ist die Behandlung männlicher Bewerber: 28 Firmen bekundeten ihre Interesse an den Deutschen und ignorierten die Türken, aber nur 12 Firmen haben ihr Interesse an den Türken gezeigt und die Deutschen ignoriert (vgl. Kaas et al. 2010: 13). Zudem erhielten die Deutschen öfters und in kürzerer Zeit eine höfliche Absage, im Gegensatz zu den Türken (statistisch nicht signifikant) (vgl. Kaas et al. 2010: 13f).

Die Diskriminierung von türkischen Bewerbern auf Arbeitsplätze konnte Varela (2002) ebenfalls für Frauen feststellen, indem die Autorin nachweisen konnte, dass eine Bewerberin mit einem ausländischen Namen, guten deutschen Sprachkenntnissen sowie guter Qualifikation im Dienstleistungssektor als Verkäuferin leicht einen Arbeitsplatz findet, jedoch sehr viel schwieriger eine Stelle als Beamtin oder Ärztin bekommt (vgl. Varela 2002: 20).

Eine andere Benachteiligungsform zeigt diese Studie in Deutschland: Aus der Arbeit von Neumann (2010) geht hervor, dass qualifizierte BildungsinländerInnen unabhängig davon, ob sich das Land als Einwanderungsland wahrnimmt oder nicht (Kanada vs. Deutschland), mit symbolischer Exklusion konfrontiert werden. Das bedeutet ihre Fähigkeiten und ihr Können werden sozial nicht wertgeschätzt (vgl. Neumann 2010: 222). Diese soziale Ablehnung kann durch das aktive Praktizieren der Religion hervorgerufen werden z. B. das Tragen von Turban bei Sikhs, wenn die Religionszugehörigkeit nicht das Christentum ist, und durch das äußere Erscheinungsbild der Person, z. B. dunkle Hautfarbe, schwarze Haare (vgl. Neumann 2010: 220). Einen weiteren Effekt hat aber auch der ausländische Name. Spezifiziert man die Bildungsinländer nach der Generation, haben Personen aus der ersten Generation bzw. diejenigen, die während des Studiums eingewandert sind, zusätzlich mit rechtlichen Ausschließungen zu kämpfen. Eine rechtliche Exklusion auf dem Arbeitsmarkt entsteht z. B. durch aufenthaltsrechtliche Bestimmungen sowie Reglementierungen, in der die ausländischen Studierenden nach dem Abschluss bindend einer bestimmten Frist einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit nachgehen müssen und ansonsten in das Heimatland

zurückzukehren haben (in Deutschland ein Jahr, in Kanada 90 Tage) (vgl. Neumann 2010: 216). Verschärft wird das Ganze z. B. wenn für die Approbationsvoraussetzung in Medizin eine staatsbürgerrechtliche Regelung gibt. Das bedeutet, dass die Person ohne die deutsche Staatsbürgerschaft bzw. die EU-Bürgerschaft in Deutschland nicht ihrem Beruf als Zahnarzt nachgehen kann (vgl. Neumann 2010: 218).

Nach diesen Einsichten kann man feststellen, dass die türkischen MigrantInnen im Vergleich zu Einheimischen erheblich schlechter abschneiden, sei dies hinsichtlich der Bezahlung, der Berufsadäquatheit oder der beruflichen Position. Doch diese Annahme wird durch eine weitere Untersuchung unterstrichen. So konnte im Rahmen einer OECD-Studie (2009) nachgezeigt werden, dass junge Erwachsene (20-29 jährige) mit Migrationshintergrund bei gleichem Bildungsstand doppelt so oft von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Einheimische. Darüber hinaus ist die Beschäftigungsquote in höheren Stellen um die Hälfte geringer (vgl. Liebig et al. 2009: 24f). Außerdem sind MigrantInnen häufiger der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt als Einheimische. Wie aus den Studien ersichtlich, ist die Diskriminierungsquote bei qualifizierten Stellen deutlich höher. In Anbetracht dieser Erkenntnisse kann der Berufserfolg von AkademikerInnen türkischer Herkunft nur in geringem Maße erreicht werden.

6 Fragestellung und Hypothesen der empirischen Arbeit

Die leitende Forschungsfrage der Diplomarbeit lautet:

Wie sieht die Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen türkischer Herkunft im Vergleich zu österreichischen AkademikerInnen aus und welche Faktoren sind für den Berufserfolg beider Gruppen ausschlaggebend?

Die Definition „AkademikerInnen türkischer Herkunft“ umfasst zwei Personengruppen:

1. BildungsinländerInnen mit Migrationshintergrund in erster Generation (in der Türkei geboren), d. h. Personen, die ihre höhere Bildungskarriere (vor allem Hochschule) in Österreich abgeschlossen haben.
2. BildungsinländerInnen mit Migrationshintergrund in zweiter Generation (zumindest ein Elternteil in der Türkei geboren), d. h. Personen, die das Bildungssystem komplett durchgelaufen sowie ihre vorangegangene Bildungskarriere in Österreich abgeschlossen haben.

Unter Berücksichtigung dieser übergeordneten Fragestellung werden insgesamt drei Forschungskomplexe bearbeitet: die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen, die Adäquatheit der Tätigkeit und der Berufserfolg von AkademikerInnen.

Dabei sollen die ersten zwei Komplexe einen Überblick über den Verbleib der AkademikerInnen geben. Deshalb wird untersucht, inwieweit sich AkademikerInnen sowohl türkischer, als auch österreichischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt etabliert haben und worin sich die beiden Gruppen unterscheiden. Wie schon im Theorieteil erarbeitet, wird in der Analyse auf die Adäquatheit der Tätigkeit eingegangen, weil dieser Punkt vor allem bei den AkademikerInnen ein Hauptproblem darstellt. Der letzte Forschungskomplex – das Herzstück dieser Arbeit – soll darüber Aufschluss geben, wie der objektive und subjektive Erfolg von AkademikerInnen ist. Hier hat man das Ziel vor Augen, herauszufinden, ob türkische AkademikerInnen genauso erfolgreich sind wie die österreichischen.

6.1 Hypothese zur Beschäftigungssituation

H1a: Von der Arbeitslosigkeit sind Personen mit Migrationshintergrund eher betroffen als österreichische AkademikerInnen.

Das Hauptproblem der AkademikerInnen ist nicht die Arbeitslosigkeit, da sie in den vorderen Rangplätzen stehen. Aber das gilt nicht für universitäre Abschlüsse, die im Ausland erworben wurden. Außerdem konnten Studien Befunde vorlegen, in denen die MigranteInnen viel eher von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Einheimische – sogar dann, wenn sie das gleiche Bildungsniveau haben. Deshalb ist es überaus interessant, herauszufinden, ob die Arbeitslosigkeit bei den türkischen AkademikerInnen genauso wenig ein Problem darstellt, oder ob der türkische Migrationshintergrund dies beeinflussen kann.

H1b: AkademikerInnen mit türkischem Migrationshintergrund sind vergleichsweise in denselben Wirtschaftsbranchen wie die österreichischen AkademikerInnen tätig.

Zu Beginn der Anwerbung von GastarbeiterInnen in den 1960er Jahren wurden Arbeitskräfte aus der Türkei in den Branchen des sekundären Sektors eingesetzt. Hierbei handelt sich um Tätigkeiten, in denen kein ökonomischer Aufstieg möglich ist. Studien deuten darauf hin, dass die Nachkommen der MigrantInnen diesen sozialen Status der Eltern vererben. Auch sie sind dann am unteren Ende der Firmenhierarchie und in konjunkturabhängigen Branchen vertreten. Dennoch sollte es den Akademikern mit türkischer Herkunft gelingen, in den primären Arbeitsmarkt zu gelangen, da sie die notwendigen Qualifikationen vorweisen.

H1c: Bei den AkademikerInnen ohne Migrationshintergrund ist die berufliche Position besser als bei denen mit Migrationshintergrund.

Diskriminierungstheorien gehen davon aus, dass Benachteiligungen am Arbeitsmarkt vorhanden sind, die weder auf die individuellen Humankapitalunterschiede, noch auf die individuellen Produktivitätsunterschiede zurückzuführen sind. Die schlechtere Positionierung von AkademikerInnen türkischer Herkunft im Vergleich zu einheimischen AkademikerInnen kann mithilfe der Diskriminierung seitens der Arbeitgeber, die Vorurteile und ethnische Präferenzen haben, erklärt werden.

6.2 Hypothese zur Adäquatheit der Tätigkeit

H2a: Personen mit türkischem Migrationshintergrund sind viel seltener ausbildungsadäquat beschäftigt als ÖsterreicherInnen.

Der erhobene Forschungsstand über die adäquate Tätigkeit zeigt, dass in Österreich die Dequalifizierung ein großes Problem ist. Abgesehen davon, dass die ausländischen Abschlüsse aus Drittstaaten sehr oft nicht anerkannt werden, werden die höherwertigen Qualifikationen von MigrantInnen nicht sozial wertgeschätzt. So sind AusländerInnen öfters nicht adäquat beschäftigt und werden ziemlich oft im Vergleich zu Einheimischen nicht adäquat bezahlt, wobei dieses Problem bei den Höherqualifizierten noch stärker ausgeprägt ist als bei den Geringqualifizierten. Darüber hinaus ist das Hauptproblem von AkademikerInnen nicht die Arbeitslosigkeit, wie z. B. bei den Beschäftigten mit niedrigen und mittleren Qualifikationen, sondern die berufsadäquate Beschäftigung.

6.3 Hypothese zum Berufserfolg

H3a: AkademikerInnen türkischer Herkunft sind mit der Arbeit sowie dem bisherigen Lebensverlauf unzufriedener als die Vergleichsgruppe.

Betrachtet man die ökonomischen Aspekte, wie z. B. Einkommen, Adäquatheit der Tätigkeit als auch die berufliche Position, schneiden Migranten in allen Bereichen vergleichsweise schlechter ab als Einheimische. Somit werden sie eindeutig benachteiligt. Dies führt zur Annahme, dass Akademiker türkischer Herkunft ebenfalls davon betroffen sind und infolgedessen mit der Arbeitssituation sowie dem Erwerbsverlauf unzufrieden sind.

H3b: Personen mit Migrationshintergrund haben einen geringeren Berufserfolg als Personen ohne Migrationshintergrund.

Hier gilt dieselbe Argumentation wie vorhin: Die Migranten werden auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich der ökonomischen Aspekte benachteiligt, wodurch der Berufserfolg nur in geringem Maße erreicht werden kann.

H3c: Der Bildungsstand der Eltern beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Personen aus einem gebildeten Elternhaus größer als bei anderen.

Die Rolle der Eltern für den Erfolg ist enorm wichtig, nicht nur weil die Kompetenzen der Eltern ausschlaggebend sind, sondern auch weil der soziale Status an die Kinder weiter

vererbt wird. Sozusagen sind Kinder, die aus einem gebildeten Elternhaus stammen, erfolgreicher als diejenigen, deren Eltern keine oder eine niedrigere Ausbildung haben.

H3d: Die berufliche Position hat einen Effekt auf den Berufserfolg. Je höher sich die Person in der Arbeitsmarkthierarchie positioniert, desto größer ist der Erfolg.

Personen, die auf dem Arbeitsmarkt eine gute Position einnehmen, haben erwartungsgemäß Erfolg. Sie haben sie sich auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich etabliert.

H3e: Der akademische Grad beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Doktoratsabschlüssen größer als bei anderen Abschlüssen.

Die Annahme wäre hierbei: Je qualifizierter und gebildeter die Person ist, desto bessere Jobaussichten werden einem einerseits offeriert, und andererseits, desto geringer ist die Betroffenheit vom Arbeitsmarktproblem.

H3f: Die adäquate Tätigkeit hat einen Effekt auf den Berufserfolg und der ist bei einer adäquaten Beschäftigung groß.

Diesbezüglich wurde in der Hypothese zur Tätigkeitsadäquatheit schon argumentiert. Man kann davon ausgehen, dass AkademikerInnen, die einer adäquaten Tätigkeit nachgehen, erfolgreich sind.

H3g: Der Berufseinstieg beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei den qualifizierten MigrantInnen geringer, da die Übergangsphase bei den AbsolventInnen türkischer Herkunft etwas länger ist als bei den einheimischen AbsolventInnen.

Das Sichten bisheriger Studien zeigt, dass MigrantInnen mit längeren Übergangsphasen rechnen müssen, da sie Diskriminierungen ausgesetzt sind. Die Diskriminierungstheorie, insbesondere Beckers Präferenzmodell, besagt, dass die Präferenzen für bestimmte Gruppen die Einstellungsentscheidungen von Unternehmen beeinflussen. Für die Benachteiligten bedeutet das einen vergleichsweise längeren Suchaufwand sowie eine schwierige Arbeitsplatzfindung. Zudem konnte in der Literatur ein Zusammenhang zwischen dem nahtlosen Berufseinstieg und dem Berufserfolg bestätigt werden.

7 Datenbasis und methodische Aspekte der Erhebung

Die empirische Analyse erfolgte qualitativ und quantitativ. Die qualitative Analyse enthält drei Leitfadeninterviews mit AkademikerInnen türkischer Herkunft. Für die quantitative Erhebung wurde ein Online-Fragenbogen erstellt, der auf der Grundlage von vielen verschiedenen standardisierten Fragebogen basiert.

7.1 Qualitative Erhebung

Da der Bereich Berufserfolg von AkademikerInnen türkischer Herkunft bisher unerforscht blieb und es kaum theoretische Zusammenhänge gibt, ist als Erstes ein explorativer Zugang notwendig (vgl. Kelle et al. 2000: 300). Mittels qualitativer Verfahren ist es möglich, sich auf dem Arbeitsmarkt einen Überblick über die AkademikerInnen türkischer Herkunft zu verschaffen. Dabei wird das Leitfadeninterview verwendet, das aufgrund des flexiblen Fragekatalogs für jedes Thema geeignet ist (vgl. Bortz et al. 2002: 314) und somit auch für eine Erschließung von Lebensgeschichten, in der das narrative Interviewverfahren üblich ist (vgl. Hopf 2000: 355). Ferner ist das Leitfadeninterview ein teilstandardisiertes Interview, das viele Spielräume in den Frageformulierungen, Nachfragestrategien sowie in der Fragenabfolge eröffnet (vgl. Bortz et al. 2002: 315; Hopf 2000: 351). Unmittelbar nach dem Interview erfolgt die Transkription. Da man vor allem die Erkenntnisse über die Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen türkischer Herkunft bekommen möchte, werden die Interviews nur deskriptiv analysiert und in kurze Porträts zusammengefasst.

Es wurden drei Leitfadeninterviews durchgeführt, im Oktober bzw. November 2010. Die Themenschwerpunkte waren hauptsächlich der Berufseinstieg, Berufsverlauf und auch die Berufssituation der derzeitigen Tätigkeit. Der Feldzugang erfolgte über Freunde und Bekannte. Beim Sampling wurden die InterviewpartnerInnen nach folgenden Kriterien eruiert bzw. es mussten diese Voraussetzungen erfüllt sein:

1. formal türkische Herkunft: Wenn die Person entweder in der Türkei geboren ist oder mindestens ein Elternteil in der Türkei geboren ist.
2. Hochschulbildung in Österreich: Wenn die Person die universitäre Ausbildung in Österreich abgeschlossen hat. Nicht notwendig, aber wünschenswert war außerdem, wenn die Hochschulzugangsberechtigung auch in Österreich erworben wurde.

Alle weiteren Kriterien, wie z. B. studierte Fachrichtung oder familiäre Status waren nebensächlich. Dabei wurde versucht, auf die Heterogenität der InterviewpartnerInnen zu achten. Es wurden zwei Frauen, die Internationale Betriebswirtschaft studierten, und ein Mann, der Komposition studierte, interviewt.

7.2 Quantitative Erhebung

In Österreich gibt es keine standardisierte Erhebung, um Informationen zum Verbleib von AbsolventInnen mit Migrationshintergrund zu erhalten. Eine Stichprobenziehung über Bevölkerungsregister oder sonst verbreitete Verfahren der allgemeinen Bevölkerungsumfragen sind nicht möglich, da die Untersuchungsgruppe (AkademikerInnen türkischer Herkunft) dafür zu klein ist. Außerdem wurden in den bisherigen Studien zur Arbeitsmarktintegration entweder MigrantenInnen oder Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft untersucht. Dabei ist die Problematik, dass z. B. bei der Volkszählung sowie bei der Mikrozensus-Erhebung nicht explizit nach der Zugehörigkeit zur zweiten Generation gefragt wird, sodass Personen, die in Österreich geboren wurden und die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, nicht zu Personen mit Migrationshintergrund gezählt werden. In dieser Analyse ist es jedoch von großem Interesse, alle MigrantenInnen türkischer Herkunft zu berücksichtigen – sei die Person aus der ersten oder aus der zweiten Migrantengeneration. Die Integrationserfolge bzw. die Berufserfolge unterscheiden sich möglicherweise zwischen den Generationen. Normalerweise können die Erfolge erst über die zweite Generation gewonnen werden, da diese Gruppe die gleichen Voraussetzungen wie die Einheimischen hat. Trotzdem werden in dieser Analyse beide Personengruppen wegen der niedrigen Fallzahl zusammengefasst.

Chronologie des Projekts

Die Fragebogenentwicklung war sehr aufwendig und zeitintensiv. Zwischen Mai 2010 und Jänner 2011 wurde der Fragebogen ausgearbeitet und in Pre-Tests erprobt. Die Datenerhebung fand im Februar sowie März 2011 statt. Zunächst wurde der Fragebogen türkischen AkademikerInnen geschickt. Die Befragungszeit dauerte zwei Monate. Im März 2011 wurde der Online-Fragebogen an die restliche Zielgruppe weitergeleitet. Bei beiden Aussendungen erfolgte nach zehn Tagen ein Erinnerungsschreiben, um zur Teilnahme aufzufordern. Im Zuge der Online-Befragung mussten die Fragebögen nicht in ein digitales

Format gebracht werden. Die Datenbereinigung begann dann nach der Datenerhebung. Anschließend wurden die Auswertungen der Befragungsergebnisse ermittelt.

Feldphase und Rücklauf

Beim Feldzugang wurden zwei Strategien angewandt: Einerseits wurde mit der Universität Wien kooperiert, die die Daten von ehemaligen HochschulabsolventInnen zur Verfügung gestellt haben, um die Datenerhebung durchzuführen. Andererseits wurde das Schneeballverfahren angewandt. Letzteres ermöglicht zusätzlich über Institutionen, Vereine, Bekannte u. a. an die spezifische Zielgruppe zu gelangen und gewährleistet eine größere Heterogenität der AbsolventInnen zu. Bei den Daten von ehemaligen HochschulabsolventInnen handelt es sich um die E-Mail-Adressen, um den Online-Fragebogen auch wirklich verteilen zu können. Dabei wurden die E-Mail-Adressen der AbsolventInnen türkischer Herkunft von den letzten zehn Jahren und der AbsolventInnen österreichischer Herkunft von den letzten fünf Jahren hergenommen.¹⁰ Für die Struktur der österreichischen TeilnehmerInnen an der Umfrage kann das eine Polarisierung in Richtung JungakademikerInnen bewirken. Folglich kann dies zu einer Verzerrung führen.

Tabelle 4: Teilnahme und Rücklaufquote

	Kooperation mit der Universität Wien	Schneeball- verfahren	Gesamt
Befragte	1909	unbekannt	unbekannt
davon Fragebogen erhalten	366	209	575
Bruttostichprobe	366	209	575
davon vollständig geantwortet	239	101	340
davon nicht auswertbare Fragebögen	11	3	14
davon nicht türkischer Migrationshintergrund	27	7	34
davon Bildungsausländer	0	7	7
Datensatz	201	84	285
Rücklaufquote	65%	48%	59%

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Von den 1909 zur Verfügung stehenden E-Mail-Adressen wurden nur 366 AbsolventInnen der Universität Wien erreicht, wovon 239 Personen an der Befragung teilnahmen, was einer

¹⁰ Der Auswahl bei den AbsolventInnen türkischer Herkunft (n=409) erfolgte nach folgenden Kriterien: Staatsangehörigkeit, Reifeprüfungsland und Heimatadresse sowie Personen mit türkischen Vornamen, aber ohne türkische Staatsangehörigkeit, Heimatadresse und Reifeprüfung. Der Auswahl bei den AbsolventInnen österreichischer Herkunft (n=1500) erfolgte nach den Kriterien Staatsangehörigkeit, Zustelladresse und wenn die Heimatadresse und Land der Reifeprüfung Österreich war. Außerdem wurden Abschlüsse ab 1.10.2005 berücksichtigt.

