



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt

Der Einfluss von Geburtsland, Geburtsland der Eltern und
Staatsbürgerschaft auf die Stellung am österreichischen
Arbeitsmarkt

Verfasserin

Valentina Janisch

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 190 456 353

Studienrichtung lt. Studienblatt:

UF Geographie und Wirtschaftskunde und UF Spanisch

Betreuer:

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Karl Husa

DANKSAGUNG

Auf diesem Wege möchte ich mich bei Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Karl Husa herzlich für die Annahme und die Betreuung der Diplomarbeit und seinen unermüdlichen Einsatz – nicht zuletzt bei der Beschaffung der für die statistischen Analysen benötigten Daten und bei der trotz erschwerten Bedingungen sehr raschen Abwicklung – bedanken: wo immer Probleme oder Fragen auftraten war er stets hilfsbereit zur Stelle.

Bezüglich der Überlassung der Daten des Mikrozensus, die die Grundlage der Arbeit darstellen, bedanke ich mich weiters beim Institut für Geographie und Regionalforschung der Universität Wien für die Übernahme der Kosten, bei Mag. Alexander Wisbauer, der diesbezüglich nicht nur als Vermittler fungiert hat, sondern auch bei Fragen und Problemen, die sich im Laufe der Datenauswertung ergeben haben, stets bereit war zu helfen, und bei allen übrigen MitarbeiterInnen der Statistik Austria und des Instituts für Geographie und Regionalforschung, die einen Beitrag dazu geleistet haben, dass mir das benötigte Datenmaterial für die Analysen zur Verfügung stand.

Weiters gilt mein Dank all jenen, die mich während meines Studiums und bei der Verfassung der Diplomarbeit begleitet und unterstützt haben, deren Zahl jedoch zu groß ist, um sie alle hier zu nennen.

Mein ganz besonderer Dank gilt meinen Eltern, deren bedingungsloser Rückhalt mir das Studium überhaupt erst ermöglicht hat.

Wien, im September 2009

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen.....	6
Verzeichnis der Tabellen	8
1. Einleitung	10
1.1. Ziele der Arbeit	11
1.2. Begriffsbestimmung	12
1.3. Datenquelle für die statistischen Auswertungen im empirischen Teil	16
1.4. Die Einteilung der Untersuchungseinheiten	18
1.5. Aufbau