Rücklaufquote von 65% entspricht. Hier könnte die Aktualität der E-Mail-Adresse eine große Rolle gespielt haben, vor allem bei den AkademikerInnen türkischer Herkunft, da ihre Abschlüsse höchstens 10 Jahre zurückliegen. Mithilfe von Schneeballverfahren, die besonders an die Kontaktierung von AkademikerInnen türkischer Herkunft gerichtet waren, konnten 209 TeilnehmerInnen verzeichnet werden, wovon 101 Personen die Fragen vollständig ausgefüllt haben (48% Rücklaufquote). Aus dem Datensatz wurden nachträglich insgesamt 14 Fälle entfernt, die den Fragebogen unzureichend bzw. nicht einstimmig ausgefüllt hatten. Zudem wurden 34 Personen mittels Filterung aus der Analyse ausgeschlossen, die einen anderen Migrationshintergrund hatten als den türkischen. Außerdem sind aus der Analyse BildungsausländerInnen (sieben Personen) herausgefiltert, d. h. Personen, die den Hochschulabschluss nicht in Österreich absolviert haben und nach dem Studium nach Österreich immigriert sind.

7.2.1 Struktur der UmfrageteilnehmerInnen

Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund

Bei der Geschlechterverteilung weist die Stichprobe einen Frauenanteil von 72% einen Männeranteil von 28% auf. Diese Verteilung ist aber unter den türkischen MigrantInnen weniger selektiv (54% zu 46%). Der türkische Migrationshintergrund wird über die Herkunft der Eltern ermittelt. Infolgedessen haben 80 Personen einen Migrationshintergrund, wenn sie entweder in der Türkei geboren sind oder mindestens ein Elternteil in der Türkei geboren ist.¹¹ Insgesamt sind 24 Personen türkischer Herkunft in Österreich geboren und zählen deswegen zur zweiten Generation. Bei der Analyse wurde auf eine Unterscheidung der ersten und zweiten Generation verzichtet, da die Aufteilung aufgrund der geringen Fallzahl zu statistisch nicht zuverlässigen Ergebnissen führen würde. AkademikerInnen türkischer Herkunft besitzen zu 68% die österreichische Staatsbürgerschaft. Das heißt, dass sie die gleichen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt haben, wie Personen ohne Migrationshintergrund (ÖsterreicherInnen). Nur 26 Personen besitzen die türkische

¹¹ Im Ergebnisteil sowie bei den Ausführungen zu den Resultaten wird überwiegend die Unterscheidung zwischen Personen ohne Migrationshintergrund und Personen mit Migrationshintergrund gemacht. Erstere bezieht sich auf Personen, die in Österreich geboren sind und deren beide Elternteile ebenfalls in Österreich geboren sind. Letztere sind Personengruppen mit türkischer Herkunft, die über das Geburtsland (Türkei) der Eltern ermittelt wurde. Die Begriffe Personen türkischer Herkunft und Personen mit Migrationshintergrund werden in der Analyse synonym verwendet.

Staatsbürgerschaft. Das bedeutet, dass von 80 Personen, die einen türkischen Migrationshintergrund haben, nur ein Drittel die türkische Staatsbürgerschaft hat.

Tabelle 5: Personen in der Stichprobe nach Migrationshintergrund, Geschlecht, Geburtsland und Staatsbürgerschaft

	Geschlecht		Geburtsland		Staatsbürgerschaft		N
	Frauen	Männer	Österreich	Türkei	Österreich	Türkei	
ohne Migrationshintergrund	163	42	205	-	205	-	205
mit Migrationshintergrund	43	37	24	53	54	26	85
N	206	79	229	53*	259	26	

*3 Sonstige: 2 Deutschland, 1 Schweiz

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

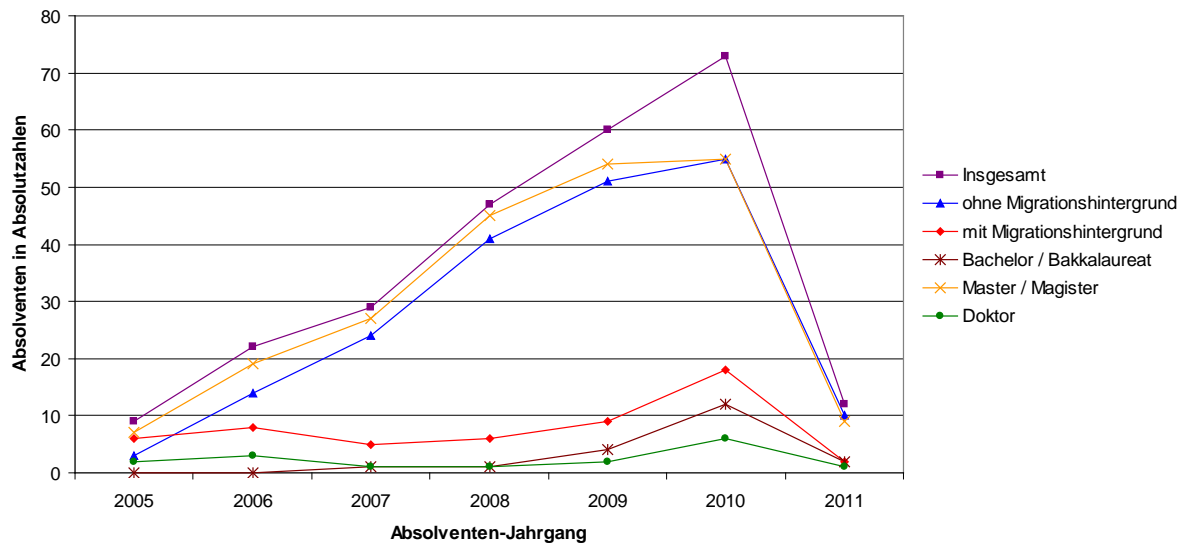
Über 50% der UmfrageteilnehmerInnen sind zwischen 26 und 29 Jahre alt, wobei die Verteilung dieser Altersspanne nach Migrationshintergrund interessant ist. Rund 60% der Befragten ohne Migrationshintergrund sind zwischen 26 und 29 Jahren. Die Mehrheit der Personen mit Migrationshintergrund ist ebenfalls zwischen 26 und 29 Jahren, allerdings auf niedrigem Niveau (31%). Demzufolge gelten vor allem die ÖsterreicherInnen als JungakademikerInnen, während Personen mit Migrationshintergrund etwas älter sind. Bei AkademikerInnen türkischer Herkunft liegt das Durchschnittsalter bei 33 Jahren. Die ÖsterreicherInnen sind im Durchschnitt vier Jahre jünger.

AbsolventInnen-Jahrgänge, Studienrichtungsgruppen und Akademischer Grad

Die meisten AkademikerInnen in der Stichprobe notieren im Jahr 2010 die meisten Studienabschlüsse – sowohl Personen ohne Migrationshintergrund (26,8%), als auch Personen mit türkischem Migrationshintergrund (22,5%). Die Gruppen unterscheiden sich darin, dass AkademikerInnen türkischer Herkunft ihre Universitätsausbildung in konstanten Schritten in den Jahren zwischen 2002 und 2009 absolviert haben (jährlich fünf bis neun Abschlüsse), wohingegen die ÖsterreicherInnen seit 2006 Abschlüsse im Sample verzeichnen, die quantitativ eindeutig überlegen sind (siehe Details im Tabellenanhang Tabelle 21). Da die Umfrage im Februar bzw. März 2011 durchgeführt wurde, ist der AbsolventInnenanteil im Jahr 2011 gerademal bei 12 Personen (10 ÖsterreicherInnen, 2 AkademikerInnen türkischer Herkunft). Abbildung 2 veranschaulicht die erwähnte Verzerrung, dass sich in der Stichprobe überwiegend JungakademikerInnen befinden. Einerseits übermittelt das ein sehr gutes Abbild der Berufssituation von JungakademikerInnen, andererseits lässt es keinen Vergleich zwischen älteren und jüngeren AbsolventInnen zu, da hauptsächlich türkische AkademikerInnen zu den älteren Personen gelten und wahrscheinlich

mehr Berufserfahrung gesammelt haben. Aus der Abbildung kann man ebenfalls entnehmen, dass die Master- und Magisterabschlüsse dominierend sind, wodurch eine gute Vergleichsbasis gegeben ist.

Abbildung 2: AbsolventInnen-Jahrgang nach Migrationshintergrund und Akademischer Grad



(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Im Datensatz sind sehr wenige AbsolventInnen vom Bologna-Prozess betroffen. Einen Bakkalaureat- bzw. einen Bachelor-Abschluss haben 7% der Umfrage-Personen. Im Gegensatz dazu gaben rund 83% der Befragten an, dass sie ihre universitäre Ausbildung mit dem akademischen Grad „Master oder Magister“ abgeschlossen haben. Insgesamt haben sechs Personen einen Fachhochschulabschluss; davon sind jeweils drei Bachelor und Master. Die 9,8% der DoktoratsabsolventInnen entsprechen ungefähr dem tatsächlichen Anteil an DoktoratsabsolventInnen in Österreich für das Studienabschlussjahr 2008/2009 (8,3%) (Statistik Austria 2011c). Die Ergebnisse, die in Tabelle 6 dargestellt sind, zeigen ebenfalls, dass Personen mit Migrationshintergrund mehr Bachelor-Abschlüsse und Doktoratsabschlüsse erworben haben.

Tabelle 6: Akademischer Titel nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Bachelor (FH)	3	1,1	2	1,0	1	1,3
Bachelor	12	4,2	7	3,4	5	6,3
Bakkalaureat	5	1,8	-	-	5	6,3
Master (FH)	3	1,1	1	0,5	2	2,5
Master	15	5,3	11	5,4	4	5,0
Magister	219	76,8	171	83,4	48	60,0
Doktor	28	9,8	13	6,3	15	18,8
N	285		205		80	

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Wie in Tabelle 7 ersichtlich, sind knapp die Hälfte der UmfrageteilnehmerInnen der Studienrichtungsgruppe Geistes- und Kulturwissenschaften zuzuordnen. Dabei unterscheiden sich die Personengruppen nicht. Die Studienrichtungsgruppen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften als auch Naturwissenschaften wurden gleichermaßen als nächstes abgeschlossen. Hierbei ist die Verteilung nach dem Migrationshintergrund interessant. Während der nächste Schwerpunkt nach Geistes- und Kulturwissenschaften bei den ÖsterreicherInnen die Naturwissenschaften sind, sind die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Schwerpunkt bei den Personen türkischer Herkunft. Weitere große Unterschiede gibt es beispielsweise in den Rechtswissenschaften, die prinzipiell von den ÖsterreicherInnen absolviert wurden, in den Ingenieurwissenschaften sowie in den Medizinischen Studien. Die beiden letzteren sind von türkischen MigrantInnen belegt worden.

Tabelle 7: Studienrichtungsgruppen nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Geistes- und Kulturwissenschaften	135	47,4	98	47,8	37	46,3
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	54	18,9	28	13,7	26	32,5
Naturwissenschaften	50	17,5	47	22,9	3	3,8
Rechtswissenschaften	19	6,7	18	8,8	1	1,3
Ingenieurwissenschaften	11	3,9	5	2,4	6	7,5
Medizinische Studien	8	2,8	1	0,5	7	8,8
Lehramtsstudien	6	2,1	6	2,9	-	-
Künstlerische Studien	1	0,4	1	0,5	-	-
Individuelles Diplomstudium	1	0,4	1	0,5	-	-
N	285		205		80	

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

8 Exkurs: Porträts von türkischen AkademikerInnen

Zur Illustration der Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen türkischer Herkunft gibt es hier drei Porträts. Die Themenschwerpunkte bei den Interviews waren insbesondere Berufseinstieg, Berufsverlauf sowie Berufssituation der derzeitigen Tätigkeit. Zwei Frauen, die Internationale Betriebswirtschaft studierten, und ein Mann, der Komposition studierte, wurden interviewt. Um die Anonymität der Personen zu wahren, wurden türkische Pseudonyme verwendet. Hierbei sind die Vornamen alphabetisch geordnet.

8.1 Aylin: Eine Person, die „gefordert und gefördert“ werden will

Aylin, 31 Jahre, ist in Österreich aufgewachsen und studierte Internationale Betriebswirtschaft an der Universität Wien. Sie ist in einer Wirtschaftsprüferkanzlei tätig und übt seit zwei Jahren ihren Traumberuf aus. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie seit ein paar Monaten verheiratet.

„Ich habe als Nicht-Akademikerin begonnen
und als Akademikerin aufgehört“

Ihre erste Tätigkeit nahm sie in der Endphase ihres Studiums auf, die sie durch ihre Schwester bekam. Eine bestimmte Voraussetzung für diese Tätigkeit war nicht von Nöten – das Unternehmen hat nur „weitere türkischsprachige Mitarbeiter gebraucht“, die außerdem die deutsche und englische Sprache beherrschten. Sie hat „in der untersten Einstiegsebene“ begonnen und am Ende „als Abteilungsleiterin die Arbeit beendet“, d. h. sie hat „als Nicht-Akademikerin begonnen und als Akademikerin aufgehört“.

„Ganzes Leben lang machen will“

Aylin hat sich im Unternehmen hochgearbeitet, wobei die Unternehmensideologie das Fördern der MitarbeiterInnen innehat. Deswegen wurden die freien Stellen „intern besetzt“ und an jene MitarbeiterInnen vergeben, die das Kriterium „sich bewährt haben“ erfüllen. Nach dreijähriger Berufserfahrung stellte sich Aylin die Frage: „Möchte ich in dem Bereich bleiben, was ich jetzt gerade mache oder ist es doch nicht das, was ich wirklich machen will?“. Da sie als Wirtschaftsprüferin tätig sein wollte, war für sie klar, dass sie diese

Tätigkeit nicht ihr „ganzes Leben lang machen will“. Danach hat sie simultan zu ihrer Arbeit intensiv nach ihrem Traumberuf Ausschau gehalten.

„Zu lange aus der Materie heraus“

Aber die Arbeitssuche nach dem Traumberuf erwies sich schwieriger, als sie zu Anfang vermutet hatte. Ihr Erklärungsansatz ist folgender: Nach dem Studienabschluss war sie drei Jahre in einem anderen Bereich tätig, sodass man „die Personalverantwortlichen einfach schwer überzeugen kann, dass man wirklich in dem Bereich arbeiten will“. Hinzu kommt, dass man denkt, dass das „Basiswissen fehlt“, weil man „zu lange aus der Materie heraus“ ist. Auf soziale Netzwerke konnte sie nicht zurück greifen, da kaum einer ihrer Freunde in diesem Bereich tätig war. Auch wenn ihre Schwester bereits als Wirtschaftsprüferin beschäftigt war, hat sie sie „nur mental“ bei der Arbeitssuche unterstützt, um das Privatleben vom Berufsleben zu trennen. Die Schwestern haben, bevor Aylin geheiratet hat, zusammen gewohnt und vorher auch im gleichen Unternehmen gearbeitet. Schließlich konnte Aylin nach einem Dreivierteljahr ihren Traumberuf als Wirtschaftsprüferin ausüben. Ihr Einstieg in diesem Bereich entpuppte sich „als extrem schwierig“.

„Karriere in Einklang mit meiner Familie“

Aylin zieht es in Erwägung, später Selbstständig zu werden. Dazu muss sie drei Jahre Berufserfahrung in diesem Bereich vorweisen sowie die Steuerprüfung absolvieren. Die Gründe für die Selbstständigkeit wären: „Eigenständigkeit, Unabhängigkeit“ und die freie Zeiteinteilung. Diese drei Faktoren sind bei ihrer jetzigen Firma etwas eingeschränkt. Sie arbeitet bis zu einem gewissen Grad eigenständig und selbstständig, aber die Arbeit die sie zu machen hat, wird ihr zugeteilt und „anhand von diesen Zuteilungen“ arbeitet sie. Die Arbeitszeit kann sie deswegen nicht selbst bestimmen, weil sie in diesem Bereich „saisonal sehr gebunden“ sind, da „in der Wirtschaftsprüfung die Bilanzen am Jahresende abgeschlossen werden“. Das bedeutet, sie haben im Unternehmen „sehr hohe Pickzeiten, wo man sehr viel arbeitet“ und dann wieder „sehr ruhige Phasen“. Dementsprechend fällt das Privatleben manchmal etwas zu kurz. Obwohl Aylins Karriere ihr wichtig ist, ist sie „nicht so verbissen darauf“, dass sie „zu jedem Preis eine Karriere“ machen will. Die Familie spielt eine große Rolle; sie ist ein Ort, wo sie sich „ausleben kann“. Ihrer Familie zu liebe, würde sie sogar in ein anderes Land auswandern, mit dem Wissen, dass ihr Ehemann dort bessere

Aufstiegschancen hat als in Österreich. Aylin will eine Karriere nach ihren Vorstellungen: „Karriere in Einklang mit meiner Familie“.

„Sie muss mich fordern und fördern“

Zudem hat die Arbeit bei ihr einen klaren Stellenwert: Sie ist ein „Fühlfaktor“. Konkret heißt das, dass ihr die Arbeit Spaß machen muss und sie fühlen muss, dass ihre Arbeit anerkannt wird. Sie grenzt sich von der Einstellung „die Arbeit kommt über alles“ ab. Nichtsdestotrotz ist es Aylin wichtig, dass sie „gefordert und gefördert“ wird. In ihrem Unternehmen wird es demgemäß gehandhabt, dass man „die Themenbereiche rotieren lässt“, d. h. „jedes Jahr ist (...) ein anderer Themenbereich zu prüfen, damit sie [die Mitarbeiter] nicht einseitig gefördert“ werden. Darüber hinaus ist die fachliche Anforderung in diesem Bereich groß, nicht nur weil „viele Teilbereiche abgedeckt werden“, sondern auch weil „der Bereich durch gesetzliche Änderungen immer wieder im Umbruch ist“. Eine Weiterbildung ist für diesen Wirtschaftszweig unumgänglich und man muss „immer am aktuellsten Stand sein“. Aus diesem Grund hat die Arbeit für Aylin die folgende Aufgabe: „Sie muss mich fordern und fördern“.

8.2 Bü□ra: Eine Lehrerin, die gerne ihren Beruf ausübt

Bü□ra, 36 Jahre, ist verheiratet mit einem westafrikanischen Christen und hat zwei Kinder. Nachdem sie die Matura in der Abendschule während der Erwerbstätigkeit absolvierte, studierte sie in der Karenz Internationale Betriebswirtschaft an der Universität Wien. Ursprünglich ist sie aus gesundheitlichen Gründen (Operation) nach Österreich eingewandert. Auch wenn ihre Eltern in Österreich lebten, beabsichtigte sie zunächst gar nicht, in Österreich zu leben und plante, nach der Genesung zurück in die Türkei zu fahren, um ihre Schule abzuschließen. Bis zu ihrem 14. Lebensjahr ist sie in der Türkei bei ihren Verwandten aufgewachsen. Sie ist als Lehrerin tätig und bildet seit vier Jahren in einer Berufsschule für Verwaltungsberufe die angehenden Beamten aus.

„Wo, wie und was war unklar“

Bei Bü□ra erfolgte der Übergang ins Berufsleben schon vor dem Studienbeginn. Sie studierte hauptsächlich in der Karenz und wechselte gegen Studiumsende ihre Arbeitsstelle, die zugleich ihre erste Tätigkeit als Akademikerin ist. Durch ihre Schwester, die ebenfalls eine Lehrerin ist, kam Bü□ra auf die Idee, sich beim Stadtschulrat zu bewerben, weil sie „neben

dem Studium ein paar Stunden unterrichten wollte, aber wo, wie und was war unklar“. In der Zwischenzeit studierte sie weiter und arbeitete nebenbei in ihrem alten Beruf. „Erst nach zwei Jahren kam dann der Anruf zur richtigen Zeit“. Da sie kurz vor ihrem Studienabschluss war und zwei Kleinkinder hatte, nahm sie das Angebot, in einer Schule zu unterrichten, an. Dies war auch ihre einzige Bewerbung.

„Vieles nun mal an der Frau hängen“

„Es ist schwierig, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen“ – sei es aus zeitlichen oder aus organisatorischen Gründen. Als berufstätige Frau muss man Abstriche machen. Ihr Abstrich war, dass sie im Öffentlichen Dienst arbeitet, da sie ursprünglich nicht die Intention hatte, „im Öffentlichen Dienst zu arbeiten, sondern eher in der Privatwirtschaft“. Büra will sich mehr Zeit für sich und für ihre Kinder nehmen und nicht das hektische Leben wie in der Studienzeit fortsetzen, da „alles schnell, schnell gehen“ musste und „alles sehr rational sein“ musste. Sie sieht „die knappe Zeit“ mit ihren Kindern als Fehler an. Einerseits bereut sie es, andererseits, ist sie auf sich stolz, weil sie das „geschafft und konsequent durchgehalten“ hat. Denn für die Tätigkeit als Lehrerin war ausschlaggebend, dass das „Leben mit den Kindern und mit der Arbeit organisatorisch gut klappt“. Sie wollte es sich „nicht unnötig komplizierter machen, das Ganze zu organisieren“ und sich um die Betreuungsmöglichkeit kümmern. „Das System mit der Schule und den Feiertagen ist gut, wenn die Kinder zu Hause sind“ ist sie auch zu Hause. Außerdem hat sie das Privileg, dass sie die Arbeit früher beenden kann „als andere, die in der Privatwirtschaft tätig sind“. Auch wenn ihr Mann sie beim Haushalt und bei der Kindererziehung unterstützt, „bleibt vieles nun mal an der Frau hängen“.

„Ein typisch langweiliges Leben“ führen
und „nicht für den Beruf“ leben

Nachdem Büra jahrelang „viele Lebensbereiche parallel“ führte – die Erwerbstätigkeit, die Familiengründung sowie das Studium –, wollte sie „einfach ein bisschen zurücktreten“. Das bedeutet, dass sie beabsichtigt „ein typisch langweiliges Leben zu führen“ und sich mehr Zeit für ihre Familie und für sich zu nehmen. Diese Absicht war aber nicht immer vorhanden. Denn sie war als Studentin „sehr fixiert darauf, vor allem in der Privatwirtschaft eine Karriere zu machen“. Man „relativiert manches“ mit der Zeit, sodass eine Karriere im Bildungsbereich ein guter Kompromiss ist. Dafür hat sie schon die ersten Schritte in die Wege geleitet, indem sie eine zusätzliche Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule absolviert hat und seit drei

Jahren unbefristet unterrichten darf. Auch wenn ihre Karriere wichtig ist, kann und lebt sie „nicht für den Beruf, sondern damit der Beruf“ sie ernährt und sie glücklich macht. In anderen Worten: Der Beruf soll die Grundbedürfnisse erfüllen und ist ein Mittel zum Zweck. Bei ihrer Familie liegt die absolute Priorität. Ihr nütze nämlich der berufliche Erfolg nichts, wenn sie dafür ihre „Kinder vernachlässigt“ und wenn ihre „Ehe in Brüche gegangen“ ist. Aus diesem Grund kann sie sich auch nicht vorstellen, eines Tages Selbstständig zu werden.

„Nach wie vor ein Wunsch“ in der Privatwirtschaft zu arbeiten

Sie gehört zu denjenigen, „der gerne sein Wissen weitergibt, jemand der auch das Gefühl haben möchte, gebraucht zu werden oder der das Gefühl haben möchte, etwas der Gesellschaft zu geben“. Wegen dieser Eigenschaften ist sie mit ihrem Beruf sehr zufrieden. Außerdem unterrichtet sie sehr gerne, da ihr der Umgang mit Kindern liegt. Trotzdem ist „es nach wie vor ein Wunsch“ von ihr, in der Privatwirtschaft etwas zu machen. Sie hofft auf einen „Neustart“, wenn die Kinder größer sind und sie in ihren elterlichen Pflichten nicht in diesem Ausmaß ausgesetzt ist. Ferner sieht sie ihre Zukunft aber auch in der Türkei. In den letzten paar Jahren habe sich diese Liebe zur Türkei entwickelt und es würde sie reizen, vermehrt in ihrem Land Zeit zu verbringen.

„Jetzt sind sie zu weit vorgedrungen“

Im Laufe des Interviews berichtet Büğra von Unannehmlichkeiten, die sie im alltäglichen Leben aber auch im Berufsleben erlebt hat. Als Novize in der Schule hat sie „sehr wohl Ressentiments“ zu spüren bekommen. Die Gründe dafür kann sie aber nicht eindeutig rezitieren – vielleicht lag es an ihrer Herkunft, ihrem Aussehen oder vielleicht an ihrem „anders sein“. Jedenfalls wurde ihre Anwesenheit als störend empfunden und dementsprechend zum Ausdruck gebracht. Büğra konnte aus ihrem Verhalten erkennen, „dass sie das Gefühl hatte: Jetzt sind sie zu weit vorgedrungen“. Aktive Interaktionen sind nicht ausgeschlossen. Ein bereits pensionierter Kollege, der „sehr reserviert und ein sehr konservativer Typ“ war, versuchte Büğra aus der Schule zu vertreiben, indem er „die Schüler benützt hat“. Diese Aktion hat ihr „sehr zugesetzt“, weil er besonders die Schüler gegen sie hetzte. Büğra ist intelligent genug und weiß, wie sie bei solchen Sachen zu agieren hat. Man muss „Strategien entwickeln und nicht laut fordern oder verlangen, sondern man kann andere Wege finden, wie man zu seinem Ziel kommt“. Außerdem hat sie gelernt „bestimmte Mechanismen für sich selber“ zu entwickeln, „damit man sich schützen kann, aber auch

emotional schützen kann, weil nicht alles abprallt, sondern doch vieles unter die Haut geht.“ Schließlich ist man „nicht aus Stein“.

8.3 Cem: Ein enttäuschter Künstler

Cem, der 36-jähriger Komponist, kam mit 20 Jahren zum Studieren nach Österreich und studierte Komposition und Musik an der Universität Wien Musik sowie Darstellende Kunst. Während seiner Studienzeit hat er seine Frau kennengelernt und geheiratet und ist Vater zweier Kinder. Weil er nach dem Studienabschluss in seinem Fach keine Arbeitsmöglichkeit gefunden hat, ist er als Taxifahrer tätig.

„Nicht sehr viel Zeit gehabt“

Nach dem Studienabschluss 2006 rückte Cem ins Bundesheer in Österreich ein und ein Jahr danach machte er sich auf die Suche nach Arbeit. Er hat nach einer Festanstellung – die ohne soziale Netzwerke an Unmöglichkeit grenzt – als Musiker bzw. als Komponist Ausschau gehalten, jedoch nichts gefunden. Sogar eine nicht adäquate Beschäftigung z. B. als Musiklehrer in einer Musikschule wurde ihm nicht angeboten, mit der Begründung, dass er „für diese Stelle überqualifiziert“ sei. Nachdem er einige Absagen bekommen hatte und seinen Pflichten als Familienvater nachgehen wollte – indem er in kürzester Zeit einer Tätigkeit nachgehen wollte –, entschloss er sich beim Taxifahren zu bleiben, das er „bereits als Student ausübte“. Immerhin kann er als Taxifahrer die Arbeitszeiten selber einteilen, sodass eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist. Außerdem hätte er für die Arbeitssuche „nicht sehr viel Zeit gehabt“ und die Suche war seiner Ansicht nach nicht sehr intensiv gewesen, wobei er auch nicht sagen kann „was intensiv suchen wäre“. Cem störte jedoch auch „diese Suche nach einer Arbeit“, sodass er „irgendwann keine Lust mehr“ dazu hatte.

„Der Beruf Komponist mit nichts zu vergleichen“

Sich als Künstler auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren ist besonders schwierig. Dabei spielen hauptsächlich soziale Netzwerke eine große Rolle, die einem z. B. behilflich sein können, eine Stelle als Kompositionslehrer auf der Universität bzw. in Höheren Schulen zu bekommen. Solch ein Glück hat Cem nicht. Außerdem stellt er fest, „dass der Beruf Komponist mit nichts zu vergleichen ist, weder mit Ingenieur“ noch mit sonst irgendeinem anderen Beruf. „Sogar die Instrumentalisten – Personen, die ein Instrument spielen – kommen

leichter zu einer Stelle, weil sie immer wieder in einem Orchester oder in einem Ensemble eine Stelle bekommen bzw. als Interpret tätig sind.“ Obwohl er diverse Instrumente (Cello, Horn, Klavier) spielen kann, kommt eine Stelle als Instrumentalist nicht in Frage, weil er schlicht und einfach ein Komponist ist. Sein Beruf stellt hauptsächlich ein branchenspezifisches Problem dar. Denn schließlich ist er „derjenige, der Musik schreibt und es muss jemand geben, der diese Musik kauft“. Konkret bedeutet das, dass man als Komponist „nur Aufträge“ bezieht, die für einen Anlass, für eine Eröffnung oder für sonst irgendwelche Anlässe sein können. Man geht auf die Kundenwünsche ein und komponiert ein Musikstück. Erst dann, wenn man Aufträge ausführt, führt man ein „Komponistenleben“. Sogar dann, wenn man eine bestimmte Klientel hat, ist das Überleben in diesem Geschäft „beinhart“, weil hier ein Ellenbogensystem herrscht.

„Das Leben als Komponist (...) ist eigentlich wunderbar“

Trotz aller Schwierigkeiten gibt er das Leben als Komponist nicht komplett auf. Nebenbei geht er „musikalischen Beschäftigungen nach“, indem er Privatunterrichte gibt bzw. diverse Arrangements schreibt. Er hält sich an seinen kleinen Erfolgen fest. „Das Leben als Komponist oder überhaupt als Künstler ist eigentlich wunderbar“, wären nur diese Schattenseiten des Künstlerdaseins nicht vorhanden. Musik hat für Cem ganz andere Bedeutung: Sie ist Kommunikation mit der Seele sowie mit anderen Menschen. Wenn er musiziert, öffnet er seine Seele und auf diesem Wege kann er das, was er sagen möchte, „den anderen Menschen viel besser erzählen“. Er lässt sich gerne von der Musik treiben und nimmt „bewusst von materiellen Dingen Abstand“.

„Ein Mensch, der auf andere Sachen viel mehr Wert legt“

Cem ist kein Karrieretyp und kann mit dem Begriff Karriere recht wenig was anfangen. Er ist „ein Mensch, der auf andere Sachen viel mehr Wert legt“ – insbesondere spirituellen und mystischen Themen, „aber nicht direkt Religion“. Er beschäftigt sich mit allem „was mit der Seele zu tun hat“. Es ist ihm wichtig, dass er Zeit für sich hat und für seine Kinder bzw. für seine Familie. Er möchte nicht zu ehrgeizig an etwas arbeiten und alles um ihn herum vergessen, was ihm wichtig ist, und möchte genausowenig, wenn er genug Geld verdient, sich fragen: „War das alles Nötig? Hätte ich vielleicht anstatt das, mit meinen Kids oder mit meiner Familie einen Ausflug machen sollen?“. Die Familie spielt beim Cem eine große Rolle. Diese Charakterzüge sind auch dafür verantwortlich, dass er die ernsthaften Gedanken,

sich Selbstständig zu machen, revidiert hat, auch wenn seine Frau dies begrüßen würde. Es liegt aber auch daran, dass er mit dem Begriff Selbstständigkeit nur Negatives assoziiert – keine Freizeit, keine Zeit für die Familie als auch Tag und Nacht an die Arbeit denken. Schließlich müsse man in der Lage sein, in dem Fall eine Musikschule zu leiten bzw. eine Begabung dafür haben.

„Das war schon eine Enttäuschung“

Seine bisherigen Versuche, sich als Künstler oder Akademiker auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren, schlugen fehl, sei es der Versuch im Bundesheer als zweiter Kappelmeister oder in einer Musikschule als Vertreter in der Öffentlichkeit. Beide Male wurden Vereinbarungen getroffen und schließlich annulliert. Besonders die Aktion vom Bundesheer ging Cem sehr nahe. Es war nämlich vereinbart, dass er nach dem Wehrdienst ein zusätzliches Jahr Wehrdienst leistet, um eine Stelle als zweiter Kappelmeister zu bekommen. Aber in diesem zusätzlichen Wehrdienst kam ein halbes Jahr später der Bescheid vom Gardekommandanten, dass diese Stelle – ohne weitere Erklärungen – „nicht mehr frei“ sei. „Das war schon eine Enttäuschung“ für ihn, weil er auch Energie und Zeit dafür investiert hatte. Cem vermutet hinter dieser Absage, dass seine türkische Herkunft der Grund ist, denn es sei nicht das erste Mal, dass sein Migrationshintergrund ihm Nachteile gebracht hat. Grundsätzlich ist er jedoch darüber enttäuscht, dass er für seine musikalischen Kenntnisse bis heute „keinen geeigneten Platz“ gefunden hat. Jedenfalls hofft Cem, dass er in den nächsten paar Jahren dies in Österreich findet.

8.4 Resümee

Mittels der drei Porträts konnte ein Überblick zum Thema Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen türkischer Herkunft erstellt werden. Die Erwerbslaufbahnen von den AkademikerInnen türkischer Herkunft verlaufen unterschiedlich, trotzdem sind Konvergenzen als auch Divergenzen zu erkennen.

Der Berufseinstieg nach dem Studium verlief bei Aylin und Büra reibungslos. Beide waren schon vor dem Ende des Studiums erwerbstätig, d. h. der Übergang ins Berufsleben erfolgte bereits in der Studienzzeit. Alle beide stiegen in ihrem Bereich auf. Aylin war zuletzt als Abteilungsleiterin tätig, bevor sie ihren Job wechselte, um ihren Berufswunsch als Wirtschaftsprüferin zu verwirklichen. Die Suche nach ihrem Traumberuf war aber nicht

einfach, sodass sie konsequent und zeitintensiv danach suchen musste. Bira strebte einen unbefristeten Lehrerinnenposten an und ermöglichte das mittels Weiterbildung, wobei sie ursprünglich geplant hatte, in der Privatwirtschaft, und nicht im Öffentlichen Dienst zu arbeiten. Cem stellt in allen Bereichen eine Ausnahme dar. Er ist Komponist. Sich als Künstler zu etablieren ist auch ohne Migrationshintergrund schwierig. Das bedeutet, dass die Probleme im Berufsleben in erster Linie branchenspezifischer Natur sind. Eine adäquate Stelle konnte er bisher noch nicht finden, weswegen er den Beruf, den er als Student ausführte, ausübt.

Hinsichtlich des Umgangs mit ihrer Erwerbslaufbahn unterscheiden sich die Auffassungen der Personen. Cem ist über seine berufliche Laufbahn enttäuscht, weil das Kompositionsstudium nicht das erwünschte Ziel gebracht hat. Im Gegenzug dazu sind die beiden Frauen im Großen und Ganzen mit ihrer bisherigen Berufslaufbahn zufrieden. Büra würde nichts verändern und erneut in einer Schule als Lehrerin tätig sein wollen, weil die Organisation mit den Kindern bzw. die Betreuungsmöglichkeit der Kinder und der Beruf sehr gut funktioniert. Daraus kann man schließen, dass ihr Problem im Berufsleben eher genderspezifisch ist. Aylin würde eine Sache anders machen: Sie würde nach dem Studium nicht so lange warten, um ihren Traumberuf ausüben zu dürfen, sondern sich sofort nach dem Studienabschluss eine Stelle als Wirtschaftsprüferin suchen.

Die Probleme auf dem Arbeitsmarkt, die auf den Migrationshintergrund zurückzuführen sind, sind unterschiedlich. Man kann sagen, dass sich alle drei Personen in Österreich sehr gut integriert haben. Sie haben alle nach Harmut Esser (1980) die ersten drei Assimilationsstufen (kognitive, strukturelle und soziale Assimilationsstufe) erreicht. Nichtsdestotrotz erleben die Personen wegen ihrer Herkunft Benachteiligungen und sind immer wieder Diskriminierungen ausgesetzt – die eine mehr als die andere. Die Reaktionen können unterschiedlich ausfallen. Aber es sind schon erste regredierende Reaktionen, wie z. B. Rückkehrabsichten oder Rückgriff auf ethnische Identifikationen bei den Probanden bemerkbar (vgl. Esser 1980: 223). An dieser Stelle ist anzumerken, dass alle drei AkademikerInnen die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Diese Tatsache hindert Bira trotzdem nicht daran, mit dem Gedanken an eine Rückkehr zu spielen, auch wenn man diesen Gedanken eher Cem zugesprochen hätte, weil er derjenige ist, der am meisten unter seiner Berufssituation leidet und sich klar als Türke identifiziert. Ob die Gedanken eher als Symbol für die kulturelle Orientierung bzw. als konkrete Wünsche zu verstehen sind, müsste noch genauer analysiert

werden. Tendenziell würde eher das Erstere zutreffen, weil der Lebensmittelpunkt in Österreich ist.

Desto wichtiger erscheint es für die Personen, dass sie eine Balance zwischen dem Leben außerhalb bzw. dem Leben in der Familie finden. Der familiäre Zusammenhalt zählt bei den türkischen Familien zu den wichtigsten Werten. Die Familie spielt auch bei allen drei AkademikerInnen eine große Rolle und hat absolute Priorität. Für Bira und Cem hat die Familie sogar einen noch größeren Stellenwert. Nicht nur, weil sie Kinder haben, sondern weil es ihnen erst mit der Unterstützung ihrer Familie bzw. ihres Partners möglich war, dass sie ihr Studium abgeschlossen haben. Beide erwähnten im Interview, dass sie ohne die notwendige Hilfe das Studium abgebrochen hätten. In diesem Fall übernimmt die Familie mehrere Funktionen: Einerseits fungiert sie als Rückzugsmöglichkeit und Vertrautheit und andererseits als Stütze.

Zudem beschreiben sich alle drei Akademiker türkischer Herkunft interessanterweise als erfolgreich, obschon der Begriff Erfolg unterschiedlich definiert wird. Aylin und Bira sprechen von Erfolg, wenn sie ihr Ziel erreicht haben. Cem hingegen definiert Erfolg ganz anders. Er hat Erfolg, wenn seine Familie Fortschritte macht, in welcher Hinsicht auch immer. Bei allen drei Personen kommt vor allem der ideelle Berufserfolg zum Vorschein. Materielle Erfolge, wie z. B. hohes Einkommen, treten in den Hintergrund.

9 Ergebnisse der quantitativen Analyse

Die abgeleiteten Hypothesen aus dem Theorieteil wurden mittels eines Statistikprogramms (SPSS) überprüft. Nachstehend sollen nun die Analyseergebnisse der aus den Bereichen Beschäftigungssituation, Adäquatheit des Berufs sowie Berufserfolg präsentiert und diskutiert werden.

9.1 Beschäftigungssituation

Doch vorher sollte kurz ein Blick auf das Datenmaterial geworfen werden. Tabelle 8 zeigt die Erwerbsquote; die Erwerbstätigenquote liegt bei 85,9%, die Arbeitslosenquote bei 4,9%. Dabei entsprechen diese Quoten mehr oder weniger dem tatsächlichen Anteil an akademischen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt. Die Daten der Statistik Austria (2011) beziffern die Erwerbstätigenquote für AbsolventInnen tertiärer Bildungseinrichtungen mit 89% und die Arbeitslosenquote mit 4,1% (vgl. Statistik Austria 2011e). Von 285 Befragten sind 40 Personen zum Zeitpunkt der Befragung entweder arbeitslos, in Karenz/Mutterschutz, aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig oder nie erwerbstätig gewesen. Aber betrachtet man die Erwerbstätigenquote nach dem Migrationshintergrund, kann man Unterschiede erkennen. Während Personen ohne Migrationshintergrund – ÖsterreicherInnen – bis zu 87% erwerbstätig sind (Selbstständige inbegriffen), ist dieser Anteil bei den AkademikerInnen türkischer Herkunft um 5% geringer. Zudem gaben fast doppelt so viele Personen mit Migrationshintergrund an, dass sie noch nie erwerbstätig waren.

Tabelle 8: Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
erwerbstätig	227	79,6	164	80,0	63	78,8
Selbstständig tätig	18	6,3	15	7,3	3	3,8
arbeitslos	14	4,9	10	4,9	4	5,0
in Karenz / Mutterschutz	6	2,1	4	2,0	2	2,5
aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig	8	2,8	5	2,4	3	3,8
ich war nie erwerbstätig	12	4,2	7	3,4	5	6,3
N	285		205		80	

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Diese Hypothesen konnten für die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen aus dem theoretischen Arbeitsteil herausgearbeitet werden:

- H1a:** Von der Arbeitslosigkeit sind Personen mit Migrationshintergrund eher betroffen als österreichische AkademikerInnen.
- H1b:** AkademikerInnen mit türkischem Migrationshintergrund sind vergleichsweise in denselben Wirtschaftsbranchen wie die österreichischen AkademikerInnen tätig.
- H1c:** Bei den AkademikerInnen ohne Migrationshintergrund ist die berufliche Position besser als bei denen mit Migrationshintergrund.

Diese Hypothesen wurden mit einer uni- und bivariaten Analyse überprüft. Jetzt werden die einzelnen ökonomischen Aspekte für die untersuchte Gruppe dargestellt.

9.1.1 Arbeitslosigkeit

Seit dem Studienabschluss waren insgesamt 92 Personen arbeitslos. Im Laufe ihrer Erwerbslaufbahn waren Personen mit Migrationshintergrund öfter arbeitslos als ÖsterreicherInnen. In Tabelle 9 sind die genauen Zahlen abzulesen.

Tabelle 9: Arbeitslos in der bisherigen Berufslaufbahn nach Migrationshintergrund

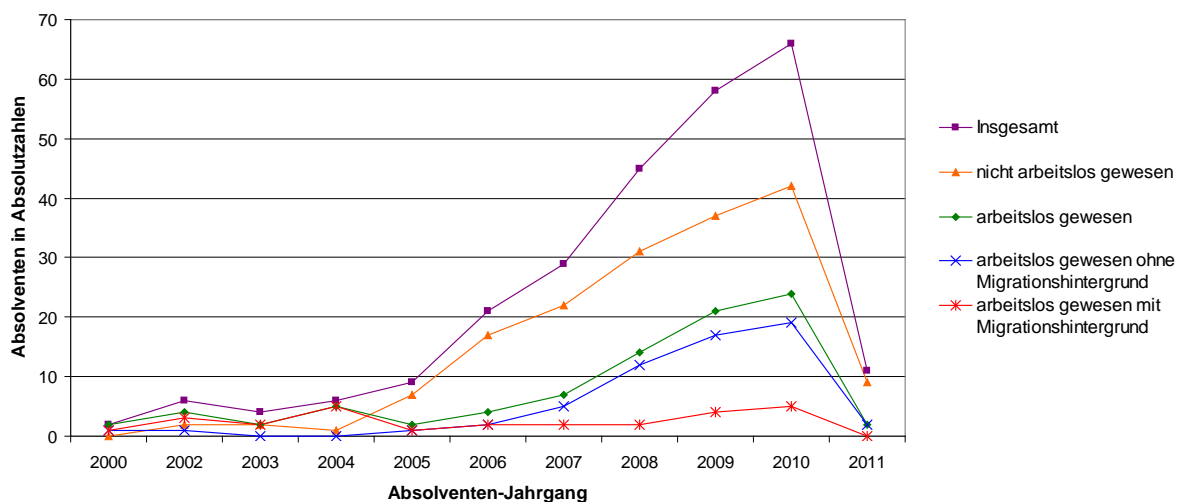
	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
ja	92	33,8	60	30,3	32	43,2
nein	180	66,2	138	69,7	42	56,8
N	272		198		74	

$\chi^2=3,472$, $df=1$, $p=0,062$
(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Vergleicht man die Personen, die im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit nach dem Studienabschluss arbeitslos waren, nach dem Abschlussjahrgang bzw. dem Migrationshintergrund, wird ersichtlich, dass sich die ethnischen Gruppen unterscheiden. Bei den ÖsterreicherInnen handelt es sich – wie in Kapitel 7 in Erwähnung gezogen – um JungakademikerInnen, was sich bei diesen Ergebnissen, die in Abbildung 3 dargestellt sind, widerspiegelt. So sind es vor allem Personen ab dem Abschlussjahrgang 2007, die von der Arbeitslosigkeit berührt worden sind – mit steigender Tendenz. Im Gegenzug dazu, sind Akademiker türkischer Herkunft während ihrer bisherigen Berufslaufbahn öfters und konstant nicht erwerbstätig gewesen. Den Höhepunkt bilden einerseits die Abschlusskohorte 2004, andererseits die Kohorte 2010. Daraus kann man schließen, dass einerseits das Risiko, arbeitslos zu werden, für JungakademikerInnen hoch ist – unabhängig vom Migrationshintergrund – und andererseits, dass AkademikerInnen türkischer Herkunft im Laufe der Erwerbstätigkeit viel eher von der Arbeitslosigkeit betroffen sind. Ferner sind Personen mit Migrationshintergrund insgesamt

länger arbeitslos gewesen als ÖsterreicherInnen. Die Arbeitslosendauer wurde zur bisherigen Erwerbslaufbahn kumuliert betrachtet. Das bedeutet, dass es sich hierbei um die Gesamtdauer in Monaten der bisherigen Arbeitslosendauer seit dem Studienabschluss handelt. Während ungefähr 40% der AkademikerInnen ohne Migrationshintergrund im Durchschnitt drei bis vier Monate arbeitslos gewesen sind, ist ein Drittel der AkademikerInnen mit Migrationshintergrund durchschnittlich über ein Jahr arbeitslos (siehe Details im Tabellenanhang Tabelle 22). Dabei sollte man im Hinterkopf behalten, dass die AkademikerInnen türkischer Herkunft länger erwerbstätig sind als die ÖsterreicherInnen.

Abbildung 3: Arbeitslosigkeit in der bisherigen Berufslaufbahn nach dem Abschlussjahrgang und Migrationshintergrund



(Quelle: eigene Erhebung 2011)

9.1.2 Branche

Mittels der Kreuztabellierung konnte die Hypothese zu den Wirtschaftsbranchen untersucht werden. Bei der Verteilung nach Wirtschaftsbranchen sind die Konvergenzen beider Gruppen deutlich sichtbar (Tabelle 10). 68,7% der Personen mit Migrationshintergrund sind vorherrschend in den Branchen Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Soziales sowie in Unternehmensdienstleistungen tätig. Die ÖsterreicherInnen unterscheiden sich dadurch, dass sie sich auf den Bereich Information, Kommunikation, Erziehung und Unterricht, als auch auf freie Berufe, Wissenschaft, Technik sowie auf den Bereich Gesundheit und Soziales konzentrieren (61,1%). Zwar gibt es bei zwei Branchen gemeinsame Präferenzen, jedoch sind Personen mit Migrationshintergrund in der Branche Erziehung und Unterricht sowie in der Gesundheit und Soziales eindeutig dominierend. Grundsätzlich kann man feststellen, dass sich die Personengruppen bezüglich der Branchen folgendermaßen streuen: In jenen

Branchen, in denen überwiegend AkademikerInnen mit Migrationshintergrund vertreten sind, ist der österreichische Anteil gering. Umgekehrt ist dasselbe zu beobachten. Erwähnenswert sind primär die Differenzen in freien Berufen, Wissenschaft, Technik, Erziehung und Unterricht als auch in Kunst und Unterhaltung.

Tabelle 10: Branchenkonzentration der Beschäftigten nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Handel	15	5,5	10	5,1	5	6,7
Kunst, Unterhaltung	18	6,6	17	8,6	1	1,3
Unternehmensdienstleistungen	22	8,1	14	7,1	8	10,7
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	23	8,4	17	8,6	6	8,0
Information, Kommunikation	29	10,6	22	11,1	7	9,3
Erziehung und Unterricht	42	15,4	23	11,6	19	25,3
freie Berufe, Wissenschaft, Technik	46	16,8	42	21,2	4	5,3
Gesundheit und Soziales	51	18,7	34	17,2	17	22,7
Sonstige Branchen *	27	9,9	19	9,6	8	10,7
N	273		198		75	

$\chi^2=21,390$, $df=8$, $p=0,006$

* Finanz- und Versicherungswesen, Beherbergungen und Gastronomie, Sachgütererzeugung, Verkehrswesen, persönliche Dienstleistungen, Bauwesen
(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Beschäftigt man sich mit der Branchenkonzentration der Beschäftigten laut Migrationshintergrund, erkennt man, dass in den Branchen, die am meisten von den Personen mit und ohne Migrationshintergrund vertreten sind, eine geschlechterspezifische Verteilung existiert. So sind Personen ohne Migrationshintergrund hauptsächlich in freien Berufen, Wissenschaft, Technik, aber auch in Gesundheit und Soziales erwerbstätig. Während Männer ohne Migrationshintergrund im Bereich freie Berufe, Wissenschaft, Technik dominieren, wird die Branche Gesundheit und Soziales ausschließlich von österreichischen Frauen besetzt. Bei den Personen mit Migrationshintergrund kann man Ähnliches feststellen. Hier jedoch betrifft es die Branchen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheit und Soziales. Ein Drittel der Männer sind im Bereich Erziehung und Unterricht beschäftigt. In gleichem Ausmaß bzw. knapp über ein Drittel der Frauen türkischer Herkunft sind gesundheitlich und sozial erwerbstätig. Folglich sind Frauen unabhängig vom Migrationshintergrund in Gesundheit und Sozialem beschäftigt. Außerdem sind Männer türkischer Herkunft häufiger in sonstigen Branchen – vor allem im Verkehrswesen – vorzufinden als Frauen. Tabelle 11 zeigt die Analyseergebnisse.

Tabelle 11: Branchenkonzentration der Beschäftigten nach Migrationshintergrund und Geschlecht

	ohne Migrationshintergrund				mit Migrationshintergrund			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Handel	9	5,7	1	2,6	4	9,8	1	2,9
Kunst, Unterhaltung	13	8,2	4	10,3	-	-	1	2,9
Unternehmensdienstleistungen	9	5,7	5	12,8	4	9,8	4	11,8
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	13	8,2	4	10,3	4	9,8	2	5,9
Information, Kommunikation	18	11,3	4	10,3	4	9,8	3	8,8
Erziehung und Unterricht	20	12,6	3	7,7	8	19,5	11	32,4
freie Berufe, Wissenschaft, Technik	29	18,2	13	33,3	1	2,4	3	8,8
Gesundheit und Soziales	34	21,4	-	-	14	34,1	3	8,8
Sonstige Branchen								
Finanz- und Versicherungswesen	2	1,3	2	5,1	2	4,9	1	2,9
Beherbergung, Gastronomie	5	3,1	-	-	-	-	1	2,9
Sachgütererzeugung	3	1,9	-	-	-	-	1	2,9
Verkehrswesen	-	-	1	2,6	-	-	3	8,8
persönliche Dienstleistung	3	1,9	1	2,6	-	-	-	-
Bauwesen	1	0,6	1	2,6	-	-	-	-
N	159		39		41		34	

 $\chi^2=16,086$, df=8, p=0,041

 $\chi^2=14,500$, df=8, p=0,070

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

9.1.3 Berufliche Positionierung

Die Analyse über die berufliche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt weist folgende Ergebnisse auf, die in Tabelle 12 dargestellt sind: In der Stichprobe sind ungefähr 60% der Befragten als qualifizierte/r oder hochqualifizierte/r Angestellte/r beschäftigt. 23 Personen haben einen leitenden Posten als Angestellte/r inne. Einen Beamtenstatus haben insgesamt 31 Personen, wovon 18 BeamtInnen im gehobenen bzw. höheren Dienst sind. Selbstständig tätig sind gerademal 13 Personen. 11% der Befragten gaben an, dass sie als freie Mitarbeiter berufstätig sind. Bezüglich der beruflichen Position schneiden Personen mit Migrationshintergrund besser ab als ÖsterreicherInnen. Bei den freien MitarbeiterInnen ist der österreichische Anteil dreimal, bei den ausführenden Angestellten, doppelt so hoch. Außerdem fällt es auf, dass ÖsterreicherInnen in geringerem Ausmaß einen Beamtenstatus haben. Eine Erklärung bezüglich der Schlechterstellung wäre, dass es sich bei den österreichischen AbsolventInnen eben um JungakademierInnen handelt, sodass sie sich auf dem Arbeitsmarkt noch nicht erfolgreich behaupten konnten. Allem Anschein nach konnten die AkademikerInnen türkischer Herkunft gute Positionen einnehmen.

Tabelle 12: Berufliche Positionierung nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
freie MitarbeiterIn	30	11,0	27	13,6	3	4,0
Selbstständige	13	4,8	7	3,5	6	8,0
Beamte/r im einfachen, mittleren Dienst	13	4,8	7	3,5	6	8,0
Beamte/r im gehobenen, höheren Dienst	18	6,6	10	5,1	8	10,7
ausführende/r Angestellte/r	18	6,6	15	7,6	3	4,0
qualifizierte/r Angestellte/r	80	29,3	60	30,3	20	26,7
hochqualifizierte/r Angestellte/r	78	28,6	58	29,3	20	26,7
leitende/r Angestellte/r	23	8,4	14	7,1	9	12,0
N	273		198		75	

$\chi^2=14,753$, $df=7$, $p=0,039$

(Quelle: eigne Erhebung 2011)

Wird das Geschlecht in die Analyse miteinbezogen, ergeben sich geschlechterspezifische Muster. Frauen sind in unteren Positionen (z. B. freie Mitarbeiterin und ausführende Angestellte) häufiger anzutreffen als Männer. Im Gegenzug dazu haben Männer vermehrt leitende und führende Posten inne (z. B. leitender Angestellter, Beamter im gehobenen und höheren Dienst sowie Selbstständiger). Hier trifft das Klischee die Sekretärin und der Chef zu. Dennoch ist hier noch anzumerken, dass ein Drittel der Frauen als qualifizierte Angestellte beschäftigt sind. Gleichmaßen sind Männer als hochqualifizierte Angestellte berufstätig, wobei die Frauen hierbei aufholen. Tabelle 13 zeigt die Analyseergebnisse.

Tabelle 13: Berufliche Positionierung nach Geschlecht

	Gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
freie MitarbeiterIn	30	11,0	26	13,0	4	5,5
Selbstständige	13	4,8	6	3,0	7	9,6
Beamte/r im einfachen, mittleren Dienst	13	4,8	9	4,5	4	5,5
Beamte/r im gehobenen, höheren Dienst	18	6,6	11	5,5	7	9,6
ausführende/r Angestellte/r	18	6,6	15	7,5	3	4,1
qualifizierte/r Angestellte/r	80	29,3	64	32,0	16	21,9
hochqualifizierte/r Angestellte/r	78	28,6	54	27,0	24	32,9
leitende/r Angestellte/r	23	8,4	15	7,5	8	11,0
N	273		200		73	

$\chi^2=13,286$, $df=7$, $p=0,065$

(Quelle: eigne Erhebung 2011)

Ergänzt man die berufliche Positionierung nach Geschlecht und Migrationshintergrund, (Tabelle 14) entsteht bei Personen mit Migrationshintergrund ein anderes Bild. Frauen mit Migrationshintergrund sind karrierebewusste Personen, sodass sie Großteils als qualifizierte bzw. hochqualifizierte Angestellte tätig sind (61%). Überraschend ist dabei insbesondere, dass 12,2% der türkischen Frauen eine leitende Position innehaben und damit auf dem gleichen Niveau wie die immigrierten und österreichischen Männer sind (11,8% und 10,3%). Bei den

österreichischen Frauen ist dieser Anteil halb so hoch. Nach wie vor werden die hochqualifizierten Stellen vor allem von Männern – genauer genommen von österreichischen Akademikern – besetzt. Einen Beamtenstatus, im welchen Dienst auch immer, haben ausschließlich Akademiker mit türkischer Herkunft inne.

Tabelle 14: Berufliche Positionierung nach Geschlecht und Migrationshintergrund

	ohne Migrationshintergrund				mit Migrationshintergrund			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
freie MitarbeiterIn	24	15,1	3	7,7	2	4,9	1	2,9
Selbstständige	4	2,5	3	7,7	2	4,9	4	11,8
Beamte/r im einfachen, mittleren Dienst	7	4,4	-	-	2	4,9	4	11,8
Beamte/r im gehobenen, höheren Dienst	7	4,4	3	7,7	4	9,8	4	11,8
ausführende/r Angestellte/r	14	8,8	1	2,6	1	2,4	2	5,9
qualifizierte/r Angestellte/r	52	32,7	8	20,5	12	29,3	8	23,5
hochqualifizierte/r Angestellte/r	41	25,8	17	43,6	13	31,7	7	20,6
leitende/r Angestellte/r	10	6,3	4	10,3	5	12,2	4	11,8
N	159		39		41		34	

$\chi^2=13,252$, $df=7$, $p=0,066$

$\chi^2=4,093$, $df=7$, $p=0,769$

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

9.2 Adäquatheit der Tätigkeit

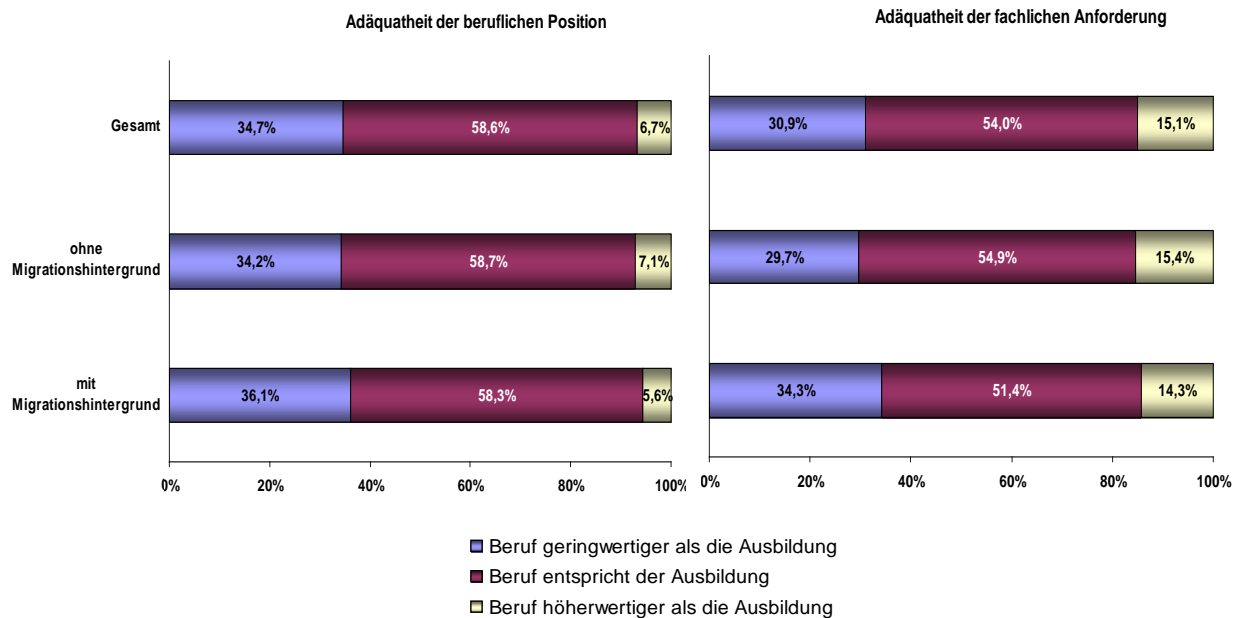
Die Adäquatheit der Tätigkeit ist in drei Bereiche eingeteilt: die berufliche Position, die fachliche Anforderung sowie die Bezahlung. Diesbezüglich konnte eine Hypothese aus der Theorie konstruiert werden, die folgendermaßen lautet:

H2a: Personen mit türkischem Migrationshintergrund sind viel seltener ausbildungsadäquat beschäftigt als ÖsterreicherInnen.

Mehr als die Hälfte der Befragten gaben an, dass die berufliche Position genauso wie die fachliche Anforderung der Ausbildung entsprechen, wobei dies bei der beruflichen Positionierung fast 60% ist. Ein Drittel gab an, dass die berufliche Position sowie die fachliche Anforderung einen geringeren Wert als die Ausbildung haben. Nur 18 Personen bzw. 40 Personen empfinden die berufliche Position sowie die fachliche Anforderung besser als die Ausbildung. Prüft man diese beiden Bereiche bezüglich des Migrationshintergrunds, sind die Unterschiede sehr marginal. Bei der beruflichen Position wie auch bei der fachlichen Anforderung ist zu erkennen, dass der Anteil der AkademikerInnen türkischer Herkunft in der untersten Kategorie (Beruf ist geringwertiger als die Ausbildung) höher und in der obersten Kategorie (Beruf ist höherwertiger als die Ausbildung) niedriger ist als bei den

österreichischen AkademikerInnen. Die Ergebnisse können von Abbildung 4 entnommen werden.

Abbildung 4: Adäquatheit der beruflichen Position und der fachlichen Anforderung nach Migrationshintergrund



Adäquatheit der beruflichen Position: $\chi^2=0,255$, $df=2$, $p=0,880$, $N=268$

Adäquatheit der fachlichen Anforderung: $\chi^2=0,489$, $df=2$, $p=0,780$, $N=265$

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Mit dem dritten Bereich, die Adäquatheit der Bezahlung, sind die Wenigsten der UmfrageteilnehmerInnen zufrieden, wie man in Tabelle 15 sehen kann. 54,2% der Befragten, die diese Frage beantwortet haben, empfinden die Bezahlung geringer als die Ausbildung. Eine Adäquatheit hinsichtlich der Bezahlung gibt es nur bei 40,9%. Im Vergleich zu den vorherigen zwei Bereichen schneiden hier Personen mit Migrationshintergrund etwas besser als die ÖsterreicherInnen ab.

Tabelle 15: Adäquatheit der Bezahlung nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Beruf ist geringwertiger als die Ausbildung	143	54,2	105	54,7	38	52,8
Beruf entspricht der Ausbildung	108	40,9	78	40,6	30	41,7
Beruf ist höherwertiger als die Ausbildung	13	4,9	9	4,7	4	5,6
N	264		192		72	

$\chi^2=0,129$, $df=2$, $p=0,937$

(Quelle: eigne Erhebung 2011)

9.3 Zwischenergebnisse der bisherigen Analyse

Die Analyseergebnisse zur Beschäftigungssituation sowie zur Adäquatheit der Tätigkeit zeigen die wesentlichen Prädiktoren Arbeitslosigkeit, Wirtschaftsbranche, berufliche Positionierung als auch Adäquatheit der Tätigkeit für eine gute Arbeitsmarktintegration an.

Die Hypothese 1a: *Von der Arbeitslosigkeit sind Personen mit Migrationshintergrund eher betroffen als österreichische AkademikerInnen* kann bestätigt werden. Der Migrationshintergrund hat einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitslosigkeit in der bisherigen Erwerbslaufbahn. Das heißt, dass AkademikerInnen türkischer Herkunft einer hohen Jobfluktuation ausgesetzt sind. Hierbei ist die Arbeitslosigkeit unmittelbar nach dem Studienabschluss zu differenzieren. Es konnte nämlich nachgewiesen werden, dass das Risiko, arbeitslos zu werden, für JungakademikerInnen grundsätzlich hoch ist, unabhängig vom Migrationshintergrund. Ein Erklärungsansatz für die erhöhte Betroffenheit von Arbeitslosigkeit im Laufe des Berufslebens ist schwierig zu erläutern, da es sich bei den AkademikerInnen mit Migrationshintergrund um qualifizierte Arbeitskräfte handelt, die ihre universitären Abschlüsse in Österreich absolviert haben. Eine Zugangsbarriere zum Arbeitsmarkt in Form von Entwertung des im Herkunftsland erworbenem Humankapitals kann demnach ausgeschlossen werden. Ein möglicher Ansatz wäre das Spektrum um das Sozialkapital, mithilfe dem man informell an Jobangebote herankommt und somit Zugang zu knappen Ressourcen bekommt. Eine andere Argumentation dafür könnte in der Segmentationstheorie (Modell des dreiteiligen Arbeitsmarktes) liegen. Das Unternehmen antizipiert bei den AusländerInnen vermehrt Rückkehrorientierungen, weswegen nicht weiter in die branchenspezifische Ausbildung investiert wird, da es von unternehmerischer Sicht von Interesse ist, dass die Arbeitskräfte eine lange Betriebsloyalität und -bindung mitbringen. Denn diejenigen werden zuerst entlassen, in denen nur wenig bis nichts investiert wurde.

In der Hypothese 1b ging es um die Wirtschaftsbranche, in der die Personen tätig sind. Die Analyseergebnisse zeigen folgendes: AkademikerInnen türkischer Herkunft sind im sekundären Sektor (wie Sachgütererzeugung und Bauwesen) weniger oft vorzufinden als ÖsterreicherInnen. Ähnlich wie bei den ÖsterreicherInnen sind Personen mit Migrationshintergrund in konjunkturabhängigen Branchen (wie Handel und Unternehmensdienstleistung) im mittleren Häufigkeitsbereich. Demnach findet bei den AkademikerInnen türkischer Herkunft – basierend auf die Literatur – keine Vererbung statt. Personen mit Migrationshintergrund gehen in stabilen Branchen einer Arbeit nach. Zudem

haben sie bis zu 60% einen öffentlichen Dienstvertrag. Bei den Personen ohne Migrationshintergrund ist dieser Anteil knapp unter 40%. Trotzdem kann die Hypothese: *AkademikerInnen mit türkischem Migrationshintergrund sind vergleichsweise in denselben Wirtschaftsbranchen wie die österreichischen AkademikerInnen tätig* nicht bestätigt werden. Mit 95%iger Wahrscheinlichkeit kann man davon ausgehen, dass es in der Grundgesamtheit einen Einfluss des Migrationshintergrundes auf die Wirtschaftsbranche gibt, aber die Personengruppen sind mehr oder weniger in entgegengesetzten Branchen beschäftigt. Darüber hinaus gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen. Sowohl die österreichischen, als auch die türkischen Frauen sind überdurchschnittlich viel in Gesundheit und Sozialem berufstätig. Ein Drittel der österreichischen Männer arbeiten in freien Berufen, Wissenschaft, Technik. Im gleichen Ausmaß sind türkische Männer in der Branche Erziehung und Unterricht vertreten.

Was die berufliche Positionierung von Personen mit Migrationshintergrund betrifft, lässt sich die aus dem diskriminierungstheoretischen Ansatz abgeleitete These, nicht verifizieren und die Hypothese 1c: *Bei den AkademikerInnen ohne Migrationshintergrund ist die berufliche Position besser als bei denen mit Migrationshintergrund* wird verworfen. Die Analyse bestätigt, dass Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt sich signifikant besser behaupten konnten als ÖsterreicherInnen. AkademikerInnen türkischer Herkunft haben vermehrt einen Beamtenstatus als auch eine leitende Stelle inne. Darüber hinaus üben sie kaum eine Tätigkeit als freie MitarbeiterInnen oder ausführende/r AngestellterIn aus. Denn hier lässt sich eher die Humankapitaltheorie bestätigen, indem die Bildung eine gute Positionierung mit sich bringt. Einen signifikanten Unterschied mit einer 10%igen Irrtumswahrscheinlichkeit konnte ebenfalls für das Geschlecht festgestellt werden. Frauen sind überdurchschnittlich viel in unteren Positionen zu finden, während Männer die oberen Stellen einnehmen. Dies gilt insbesondere für die österreichische Personengruppe.

Die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen türkischer Herkunft kann zusammengefasst als gut bezeichnet werden. Sie konnten sich, trotz hoher Wahrscheinlichkeit, irgendwann während ihrer Erwerbstätigkeit arbeitslos zu werden, auf dem Arbeitsmarkt gut etablieren. Sie sind in stabilen Branchen berufstätig und genießen gute berufliche Positionen.

Bevor wir uns auf die Berufserfolgsanalyse konzentrieren, wird kurz ein Blick auf die Ergebnisse der Tätigkeitsadäquatheit geworfen. Die Adäquatheit der Tätigkeit besteht aus drei

Komponenten: die berufliche Position, die fachliche Anforderung als auch die Bezahlung. Für jede Komponente wurde eine separate Analyse durchgeführt. Hinsichtlich der beruflichen Position sowie der fachlichen Anforderung, gaben – ähnlich wie in der Literatur – 58,6 und 54% der TeilnehmerInnen an, dass der Beruf der Ausbildung entspricht. Einem Beruf, der höherwertiger als die Ausbildung ist, gehen 6,7 und 15,1% der AkademikerInnen nach. Betrachtet man diese zwei Bereiche nach Migrationshintergrund, kann man feststellen, dass AkademikerInnen mit Migrationshintergrund etwas weniger bildungsadäquat beschäftigt sind, im Gegensatz zu ÖsterreicherInnen. Darüber hinaus sind Personen mit Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß in einem Beruf erwerbstätig, der höherwertiger als die Ausbildung ist (5,6 und 14,3%). Hinsichtlich der Bezahlung wird ersichtlich, dass die Angemessenheit bei 40,9% liegt. Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass die Bezahlung weniger wert als die Ausbildung ist (54,2%). Bezieht man die Herkunft der Person in die Analyse mit ein, kann ein umgekehrter Unterschied zu vorherigen zwei Bereichen verzeichnet werden. Diesmal sind es die AkademikerInnen türkischer Herkunft, die bildungsadäquater als auch höherwertiger als die Ausbildung bezahlt werden. Anzumerken ist hierbei, dass es sich um eine subjektive Einschätzung der Adäquatheit handelt, die sich nach Geschlecht, Alter sowie Kultur abwandeln kann. Speziell in diesem Fall kann eine Person z. B. die Adäquatheit der Bezahlung angemessen empfinden und eine andere, die das gleiche Einkommen bezieht, wiederum nicht. Jedenfalls muss hinzugefügt werden, dass die Analyse bei keinem dieser drei Bereiche einen signifikanten Unterschied zeigt. Somit wird die Hypothese 2a: *Personen mit türkischem Migrationshintergrund sind viel seltener ausbildungsadäquat beschäftigt als ÖsterreicherInnen* ebenfalls abgelehnt. Darüber hinaus scheint die Aussage von Guggenberger und KollegInnen zu stimmen, dass es wichtiger sei, überhaupt ein Studium absolviert zu haben.

9.4 Berufserfolg

Im Anschluss soll jetzt der Berufserfolg von AkademikerInnen ermittelt werden. Hierbei wird die Unterscheidung zwischen subjektivem und objektivem Erfolg vorgenommen. Wie aus der Theorie abgeleitet, werden die folgenden Hypothesen überprüft:

- H3a:** AkademikerInnen türkischer Herkunft sind mit der Arbeit sowie mit dem bisherigen Lebensverlauf unzufriedener als die Vergleichsgruppe.
- H3b:** Personen mit Migrationshintergrund haben einen geringeren Berufserfolg als

Personen ohne Migrationshintergrund.

- H3c:** Der Bildungsstand der Eltern beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Personen aus einem gebildeten Elternhaus größer als bei anderen.
- H3d:** Die berufliche Position hat einen Effekt auf den Berufserfolg. Je höher sich die Person in der Arbeitsmarkthierarchie positioniert, desto größer ist der Erfolg.
- H3e:** Der akademische Grad beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Doktoratsabschlüssen größer als bei anderen Abschlüssen.
- H3f:** Die adäquate Tätigkeit hat einen Effekt auf den Berufserfolg und der ist bei einer adäquaten Beschäftigung groß.
- H3g:** Der Berufseinstieg beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei den qualifizierten MigrantInnen geringer, da die Übergangsphase bei den AbsolventInnen türkischer Herkunft etwas länger ist als bei den einheimischen AbsolventInnen.

Als Erstes werden die einzelnen Variablen bivariat untersucht. Sodann wird mittels einer multivariaten Analyse der Berufserfolg erforscht.

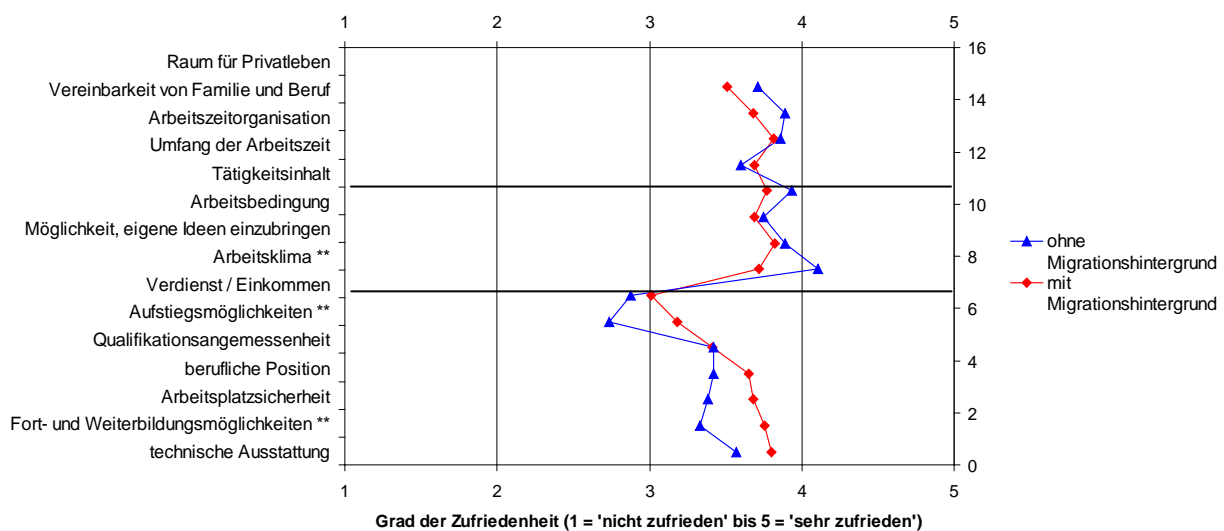
9.4.1 Subjektiver Erfolg

Die subjektive Einschätzung über die Tätigkeit und über den bisherigen Lebensverlauf soll Aufschluss hinsichtlich des subjektiven Erfolgs geben. Hierbei wurde die Analyse einfach gehalten.

Um die Zufriedenheit mit der Tätigkeit zu erheben, wurde eine Fragebatterie bestehend aus 15 Items erstellt. Die Befragten bewerteten zu jedem Item ihre subjektive Meinung, indem sie 1 für „nicht zufrieden“ und 5 für „sehr zufrieden“ ankreuzten. Dann konnten mittels Faktorenanalyse die Ladungen der Variablen auf drei Faktoren zusammengefasst werden. Der erste Faktor, die zeitliche Rahmenbedingungen der Arbeit, beinhaltet die Items Raum für Privatleben, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsorganisation sowie Arbeitszeitumfang und erklärt 44% der Gesamtvarianz. Im zweiten Faktor wurden die Variablen Tätigkeitsinhalt, Arbeitsbedingung, Möglichkeit eigene Ideen einzubringen und Arbeitsklima zur inhaltlichen Ausgestaltung, Anforderungen und Bedingungen der Arbeit erfasst. Die restlichen Items bilden den Faktor drei. Die (materiellen) Gratifikationen und Erträge der Arbeit (siehe Abbildung 5). In einem weiteren Schritt wurden die einzelnen Items nach Migrationshintergrund betrachtet. Generell kann man feststellen, dass sich die Personengruppen nur marginal unterscheiden. Die größte Zufriedenheit gibt es in der

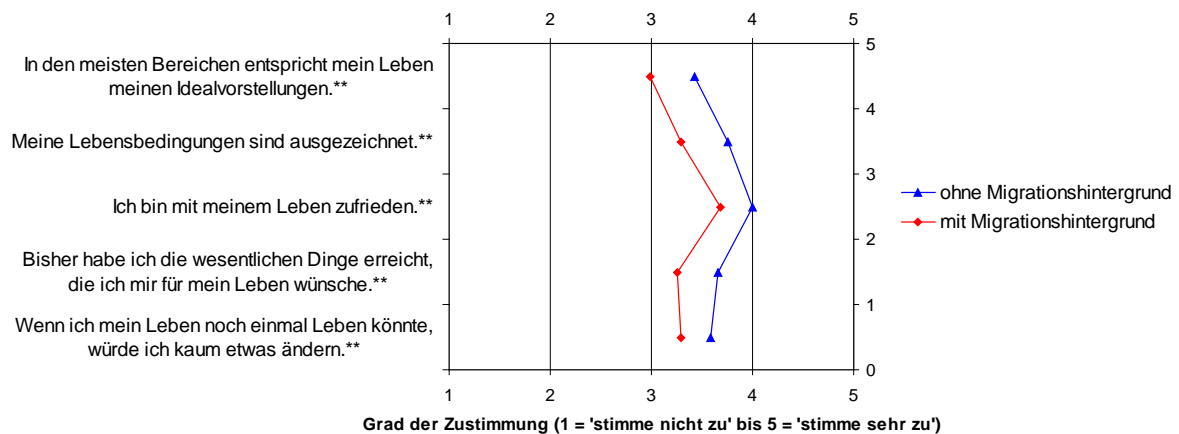
inhaltlichen Ausgestaltung, bei den Anforderungen und Bedingungen der Arbeit, sowohl bei den Personen ohne, als auch mit Migrationshintergrund. Die (materiellen) Gratifikationen sowie die Erträge der Arbeit sind etwa im mittleren Bereich der Zufriedenheit positioniert, wobei AkademikerInnen türkischer Herkunft hier zufriedener sind als ÖsterreicherInnen. Ein Auseinanderdriften herrscht bei den Items Arbeitsklima, Aufstiegsmöglichkeiten sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Während Österreicher im Ersteren zufriedener sind, sind es die AkademikerInnen türkischer Herkunft in den letzten beiden. Abbildung 5 veranschaulicht die Ergebnisse der Analyse.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit der Tätigkeit nach Migrationshintergrund



Signifikanzniveau: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$
(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Die zweite Komponente vom subjektiven Erfolg ist die Zufriedenheit mit dem bisherigen Lebensverlauf. Ähnlich wie vorhin gaben auch die Befragten ihre Meinungen zu einigen Statements an. Diese wurden über eine Likertskala mit fünf Antwortmöglichkeiten bewertet. Betrachtet man Abbildung 6, ist auf den ersten Blick zu erkennen, dass Personen mit Migrationshintergrund in allen Statements ihre Zustimmung nicht so oft äußern wie die ÖsterreicherInnen. Es gibt ein klares Auseinanderdriften der Antworten. Demzufolge sind Personen ohne Migrationshintergrund mit der bisherigen Entwicklung, wie ihr Leben verlaufen ist, deutlich zufriedener als AkademikerInnen türkischer Herkunft.

Abbildung 6: Zufriedenheit mit dem bisherigen Lebensverlauf nach Migrationshintergrund

Signifikanzniveau: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$
 (Quelle: eigene Erhebung 2011)

9.4.2 Objektiver Erfolg

Der objektive Erfolg definiert sich als überdurchschnittlich hoher Brutto-Stundenlohn pro Studienfach. Zunächst wurde der Stundenlohn pro Studienfach berechnet. Sodann konnte der Erfolg ermittelt werden, mit folgender Vorgehensweise: Liegt der Stundenlohn pro Studienrichtung über dem jeweiligen Medianwert, erhält die Variable Erfolg die Ausprägung 1. Außerdem wurde beim Median eine Toleranzgrenze von 80% kalkuliert. Anhand der binären logistischen Regression kann dann eine optimale Trennung zwischen den beiden Ausprägungen (Erfolg oder kein Erfolg) der abhängigen Variable erzielt werden. Schließlich wird unter Berücksichtigung der möglichen Einflussgrößen (unabhängige Variablen) die Eintrittswahrscheinlichkeit (zum Erfolg) bestimmt (vgl. Backhaus et al. 2008: 248ff).

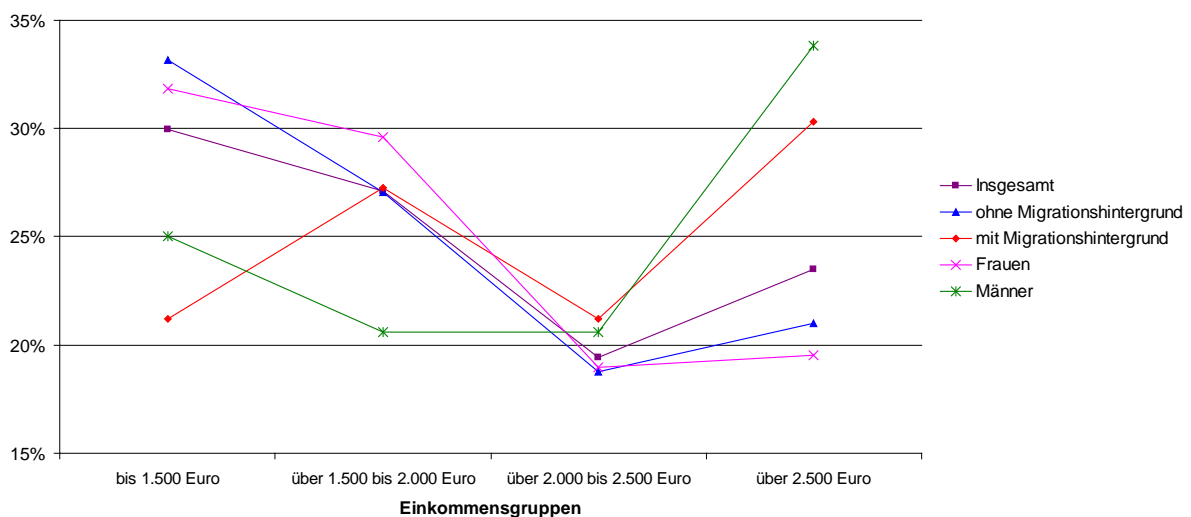
Um die einzelnen Variablen, die für die binäre logistische Regression herangezogen werden, besser zu kennen, wird zunächst eine uni- und bivariate Analyse durchgeführt, sofern dies im Laufe dieser Arbeit nicht vollzogen worden ist. Hier steht immer der Vergleich mit dem Migrationshintergrund im Vordergrund, da die türkische Herkunft für diese Arbeit zentral ist. Zudem bilden die Indikatoren das monatliche Brutto-Einkommen und die Arbeitsstunden pro Woche inklusive Überstunden die abhängige Variable Erfolg für das Regressionsmodell, weswegen diese zwei Variablen auch kurz präsentiert werden.

Einkommen

Das monatliche Einkommen hängt von zahlreichen Indikatoren ab, wie z. B. von der bisherigen Berufserfahrung oder vom Alter. Es wird aber nur auf drei soziodemographische

Variablen beschränkt untersucht: Migrationshintergrund, Geschlecht und Alter. Abbildung 7 gibt einen guten Überblick davon, wie das Brutto-Monatseinkommen nach Migrationshintergrund und Geschlecht verteilt ist. So verdienen rund 60% der UmfrageteilnehmerInnen im Sample bis zu 2.000 Euro brutto im Monat. Während die Verteilung bei den Personen ohne Migrationshintergrund ungefähr das Gleiche skizziert, verdienen knapp mehr als die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund mehr als 2.000 Euro brutto im Monat. Bei der Einkommensstreuung ist interessant, dass entweder die unteren zwei Einkommenskategorien oder die oberste Einkommenskategorie besetzt sind. Bezüglich des Geschlechts zeigt Abbildung 7 einen eindeutigen Unterschied. Hier klafft die Einkommensschere stark auseinander, indem Frauen überdurchschnittlich in der unteren Einkommenskategorie, die Männer dagegen in der oberen Einkommenskategorie zu finden sind.

Abbildung 7: Brutto-Monatseinkommen nach Migrationshintergrund und Geschlecht



Migrationshintergrund: $\chi^2=4,232$, $df=3$, $p=0,237$, $N=247$

Geschlecht: $\chi^2=6,587$, $df=3$, $p=0,086$, $N=247$

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Als Nächstes soll die Einkommensverteilung bei den Altersgruppen bearbeitet werden. Folgendes kann von Tabelle 16 abgelesen werden: Je älter die Personengruppen werden, desto höher wird ihr Einkommen. Die monatliche Einkommenshöhe beträgt bei 82,9% der Personen unter 26 Jahren bis zu 2.000 Euro brutto, wobei die Hälfte bis zu 1.500 Euro brutto im Monat verdient. In der nächsten Altersstufe sind die letzten drei Einkommensstufen (ab über 1.500 Euro) ungefähr gleichmäßig verteilt. Ein Drittel der 31-35jährigen verdienen im Monat entweder zwischen 1.500 und 2.000 Euro oder über 2.500 Euro. Bei den älteren Personen (ab 36 Jahren) beträgt das monatliche Einkommen deutlich über 2.500 Euro brutto.

Tabelle 16: Brutto-Monatseinkommen nach Alter

	Gesamt		unter 26 Jahre		26-30 Jahre		31-35 Jahre		über 36 Jahre	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 1.500 Euro	74	30,0	20	48,8	42	30,7	7	18,4	5	16,1
über 1.500 bis 2.000 Euro	67	27,1	14	34,1	34	24,8	13	34,2	6	19,4
über 2.000 bis 2.500 Euro	48	19,4	7	17,1	31	22,6	6	15,8	4	12,9
über 2.500 Euro	58	23,5	-	-	30	21,9	12	31,6	16	51,6
N	247		41		137		38		31	

$\chi^2=34,004$, $df=9$, $p=0,000$

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Die Kreuztabellierung zeigt auf, dass das Resultat in Bezug auf den Migrationshintergrund nicht signifikant ist. Werden andere Variablen herangezogen, wird bestätigt, dass das Alter einen hochsignifikanten Einfluss, und dass das Geschlecht nur bei einer 10%igen Irrtumswahrscheinlichkeit einen Effekt hat. Somit verdienen Frauen weniger als Männer und mit dem Alter steigt das Einkommen.

Arbeitsstunden

Die Wochenarbeitszeit beträgt bei 30,6% der berufstätigen AkademikerInnen ein Stundenausmaß von 31 und 40 Stunden. Fast 36% arbeiten mehr als 41 Stunden pro Woche, inklusive Überstunden. Personen mit Migrationshintergrund weisen im Vergleich zu ÖsterreicherInnen längere Arbeitsstunden auf. Deutlich zu sehen ist das besonders bei der Kategorie über 46 Stunden. Die Ergebnisse sind aber nicht signifikant, sodass der Migrationshintergrund, wie beim Einkommen, keinen Einfluss darauf hat.

Tabelle 17: Arbeitsstunden pro Woche in Kategorien inklusive Überstunden nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 20 Stunden	41	15,1	31	15,7	10	13,5
21-30 Stunden	50	18,5	37	18,8	13	17,6
31-40 Stunden	83	30,6	60	30,5	23	31,1
41-45 Stunden	48	17,7	37	18,8	11	14,9
über 46 Stunden	49	18,1	32	16,2	17	23,0
N	271		197		74	

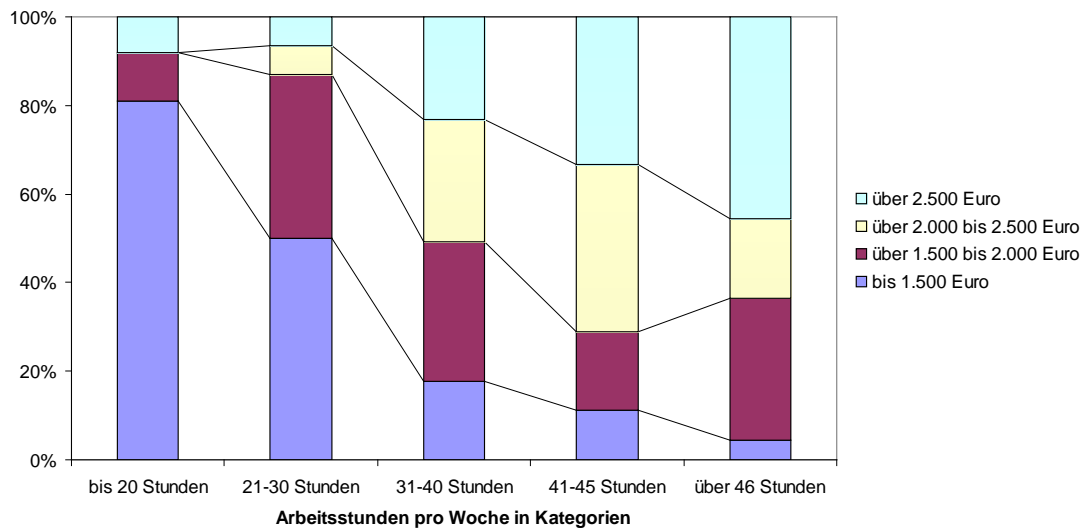
$\chi^2=2,039$, $df=4$, $p=0,729$

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Da die abhängige Variable für die Regression der Stundenlohn ist, soll ein Überblick darüber gegeben werden, wie die Arbeitsstunden mit dem Einkommen zusammenhängen. In Abbildung 8 kann festgestellt werden, dass das Monatseinkommen mit steigenden

Arbeitsstunden auch signifikant steigt. Hierbei ist interessant, dass auch bei geringem Arbeitspensum ein Einkommen über 2.500 Euro brutto erreicht werden kann.

Abbildung 8: Brutto-Monatseinkommen nach Arbeitsstunden pro Woche inklusive Überstunden



$\chi^2=106,084$, $df=12$, $p=0,000$, $N=245$
(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Bildungsherkunft

In Tabelle 18 ist das Bildungsniveau vom Vater aufgezeichnet. Dies soll Informationen darüber geben, ob die Person aus einem gebildeten oder aus einem bildungsfernen Elternhaus stammt. Während 57,1% der Personen ohne Migrationshintergrund überwiegend aus einem gebildeten Elternhaus stammen, ist dieser Anteil bei Personen mit Migrationshintergrund um die Hälfte geringer. 50% der Väter von AbsolventInnen türkischer Herkunft haben höchstens eine Pflichtschule absolviert. Demnach fand bei den AkademikerInnen türkischer Herkunft ein imponierender Bildungsaufstieg statt, wenn man bedenkt, dass die Kinder, die aus einem Haushalt kommen, in dem die Eltern höchstens einen Pflichtschulabschluss haben, eine 13 Mal so geringe Chance haben, als Kinder von AkademikerInnen eine Universität zu absolvieren (vgl. Knittler 2011: 263). Mit steigendem Bildungsniveau der Eltern reduziert sich dieser Abstand. Die Analyse belegt einen hochsignifikanten Unterschied zwischen dem Migrationshintergrund und dem Bildungsstand vom Vater.

Tabelle 18: Bildungsniveau vom Vater nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
kein Schulabschluss	5	1,8	1	0,5	4	5,0
Pflichtschule	51	18,0	11	5,4	40	50,0
Lehre	50	17,7	43	21,2	7	8,8
Berufsbildende Mittlere Schule	40	14,1	32	15,8	8	10,0
Höhere Schule mit Matura	61	21,6	55	27,1	6	7,5
Universität, Fachhochschule	76	26,9	61	30,0	15	18,8
N	283		203		80	

$\chi^2=89,205$, $df=5$, $p=0,000$

(Quelle: eigne Erhebung 2011)

Berufseinstieg

Der Eintritt in die erste reguläre Erwerbstätigkeit nach dem Studium stellt eine zentrale Statuspassage im Lebenslauf dar. Wie bereits im Theorieteil erwähnt, zeigen Studien, dass ein enger Zusammenhang zwischen der ersten Erwerbstätigkeit nach dem Studium und dem folgenden Berufsleben existiert. Die Ergebnisse, die in Tabelle 19 aufgelistet sind, zeigen, dass mehr als die Hälfte der UmfrageteilnehmerInnen einen direkten Übergang ins Berufsleben hatten, d. h. die AbsolventInnen, die während des Studiums eine Tätigkeit ausübten, setzten diese Tätigkeit fort oder gingen unmittelbar nach dem Abschluss einer Erwerbstätigkeit nach. Das gilt für beide Personengruppen. In den ersten sechs Monaten konnten 40,9% der ÖsterreicherInnen und 27,8% der AkademikerInnen türkischer Herkunft einen Job finden. Studien belegen diese Zeitspanne für den Einstieg als üblich. Eine verzögerte Aufnahme der ersten Beschäftigung betrifft vor allem die AbsolventInnen türkischer Herkunft, da die Suchdauer bei 18,1% mehr als 12 Monate betrug. Aus der Analyse geht hervor, dass man mit 95%iger Wahrscheinlichkeit davon ausgehen kann, dass es in der Grundgesamtheit einen hochsignifikanten Einfluss des Migrationshintergrundes auf den Berufseinstieg gibt.

Tabelle 19: Dauer bis zur Aufnahme der ersten Beschäftigung nach dem Studienabschluss

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
direkter Übergang	138	52,5	101	52,9	37	51,4
1 bis 3 Monate	63	24,0	54	28,3	9	12,5
4 bis 6 Monate	35	13,3	24	12,6	11	15,3
7 bis 12 Monate	13	4,9	11	5,8	2	2,8
mehr als 12 Monate	14	5,3	1	0,5	13	18,1
N	263		191		72	

$\chi^2=36,874$, $df=4$, $p=0,000$

(Quelle: eigne Erhebung 2011)

Nach dieser ausführlichen Auseinandersetzung mit der Beschäftigungssituation von AkademikerInnen und der Adäquatheit der derzeitigen Tätigkeit als auch mit der Erläuterung einzelner Variablen, die bisher keine Berücksichtigung fanden, kann die multivariate Analyse bezüglich des objektiven Erfolgs aufgenommen werden. Anhand eines logistischen Regressionsmodells, das hypothesenkonform durchgeführt wurde, konnten die möglichen Einflussfaktoren für den Erfolg bzw. keinen Erfolg erforscht werden. Tabelle 20 zeigt die Ergebnisse der binären logistischen Regression.

Die Auswertungsergebnisse zeigen einen signifikanten Einfluss des Alters auf den Erfolg. Während das quadrierte Alter keinen Beitrag zum Erfolg leistet, da der exponierte Koeffizient nahe 1 ist, weist der Mittelwert eine 1,6 Mal höhere Erfolgswahrscheinlichkeit auf. Die Variablen Geschlecht und Migrationshintergrund weisen keinen signifikanten Effekt auf. Das heißt, dass das Geschlecht und der Migrationshintergrund beim Erfolg überhaupt keine Rolle spielen. Wäre das aber der Fall, hätte eine Frau eine 1,1 Mal höhere Chance als ein Mann und Personen mit Migrationshintergrund eine 1,1 Mal niedrigere Wahrscheinlichkeit als ÖsterreicherInnen, Erfolg zu haben. Dabei bilden das Alter sowie das Geschlecht die Kontrollvariablen.

Die Berücksichtigung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung vom Vater führt bei zwei Ausbildungstypen (Lehre und Berufsbildende Mittlere Schule) zu signifikanten Effekten auf den Erfolg. Personen, die aus dem mittleren Bildungsstand stammen, sind im Vergleich zu Familien, die einen universitären Bildungshintergrund haben, weniger erfolgreicher. Hat der Vater eine Lehre abgeschlossen, ist die Wahrscheinlichkeit 2,8 Mal so hoch keinen Erfolg zu erzielen. Bei Personen, deren Vater ein BMS-Abschluss besitzt, ist diese Wahrscheinlichkeit sogar noch größer. Die Eintrittswahrscheinlichkeit, keinen Erfolg zu haben, ist 3,2 Mal so hoch.

Die berufliche Positionierung hat den größten negativen Einfluss auf den Erfolg. Bei allen Kategorien ist der Beta Wert negativ, was bedeutet, dass Personen als leitende Angestellte erfolgreicher sind als Personen, die eine geringe Position einnehmen. Die freien Mitarbeiter eine haben 10,7 Mal niedrigere Wahrscheinlichkeit einen Erfolg zu haben. Im Vergleich dazu haben Beamte im einfachen und mittleren Dienst sowie ausführende Angestellte ein bisschen bessere Chancen. Hier liegt die Wahrscheinlichkeit, Erfolg zu haben, um neun Mal niedriger als bei leitenden Angestellten.

Die Adäquatheit der derzeitigen Tätigkeit hinsichtlich der Bezahlung gibt keine Auskunft über den Sachverhalt. Die Werte sind nicht signifikant.

Mithilfe von den Ergebnissen der logistischen Regression kann man erkennen, dass der akademische Grad, insbesondere der Bachelorabschluss, einen geringeren Erfolg verspricht als ein Doktorsabschluss. AbsolventInnen mit einem Bachelor oder Bakkalaureat haben eine 5,2 Mal so hohe Wahrscheinlichkeit, keinen Erfolg zu haben.

Als letztes wurde die Variable Berufseinstieg für das Modell herangezogen. So ist der direkte Übergang anscheinend auch ein wichtiger Bestandteil beim Erfolg. Sobald die Aufnahme der ersten Beschäftigung länger als 12 Monate dauert, wird die Erfolgchance massiv gehemmt. Die Wahrscheinlichkeit ist 7,6 Mal niedriger einen Erfolg zu haben als bei denjenigen, die einen nahtlosen Berufseinstieg hatten. Einen geringeren Erfolg erzielen aber auch Personen, die ein bis drei Monate für eine Stelle suchten. Hier ist die Wahrscheinlichkeit mit 2,4 Mal sehr niedrig. Dieser Wert ist dadurch zu erklären, dass die AbsolventInnen bei der Arbeitssuche das erstbeste Stellenangebot annehmen.

Die Güte der Modellanpassung ist an der Höhe des ausgewiesenen Pseudo- R^2 abzulesen. Diese Statistik ist vergleichbar mit dem Bestimmtheitsmaß R^2 der linearen Regressionsanalyse (vgl. Backhaus et al. 2008: 263ff). Generell wird bei Werten ab 0,2 von einem guten Modellfit gesprochen. Folglich besitzt das Modell mit Nagelkerke- R^2 0,286 eine gute Vorhersagekraft für die abhängige Variable. Insofern scheinen die Variablen, die für die Analyse herangezogen wurden, auf eine gute Erklärungskraft hinzudeuten.

Tabelle 20: Logistische Regression zum Berufserfolg

	B	Exp(B) Odds Ratio
Alter		
Alter (Mittelwert: 30 Jahre)	0,477	1,612 **
Alter (quadriert)	-0,006	0,994 **
Geschlecht (RK: Männer)		
	0,175	1,191
Migrationshintergrund (RK: ohne Migrationshintergrund)		
	-0,131	0,877
Bildungsniveau vom Vater (RK: Universität, Fachhochschule)		
kein Schulabschluss	-1,480	0,228
Pflichtschule	0,790	2,203
Lehre	-1,050	0,350 **
Berufsbildende Mittlere Schule	-1,151	0,316 **
Höhere Schule mit Matura	-0,762	0,467
berufliche Positionierung (RK: leitende/r Angestellte/r)		
freie MitarbeiterIn	-2,372	0,093 **
Selbstständige	-1,322	0,267
Beamte/r im einfachen, mittleren Dienst	-2,136	0,118 *
Beamte/r im höheren, gehobenen Dienst	-1,315	0,269
ausführende/r Angestellte/r	-2,124	0,119 *
qualifizierte/r Angestellte/r	-1,019	0,361
hochqualifizierte/r Angestellte/r	-1,532	0,216
Adäquatheit der Bezahlung (RK: Beruf höherwertiger als die Ausbildung)		
Beruf geringwertiger als die Ausbildung	-0,730	0,482
Beruf entspricht der Ausbildung	0,515	1,673
akademischer Grad (RK: Doktor)		
Bachelor / Bakkalaureat	-1,643	0,193 *
Master / Magister	-0,285	0,752
Berufseintrittsdauer (RK: direkter Übergang)		
1-3 Monate	-0,890	0,411 **
4-6 Monate	-0,257	0,773
7-12 Monate	-0,276	0,759
mehr als 12 Monate	-2,027	0,132 **
Konstante		
	9,717	16604,677 **
N	257	
Nagelkerkes R ²	0,286	

RK: Referenzkategorie

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,10

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

9.4.3 Resümee

Die Analyse dieses Beitrags verdeutlicht, wie komplex das Konstrukt Berufserfolg ist. Es ist schwierig, eine Variable mit einer guten Erklärungskraft zu finden, da sie einerseits logisch nachvollziehbar sein, und andererseits keine konträren Effekte zu anderen Indikatoren aufweisen sollte.

Die erste Hypothese 3a zum Thema Erfolg bezieht sich auf den subjektiven Erfolg. Diese lautet: *AkademikerInnen türkischer Herkunft sind mit der Arbeit sowie mit dem bisherigen Lebensverlauf unzufriedener als die Vergleichsgruppe*. Eine einfach gehaltene Analyse kommt zum Schluss, dass die zwei Komponenten Arbeitszufriedenheit sowie Zufriedenheit über das bisherige Leben keine übereinstimmenden Resultate führen. Aus einer ganzen Fragebatterie über die Zufriedenheit mit der Arbeit sind nur drei Items signifikant, die zum größten Teil die Zufriedenheit der AkademikerInnen türkischer Herkunft, insbesondere was die (materiellen) Gratifikationen und Erträge der Arbeit angeht, bescheinigt. Folglich sind AkademikerInnen türkischer Herkunft mit den Aufstiegsmöglichkeiten als auch mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufriedener als ÖsterreicherInnen, während sie wiederum mit dem Arbeitsklima zufriedener sind. Die Gründe dafür könnten vielfältig sein, weshalb Personen mit Migrationshintergrund deutlich mit der Arbeitsatmosphäre unzufriedener sind. Vielleicht sind die kulturellen Differenzen zu groß – obwohl die kulturellen und traditionellen Aspekte immer weiter in den Hintergrund rücken, je gebildeter die Person ist – oder sie sind sozial nicht erwünscht, wie bereits in der Literatur erwähnt wurde. In Bezug auf den bisherigen Lebensverlauf differenzieren sich die Personengruppen deutlich. Der Test für jede Variable ergab einen signifikanten Unterschied bei den Personen ohne Migrationshintergrund im Vergleich zu den Personen mit Migrationshintergrund. ÖsterreicherInnen sind mit dem bisherigen Lebensverlauf zufriedener als AkademikerInnen türkischer Herkunft. Besonders ins Auge fassen sollte man das Statement *In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen*, weil beide Personengruppen diesem die wenigste Zustimmung ausdrücken. So gibt es die Annahme, dass vor allem AkademikerInnen türkischer Herkunft im Leben einige Abstriche machen mussten. Schließlich kann die Hypothese 3a nicht zur Gänze bestätigt werden. Zwar sind AkademikerInnen türkischer Herkunft mit der Arbeit zufriedener, aber dafür mit dem bisherigen Lebensverlauf nicht.

Die restlichen Hypothesen, von 3b bis 3g, sind ausdrücklich für den objektiven Berufserfolg formuliert. Die Ergebnisse für die Hypothesen 3b: *Personen mit Migrationshintergrund haben einen geringeren Berufserfolg als Personen ohne Migrationshintergrund* und 3f: *Die adäquate Tätigkeit hat einen Effekt auf den Berufserfolg und der ist bei einer adäquaten Beschäftigung groß* sind nicht signifikant, sodass beide Aspekte keinen Einfluss auf den Erfolg haben und die Hypothesen abgelehnt werden. Anscheinend spielt der Migrationshintergrund im späteren Verlauf eine eher unbedeutende Rolle. Bei der

Tätigkeitsadäquatheit wurde nur eine Komponente für die logistische Regression herangezogen und zwar die Adäquatheit bezüglich der Bezahlung.

Die Chance, Erfolg zu haben, ist bei Personen, deren Vater einen Universitätsabschluss hat, am größten. Die Ergebnisse zeigen einen signifikanten Unterschied bei den mittleren Ausbildungsabschlüssen des Vaters. Denn auch wenn der Ausbildungstyp Pflichtschule im Hinblick auf den Erfolg nicht signifikant ist, sollte man dies hier kurz erläutern. Denn hier würde ein Erfolg stattfinden, sodass die Wahrscheinlichkeit 2,2 Mal höher wäre einen Erfolg zu haben, als Personen, die aus einem oberen Bildungssegment stammen. Das würde nämlich bedeuten, dass diejenigen eine starke Bildungsaspiration haben und aufgrund ihrer Bildungsmobilität erfolgreich sein können. Zusätzlich könnte man davon ausgehen, dass die soziale Herkunft immer mehr an Einflusskraft verliert. Aus diesem Grund würden die Aspekte des eigenen Berufsverlaufs (Berufserfahrung, Qualifikationen, etc.) in den Vordergrund treten. Dennoch kann die Hypothese 3c: *Der Bildungsstand der Eltern beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Personen aus einem gebildeten Elternhaus größer als bei den anderen* bestätigt werden.

Die nächste Hypothese 3d: *Die berufliche Position hat einen Effekt auf den Berufserfolg. Je höher sich die Person in der Hierarchie des Arbeitsmarktes positioniert, desto größer ist der Erfolg* kann eindeutig verifiziert werden. Die berufliche Positionierung zählt zur erklärungsstarken Variable, die in die Analyse zugefügt worden ist. Laut der logistischen Regressionsergebnisse sinkt die Wahrscheinlichkeit auf den Erfolg signifikant, wenn die Person eine Position einnimmt, die in der unteren Hierarchiestufe ist.

Wie bei der beruflichen Positionierung lassen sich ähnliche Ergebnisse für den akademischen Grad zeigen. Je gebildeter eine Person ist, desto erfolgreicher ist sie. Ein signifikanter Wert kommt in erster Linie beim Bachelorabschluss zutage. Demzufolge wird 3e: *Der akademische Grad beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Doktoratsabschlüssen größer als bei anderen Abschlüssen* ebenfalls bestätigt.

Auch die letzte Hypothese 3g: *Der Berufseinstieg beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei den qualifizierten MigrantInnen geringer, da die Übergangsphase bei den AbsolventInnen türkischer Herkunft etwas länger als bei den einheimischen AbsolventInnen ist* wird angenommen. Die Auswertungen zeigen signifikante Ergebnisse: einerseits der Migrationshintergrund beim Berufseinstieg, andererseits der Berufseinstieg beim Berufserfolg. Damit konnte der enge Zusammenhang nachgewiesen werden, dass eine

reibungslose Berufseinmündung einen Einfluss auf den Berufserfolg hat, sowie dass die Übergangsphase bei den MigrantInnen türkischer Herkunft möglicherweise wegen der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt länger dauert und mit Schwierigkeiten verbunden ist.

10 Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Die vorliegende Arbeit thematisiert den Berufserfolg von AkademikerInnen türkischer Herkunft in Wien. Das Ziel war einerseits, einen Einblick zu bekommen, inwieweit sich die AkademikerInnen türkischer Herkunft im Vergleich zu österreichischen AkademikerInnen auf dem Arbeitsmarkt integrieren konnten. Andererseits wurde untersucht, welche Faktoren Einfluss auf den Berufserfolg haben.

Zu Beginn dieser Arbeit erfolgt zuerst eine Annäherung an die Thematik, indem die Bereiche Arbeitsmarkt, Bildung und Migration beleuchtet werden, um für die anschließende Auseinandersetzung mit dem AbsolventInnenverbleib sowie Berufserfolg von AkademikerInnen (türkischer Herkunft) eine theoretische Grundlage zu schaffen. Relevanz hat es in erster Linie deshalb, da die Arbeitsmarktintegration von AkademikerInnen türkischer Herkunft bis dato noch nicht rezipiert wurde.

Die Analyse wird nach der theoretischen Grundlage sowie nach der Ausarbeitung des aktuellen Forschungsstandes durchgeführt. Zur Analyse dienten zum einen die qualitativen Interviews von drei AkademikerInnen türkischer Herkunft, allerdings nur zur Illustration, und zum anderen die quantitative Datenerhebung in Form eines Online-Fragebogens für die eigentliche Untersuchung. Die Stichprobengröße liegt bei 285 Personen. Die anvisierte Untersuchungsgruppe konnte in Kooperation mit der Universität Wien sowie anhand eines Schneeballverfahrens von Februar bis März 2011 befragt werden.

Die Ergebnisse aus der quantitativen Analyse zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen türkischer Herkunft kann zusammengefasst als gut bezeichnet werden. Sie konnten sich, trotz hoher Wahrscheinlichkeit irgendwann im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit arbeitslos zu werden, auf dem Arbeitsmarkt gut etablieren und weisen somit eine mit ÖsterreicherInnen vergleichbare Erwerbsbeteiligung auf. Damit wurde die strukturelle Integration in die Aufnahmegesellschaft von den AkademikerInnen türkischer Herkunft bravourös erfüllt. Dennoch bleibt es ein Fakt, dass die AkademikerInnen türkischer Herkunft von einer hohen Jobfluktuation gekennzeichnet sind.

Die Branchenkonzentration gibt eine weitere Einsicht zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen türkischer Herkunft. Sie sind in stabilen Branchen berufstätig. Interessant ist aber, dass die beiden Personengruppen mehr oder weniger in entgegengesetzten Branchen tätig sind. Auffallend ist auch das genderspezifische Muster. Während Frauen, unabhängig

vom Migrationshintergrund, überwiegend in der Branche Gesundheit und Soziales vorzufinden sind, ist ein Drittel der österreichischen Akademiker in freien Berufen, Wissenschaft und Technik berufstätig und im gleichen Ausmaß Männer türkischer Herkunft in Erziehung und Unterricht. Außerdem verfügt der Großteil der AkademikerInnen türkischer Herkunft einen öffentlichen Dienstvertrag.

Darüber hinaus konnten sich AkademikerInnen türkischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt sehr gut behaupten. Die österreichischen AkademikerInnen konnten sich auf dem Arbeitsmarkt signifikant schlechter platzieren als Personen mit Migrationshintergrund. Sie haben vermehrt Beamtenstatus sowie leitende Stellen inne. Hier ist aber festzuhalten, dass ÖsterreicherInnen zu JungakademikerInnen zählen, da 95% der AbsolventInnen ihr Studium in den letzten fünf Jahren absolviert haben. Das führt zur Annahme, dass sie scheinbar nicht genügend Zeit hatten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu beweisen.

Hinsichtlich der Adäquatheit der Tätigkeit kann nur eines festgehalten werden: Die Studienrichtung spielt eine untergeordnete Rolle. Doch die Tatsache, dass ein Studium abgeschlossen wurde, macht einen großen Unterschied.

Verknüpft man dieses bisherige Wissen mit jenen aus dem Interviewmaterial, ist ersichtlich, dass es Übereinstimmungen gibt, vor allem bei den beiden Frauen vom Interview. Aber: Der Weg zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration wäre ohne Tugenden, wie z. B. Ehrgeiz und Durchhaltevermögen sowie ohne eine (permanente) Weiterbildung nicht möglich gewesen. Im Gegenzug ist der Interviewpartner Cem ein gutes Exemplar für eine gescheiterte Arbeitsmarktintegration. Diese lässt sich jedoch nicht nur auf das eigene Scheitern zurückführen, sondern sollte kumuliert mit branchenspezifischem Problem als Künstler tätig sein wollen, fehlendem Sozialkapital sowie mit Segmentierung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt betrachtet werden. Zudem kann nicht ausgeschlossen werden, dass nach wie vor auf dem österreichischen Arbeitsmarkt eine soziale Ungleichheit existiert.

Das Konstrukt Berufserfolg ist ein komplexes Phänomen. Außerdem ist er schwierig zu operationalisieren. Je nachdem, wie Erfolg definiert und gemessen wird, variiert das Ergebnis. Zu beachten ist darüber hinaus, dass die Bedeutung von Berufserfolg zwischen Menschen, Altersstufen und Kulturen unterschiedlich sein kann. Diese Mehrdimensionalität vom Berufserfolg konnte mit dieser Arbeit erneut unterstrichen werden.

Es wurde die Unterscheidung zwischen subjektivem und objektivem Erfolg vorgenommen. Die Analyse für den subjektiven Erfolg wurde einfach gehalten. Dabei konnte nachgewiesen werden, dass AkademikerInnen türkischer Herkunft mit der Arbeit zufriedener sind als ÖsterreicherInnen, aber dafür mit der bisherigen Entwicklung, wie ihr Leben verlief nicht. Doch hierzu kann das Interview eine genauere Abhilfe geben. Aus den Gesprächen konnte entnommen werden, unter welchen Rahmenbedingungen die AkademikerInnen türkischer Herkunft das Studium absolviert hatten und wie sich das Leben danach abgespielt hatte. Zwei Interviewpartner hätten das Studium ohne die familiäre Unterstützung, sei diese finanziell oder mental, nicht zu Ende gebracht. Das Leben nach dem Studienabschluss wird wegen der diskriminierenden Konfrontationen auf dem Arbeitsmarkt nicht erleichtert. In Anbetracht des steinigen Weges mussten MigrantInnen einige Abstriche machen. Schließlich sind die Hochqualifizierten türkischer Herkunft mit dem, was sie erreichen konnten zufrieden, aber nicht mit dem wie.

Der objektive Berufserfolg, bemessen nach dem überdurchschnittlich hohen Stundenlohn pro Studienfach, wurde anhand einer logistischen Regressionsanalyse ermittelt. Die möglichen Einflussfaktoren sind: das Alter, das Bildungsniveau vom Vater, der akademische Grad, die Berufseintrittsdauer sowie die berufliche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Der letzte Faktor hat gleichzeitig auch noch die größte Erklärungskraft. In Anbetracht dieser Resultate kann man sagen, dass der Migrationshintergrund im Berufsverlauf an Bedeutung verliert. Es rücken mehr Aspekte wie u. a. berufliche Positionierung, Qualifikationen in den Vordergrund. Schließlich besteht die Vermutung, dass die Umfrage einen Effekt gerade bei denjenigen TeilnehmerInnen türkischer Herkunft ausgelöst hat, die auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sind. Das bedeutet, dass eine Selektion unter AkademikerInnen türkischer Herkunft stattgefunden hat, indem vermehrt die Erfolgreichen an der Befragung teilnahmen.

11 Literaturverzeichnis

- Abele-Brehm, Andrea E. & Mahena Stief. 2004. Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 48.4-16.
- Abele, Andrea E., Daniel Spurk & Judith Volmer. 2010. The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 43 Research Paper.
- Abraham, Martin & Thomas Hinz. 2008. Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, ed. by M. Abraham & T. Hinz, 17-68. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Arens, Markus. 2007. Bildung und soziale Herkunft — die Vererbung der institutionellen Ungleichheit. *Perspektiven der Bildung. Kinder und Jugendliche in formellen, nicht-formellen und informellen Bildungsprozessen*, ed. by M. Haring, C. Rohlfis & C. Palentien, 137-54. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Backhaus, Klaus, Bernd Erichson, Wulff Plinke & Rolf Weiber. 2008. *Multivariate Analyseverfahren. Eine anwendungsorientierte Einführung* Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Baumgratz-Gangl, Gisela. 2010. Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung von Migrant(inn)en im Übergang Schule – Ausbildung – Beruf. *Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte* ed. by G. Hentges, V. Hinnenkamp & A. Zwengel, 289-304. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Biffl, Gudrun & Julia Bock-Schapelwein. 2003. Soziale Mobilität durch Bildung? - Das Bildungsverhalten von MigrantInnen. *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen - sozioökonomische Strukturen - rechtliche Rahmenbedingungen*, ed. by H. Fassmann & I. Stacher, 120-30. Klagenfurt/Celovec: Drava-Verlag.
- Bortz, Jürgen & Nicola Döring. 2002. *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* Berlin [u.a.]: Springer Verlag.
- Brizić, Katharina. 2007. *Das geheime Leben der Sprachen. Gesprochene und verschwiegene Sprachen und ihr Einfluss auf den Spracherwerb in der Migration*. Münster: Waxmann Verlag.
- Cummins, Jim. 1979. Linguistic Interdependence and the Educational Development of Bilingual Children. In *Review of Educational Research* 24. 273-82. Wiederabgedruckt in Baker, Colin/Nancy H., Hornberger (Hg.) (2001): *An Introductory Reader to the Writings of Jim Cummins*, 63-95. Clevedon.
- Detle, Dorothea E., Andrea E. Abele & Oliver Renner. 2004. Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßnahmen. *Zeitschrift für Personalpsychologie* 3.170-83.
- Engelage, Sonja & Frank Schubert. 2009. Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42.213-33.
- Esser, Hartmut. 1980. *Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse*. Darmstadt und Neuwied: Luchterhand Verlag.

- Fassmann, Heinz, Irene Stacher & Elisabeth Strasser. 2003. Einleitung: Zweck des Berichts, zentrale Begriffe und inhaltliche Gliederung. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen - sozioökonomische Strukturen - rechtliche Rahmenbedingungen, ed. by H. Fassmann & I. Stacher, 9-18. Klagenfurt/Celovec: Drava-Verlag.
- Franzen, Axel & Dominik Hangartner. 2005. Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57.443-65.
- Franzen, Axel, Sabina Schmidlin & Laurence Boegli. 2002. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt von Schweizer Hochschulabsolvent/innen. Eine empirische Analyse der Absolventenbefragungen 1981 bis 2001 Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Gächter, August. 2006. Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. Wien: ZSI.
- Gächter, August. 2007. Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt. 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen, ed. by H. Fassmann, 246-50. Klagenfurt/Celovec: Drava-Verlag.
- Gogolin, Ingrid. 2006. Chancen und Risiken nach PISA — über Bildungsbeteiligung von Migrantenkindern und Reformvorschläge. Schieflagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder, ed. by G. Auernheimer, 33-50. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gomolla, Mechthild & Frank-Olaf Radtke. 2009. Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Granato, Mona. 2006. Zunehmende Chancenungleichheit für junge Menschen mit Migrationshintergrund auch in der beruflichen Bildung? Schieflagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder, ed. by G. Auernheimer, 103-21. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Granato, Nadia. 2009. Effekte der Gruppengröße auf die Arbeitsmarktintegration von Migranten. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61.387-409.
- Granato, Nadia & Frank Kalter. 2001. Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53.497-520.
- Guggenberger, Helmut, Paul Kellermann, Gunhild Sagmeister & Astrid Steingruber. 2007. Wandel der Erwerbsarbeit in einer wissensbasierten Gesellschaft. Neue Herausforderungen an die Hochschulbildung in Europa. Bericht für Österreich. Klagenfurt: Universität Klagenfurt.
- Haak, Carroll & Anika Rasner. 2009. Search (f)or Work: Der Übergang vom Studium in den Beruf. Geisteswissenschaftler im interdisziplinären Vergleich. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61.235-58.
- Hahn, Sylvia. 2007. Österreich. Enzyklopädie. Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, ed. by K.J. Bade, P.C. Emmer, L. Lucassen & J. Oltmer, 171-88. München: Verlag Ferdinand Schöningh.
- Han, Petrus. 2010. Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Haug, Sonja & Per Kopp. 2002. Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie Nr. 32.

- Herzog-Punzenberger, Barbara. 2003. Die "2.Generation" an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich - eine Bestandsaufnahme. Wien: Wiener Integrationsfonds und MA 7 der Stadt Wien.
- Heydorn, Heinz-Joachim. 1970. Über den Widerspruch von Bildung und Herrschaft Frankfurt am Main: Europäische Verl.-Anst.
- Hoerder, Dirk, Jan Lucassen & Leo Lucassen. 2007. Terminologien und Konzepte in der Migrationsforschung. Enzyklopädie. Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, ed. by K.J. Bade, P.C. Emmer, L. Lucassen & J. Oltmer, 28-54. München: Verlag Ferdinand Schöningh.
- Hopf, Chistel. 2000. Qualitative Interviews – ein Überblick. Qualitative Forschung ein Handbuch, ed. by U. Flick, v.E. Kardorff & I. Steinke, 349-60. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Huber, Peter. 2010. Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Wien: WIFO, Working Papers 365/2010.
- Kaas, Leo & Christian Manger. 2010. Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Discussion Paper No. 4741. Bonn: IZA.
- Kalter, Frank. 2008. Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, ed. by M. Abraham & T. Hinz, 303-32. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Karakasoglu, Yasemin. 2007. Türkische Arbeitswanderer in West-, Mittel- und Nordeuropa seit der Mitte der 1950er Jahre. Enzyklopädie. Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, ed. by K.J. Bade, P.C. Emmer, L. Lucassen & J. Oltmer, 1054-61. München: Verlag Ferdinand Schöningh.
- Kelle, Udo & Christian Erzberger. 2000. Qualitative und quantitative Methoden: kein Gegensatz. Qualitative Forschung ein Handbuch, ed. by U. Flick, v.E. Kardorff & I. Steinke, 299-309. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Keller, Berndt. 1999. Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive München: Oldenbourg.
- Knittler, Käthe. 2011. Intergenerationale Bildungsmobilität. Bildungsstruktur junger Erwachsener im Alter von 15 bis 34 Jahren im Vergleich mit jener ihrer Eltern. In Statistische Nachrichten 4/2011. Wien: Statistik Austria.
- Kristen, Cornelia, David Reimer & Irena Kogan. 2008. Higher education entry of Turkish immigrant youth in Germany. International Journal of Comparative Sociology 49.127-51.
- Kühne, Mike. 2009. Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Liebig, Thomas & Sarah Widmaier. 2009. Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 97. Paris: OECD.
- Mansel, Jürgen. 2007. Ausbleibende Bildungserfolge der Nachkommen von Migranten. Perspektiven der Bildung. Kinder und Jugendliche in formellen, nicht-formellen und informellen Bildungsprozessen, ed. by M. Haring, C. Rohlfs & C. Palentien, 99-116. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Münz, Rainer, Peter Zuser & Josef Kytir. 2003. Grenzüberschreitende Wanderungen und ausländische Wohnbevölkerung: Struktur und Entwicklung. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen - sozioökonomische Strukturen - rechtliche Rahmenbedingungen, ed. by H. Fassmann & I. Stacher, 20-61. Klagenfurt/Celovec: Drava-Verlag.

- Neumann, Steffen. 2010. Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nichtanerkennungs-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von BildungsinländerInnen in Canada und Deutschland. Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, ed. by A.-M. Nohl, K. Schittenhelm, O. Schmidtke & A. Weiß, 211-23. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pott, Andreas. 2002. Ethnizität und Raum im Aufstiegsprozess. Eine Untersuchung zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration. Opladen: Leske+Budrich.
- Schneeberger, Arthur & Alexander Petanovitsch. 2010. Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung. Zur Bewährung der Hochschulexpansion am Arbeitsmarkt. ibw-Forschungsbericht Nr. 153. Wien: ibw.
- Schreiner, Claudia. 2007. PISA 2006 Internationaler Vergleich von Schülerleistungen. Erste Ergebnisse. Graz: Leykam.
- Schulze, Erika & Eva-Maria Soja. 2006. Verschlungene Bildungspfade. Über Bildungskarrieren von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder, ed. by G. Auernheimer, 193-205. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sengenberger, Werner. 1978. Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Sesselmeier, Werner & Gregor Blauer mel. 1998. Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick Heidelberg: Physica-Verlag.
- Siebert-Ott, Gesa. 2006. Mehrsprachigkeit und Bildungserfolg. Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder, ed. by G. Auernheimer, 145-59. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Statistik Austria. 2010a. Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Korrigierte Version vom Februar 2011. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria. 2010b. Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2010. Wien: Statistik Austria. Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Statistik Austria. 2011a. Bevölkerung im Jahresdurchschnitt. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_im_jahresdurchschnitt/index.html. 22.03.2011.
- Statistik Austria. 2011b. Bildung in Zahlen 2009/10. Schlüsselindikatoren und Analysen. Wien: Druckerei Hans Jentzsch & Co.
- Statistik Austria. 2011c. Hochschulstatistik. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/universitaeten_studium/index.html. 22.03.2011.
- Statistik Austria. 2011d. Schulstatistik. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/schulen_schulbesuch/index.html. 22.03.2011.
- Statistik Austria. 2011e. Statistisches Jahrbuch Österreichs. http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html. 28.03.2011.
- Treibel, Annette. 2003. Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Varela, Maria do Mar Castro. 2002. Zur Skandalisierung und Re-Politisierung eines bekannten Themas: >Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt<. Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung, ed. by M.d.M.C. Varela & D. Clayton, 8-29. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

- Weiss, Hilde. 2006. Bildungswege von Jugendlichen der Zweiten Generation. Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich, ed. by B. Herzog-Punzenberger, 27-39. Wien: KMI Kommission für Migrations- und Integrationsforschung Working Paper Nr: 10.
- Wroblewski, Angela. 2006. Handicap Migrationshintergrund? Eine Analyse anhand von PISA 2000. Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich, ed. by B. Herzog-Punzenberger, 40-49. Wien: KMI Kommission für Migrations- und Integrationsforschung Working Paper Nr: 10.

12 Anhang

12.1 Abstrakt

Die vorliegende Arbeit thematisiert den Berufserfolg von AkademikerInnen türkischer Herkunft in Wien. Das Ziel war einerseits, einen Einblick zu bekommen, inwieweit sich die AkademikerInnen türkischer Herkunft im Vergleich zu österreichischen AkademikerInnen auf dem Arbeitsmarkt integrieren konnten. Andererseits wurde untersucht, welche Faktoren einen Einfluss auf den Berufserfolg haben. Dazu wurde 2011 eine empirische Datenerhebung in Form von einer Online-Befragung durchgeführt.

Zu Beginn der Arbeit erfolgt eine Annäherung an die Thematik, indem die Bereiche Arbeitsmarkt, Bildung und Migration beleuchtet werden, um für die anschließende Auseinandersetzung mit dem AbsolventInnenverbleib und Berufserfolg von AkademikerInnen (türkischer Herkunft) eine theoretische Grundlage zu schaffen. Relevanz hat es in erster Linie deshalb, da die Arbeitsmarktintegration von AkademikerInnen türkischer Herkunft bis dato nicht rezipiert wurde.

Die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen türkischer Herkunft kann zusammengefasst als gut bezeichnet werden. Sie konnten sich, trotz hoher Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden, auf dem Arbeitsmarkt gut etablieren, indem sie vermehrt Beamtenstatus sowie leitende Stellen inne haben. Darüber hinaus sind sie in stabilen Branchen, wie Gesundheit und Soziales oder Erziehung und Unterricht, berufstätig. Außerdem hat sich gezeigt, dass die Studienrichtung eine untergeordnete Rolle spielt. Die Tatsache, dass ein Studium abgeschlossen wurde, macht jedoch einen großen Unterschied.

Das Konstrukt Berufserfolg ist ein komplexes Phänomen. Dieses konnte mit dieser Arbeit erneut verdeutlicht werden. Es wurde zwischen subjektivem und objektivem Erfolg unterschieden. Für den subjektiven Erfolg konnte nachgewiesen werden, dass AkademikerInnen türkischer Herkunft mit der Arbeit zufriedener sind als ÖsterreicherInnen, aber dafür mit dem bisherigen Lebensverlauf nicht.

Der objektive Berufserfolg wurde anhand einer logistischen Regressionsanalyse ermittelt. Die möglichen Einflussfaktoren sind: das Alter, das Bildungsniveau vom Vater, der akademischer Grad, die Berufseintrittsdauer sowie die berufliche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Der letzte Faktor hat zugleich die meiste Erklärungskraft. Demnach verliert der

Migrationshintergrund im Berufsverlauf an Bedeutung. Es rücken mehr Aspekte wie u.a. berufliche Positionierung, Qualifikationen in den Vordergrund.

12.2 Abstract

The thesis addresses the professional success of graduates of Turkic origin in Vienna. The goal was on one hand, to gain an insight to what extent the academics of Turkic origin were able to integrate themselves in the labor market in comparison to Austrian academics. On the other hand, it was investigated which factors have an impact on the job success. Therefore empirical data was gathered using an online survey that was conducted in 2011.

At the beginning of the paper the subject matter is introduced by surveying the labor market, education and migration to provide a theoretical basis for the subsequent discussion of the living situation of graduates (of Turkish origin) and their career success. This is primarily relevant because the labor market integration of academics of Turkic origin has not been explored up to now.

The employment situation of university graduates of Turkish origin can be collectively referred to as well. Despite a high probability of being unemployed, they were able to find their place on the labor market namely working in governmental bodies or in senior positions. Moreover, they are employed in stable industries, such as health and social affairs or education. In addition, it is shown that the branch of study is not important compared to the fact that a study has been completed.

The construct of career success is a complex phenomenon. This could once more be illustrated by this paper. It was distinguished between subjective and objective success. For the subjective success it could be proven that academics of Turkish origin are more satisfied with their job than Austrians, but not with the former course of life.

The objective career success was assessed using a logistic regression analysis. Possible factors include: age, education level of the Father, the academic degree, the time to first job and the professional positioning in the labor market. The last factor has the most explanatory power. Accordingly, the migrational background loses importance while other aspects like the job position, including qualifications become increasingly important.

12.3 Leitfadeninterview

1. Was genau hast Du noch einmal studiert? An welcher Universität war das?
2. Wie war es nach dem Ende Deiner Studienzzeit: Wann hast Du Dein Studium abgeschlossen? Was hast Du bis zu Deiner ersten Festanstellung gemacht? Was war das für eine Stelle? Warst Du als Akademiker beschäftigt?
3. Welcher Tätigkeit gehst Du im Augenblick nach?
4. Kannst Du Dich noch an eine Situation erinnern, in der Du auf Barrieren gestoßen bist? Sprich Dir der Zugang zu bestimmten Berufsstellen bewusst erschwert oder womöglich sogar verwehrt wurden? Gab es Situation wo Du gefördert wurdest?
5. Inwieweit ist Dir Karriere wichtig bzw. verfolgst Du einen bestimmten Ziel? Warum?
6. Als nächstes würde ich gerne von Dir wissen: Was ist für Dich Erfolg?
7. Wie zufrieden bist Du? (Hinsichtlich der beruflichen Position/ der fachlichen Anforderungen/ der Bezahlung/ der Arbeitsklima/ der Arbeitszeiten/ der Vereinbarung von Beruf und Familie/ Erwerbslaufbahn)
8. Wenn Du so zurück blickst: Was würdest Du anders machen?
9. Was würdest Du sagen, bist Du Türke oder Österreicher?
10. Kannst Du Dich noch an eine Situation erinnern, in der Du das Gefühl hattest als Akademiker mit türkischer Herkunft nicht erwünscht zu sein?
11. Kannst Du Dich noch an eine Situation erinnern, in der Dein Vater oder Deine Mutter die Wichtigkeit der Religion betonte?
12. Wo siehst Du Dich in fünf oder zehn Jahren?
13. Gibt es aus Deiner Sicht noch etwas zu ergänzen, worüber wir noch nicht gesprochen haben?

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Datum und Dauer des Interviews:

Geschlecht:

Alter:

12.4 Fragebogen

Der Fragebogen wird aufgrund des großen Umfangs nicht angeführt und ist auf der beigefügten CD nachzulesen.

12.5 Tabellenanhang

Tabelle 21: AbsolventInnen-Jahrgang nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2011	12	4,2	10	4,9	2	2,5
2010	73	25,6	55	26,8	18	22,5
2009	60	21,1	51	24,9	9	11,3
2008	47	16,5	41	20,0	6	7,5
2007	29	10,2	24	11,7	5	6,3
2006	22	7,7	14	6,8	8	10,0
2005	9	3,2	3	1,5	6	7,5
2004	6	2,1	-	-	6	7,5
2003	4	1,4	-	-	4	5,1
2002	6	2,1	1	0,5	5	6,3
2000	2	0,7	1	0,5	1	1,3
1998	1	0,4	-	-	1	1,3
1997	3	1,1	2	1,0	1	1,3
1996	2	0,7	1	-	1	1,3
1995	2	0,7	-	-	2	2,5
1994	2	0,7	1	0,5	1	1,3
1993	1	0,4	-	-	1	1,3
1992	1	0,4	-	-	1	1,3
1987	1	0,4	-	-	1	1,3
1973	1	0,4	1	0,5	-	-
N	284		205		79	

$T_{106,822}=5,062, p=0,000$

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Tabelle 22: kumulierte Arbeitslosendauer in Monaten seit dem Studienabschluss nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
1 Monat	7	7,7	4	6,8	3	9,4
2 Monate	9	9,9	6	10,2	3	9,4
3 Monate	16	17,6	13	22,0	3	9,4
4 Monate	13	14,3	10	16,9	3	9,4
5 Monate	5	5,5	4	6,8	1	3,1
6 Monate	10	11,0	7	11,9	3	9,4
7 Monate	4	4,4	2	3,4	2	6,3
8 Monate	4	4,4	4	6,8	-	-
9 Monate	1	1,1	1	1,7	-	-
10 Monate	5	5,5	4	6,8	1	3,1
11 Monate	1	1,1	-	-	1	3,1
12 Monate	6	6,6	3	5,1	3	9,4
14 Monate	1	1,1	-	-	1	3,1
16 Monate	1	1,1	-	-	1	3,1
18 Monate	2	2,2	-	-	2	6,3
24 Monate	1	1,1	-	-	1	3,1
34 Monate	1	1,1	-	-	1	3,1
38 Monate	1	1,1	-	-	1	3,1
48 Monate	1	1,1	-	-	1	3,1
60 Monate	1	1,1	1	1,7	-	-
70 Monate	1	1,1	-	-	1	3,1
N	91		59		32	

$T_{39,668} = -2,317$, $p = 0,026$

(Quelle: eigne Erhebung 2011)

Tabelle 23: Adäquatheit hinsichtlich der beruflichen Position nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Beruf ist geringwertiger als die Ausbildung	93	34,7	67	34,2	26	36,1
Beruf entspricht der Ausbildung	157	58,6	115	58,7	42	58,3
Beruf ist höherwertiger als die Ausbildung	18	6,7	14	7,1	4	5,6
N	268		196		72	

$\chi^2 = 0,255$, $df = 2$, $p = 0,880$

(Quelle: eigne Erhebung 2011)

Tabelle 24: Adäquatheit hinsichtlich der fachlichen Anforderung nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Beruf ist geringwertiger als die Ausbildung	82	30,9	58	29,7	24	34,3
Beruf entspricht der Ausbildung	143	54,0	107	54,9	36	51,4
Beruf ist höherwertiger als die Ausbildung	40	15,1	30	15,4	10	14,3
N	265		195		70	

$\chi^2 = 0,489$, $df = 2$, $p = 0,780$

(Quelle: eigne Erhebung 2011)

Tabelle 25: Zufriedenheit mit der Tätigkeit nach Migrationshintergrund

	ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund		N	T	df	Sig
	Mittelwert	Stand.abw.	Mittelwert	Stand.abw.				
Raum für Privatleben	3,71	1,234	3,51	1,201	266	1,227	270	
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3,89	1,230	3,68	1,265	270	1,196	248	
Arbeitszeitorganisation	3,86	1,259	3,81	1,216	273	0,289	269	
Umfang der Arbeitszeit	3,60	1,203	3,69	1,204	272	-0,543	267	
Tätigkeitsinhalt	3,94	1,129	3,77	1,136	266	1,045	264	
Arbeitsbedingung	3,75	1,187	3,69	1,122	268	0,366	270	
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	3,89	1,235	3,82	1,307	272	0,370	268	
Arbeitsklima	4,10	1,184	3,72	1,319	264	2,205	120,2	**
Verdienst / Einkommen	2,88	1,261	3,01	1,225	270	-0,793	271	
Aufstiegsmöglichkeiten	2,74	1,361	3,18	1,476	269	-2,307	264	**
Qualifikationsangemessenheit	3,42	1,403	3,42	1,330	250	0,036	266	
berufliche Position	3,42	1,320	3,65	1,265	271	-1,264	268	
Arbeitsplatzsicherheit	3,38	1,446	3,68	1,393	269	-1,537	262	
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	3,33	1,391	3,75	1,341	268	-2,222	266	**
technische Ausstattung	3,57	1,244	3,80	1,216	264	-1,351	262	

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,10
(Quelle: eigene Erhebung)

Tabelle 26: Zufriedenheit mit dem bisherigen Lebensverlauf nach Migrationshintergrund

	ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund		N	T	df	Sig
	Mittelwert	Stand.abw.	Mittelwert	Stand.abw.				
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	3,58	1,049	3,29	1,093	278	2,064	276	**
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	3,66	1,070	3,26	1,044	282	2,840	280	**
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	4,00	,957	3,68	1,145	282	2,196	120,3	**
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	3,76	1,099	3,29	1,229	282	2,925	126,8	**
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	3,43	1,333	2,99	1,222	280	2,623	151,7	**

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,10
(Quelle: eigene Erhebung)

Tabelle 27: Einkommen nach Migrationshintergrund

	Gesamt		mit Migrationshintergrund		ohne Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 1.500 Euro	74	30,0	60	33,1	14	21,2
über 1.500 bis 2.000 Euro	67	27,1	49	27,1	18	27,3
über 2.000 bis 2.500 Euro	48	19,4	34	18,8	14	21,2
über 2.500 Euro	58	23,5	38	21,0	20	30,3
N	247		181		66	

$\chi^2=4,232$, df=3, p=0,237

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Tabelle 28: Einkommen nach Geschlecht

	Gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 1.500 Euro	74	30,0%	57	31,8%	17	25,0%
über 1.500 bis 2.000 Euro	67	27,1%	53	29,6%	14	20,6%
über 2.000 bis 2.500 Euro	48	19,4%	34	19,0%	14	20,6%
über 2.500 Euro	58	23,5%	35	19,6%	23	33,8%
N	247		179		68	

$\chi^2=6,587$, $df=3$, $p=0,086$

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

Tabelle 29: Brutto-Monatseinkommen nach Arbeitsstunden pro Woche inklusive Überstunden

	Gesamt		bis 20 Stunden		21-30 Stunden		31-40 Stunden		41-45 Stunden		über 46 Stunden	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 1.500 €	73	29,8	30	81,1	23	50,0	13	17,8	5	11,1	2	4,5
über 1.500 bis 2.000 €	66	26,9	4	10,8	17	37,0	23	31,5	8	17,8	14	31,8
über 2.000 bis 2.500 €	48	19,6	-	-	3	6,5	20	27,4	17	37,8	8	18,2
über 2.500 €	58	23,7	3	8,1	3	6,5	17	23,3	15	33,3	20	45,5
N	245		37		46		73		45		44	

$\chi^2=106,084$, $df=12$, $p=0,000$

(Quelle: eigene Erhebung 2011)

12.6 Curriculum Vitae

geboren am 08.04.1983 in Feldkirch, ledig

Beruflicher Hintergrund

04/2011 – 06/2011	Wissenschaftlicher Projektmitarbeiter an der IHS Institut für Höhere Studien, Wien
11/2010 – 02/2011	Wissenschaftlicher Projektmitarbeiter für das am Institut Soziologie an der Universität Wien durchgeführte Projekt „Break-Out im migrantischen Lebensmitteleinzelhandel“
05/2008 – 05/2010	Wissenschaftlicher Projektmitarbeiter für diverse Projekte im 3s – Unternehmensberatung, Wien
05/2007 – 05/2008	Security, Kunsthistorisches Museum, Wien
11/2005 – 06/2006	Marketing, Fa. Haude Electronica GmbH, Wien
12/2004 – 08/2005	Qualitätsmanagement, Fa. Ospelt, Liechtenstein

Hochschulausbildung

10/2005	Soziologiestudium an der Hauptuniversität Wien
---------	--

Schul- und Berufsausbildung

09/1999 – 06/2004	Bundeshandelsakademie (HAK) in Feldkirch Mit der Fachrichtung Entrepreneurship und Management mit Ausbildungsschwerpunkt Digital Business
09/1989 – 06/1999	Pflichtschule in Feldkirch

Sonstige Fähigkeiten

Türkisch: in Wort und Schrift (Muttersprache)

Englisch: in Wort und Schrift

Französisch: Grundkenntnisse

Sehr gute Kenntnisse u.a. in SPSS, MS Office

Grundkenntnisse in STATA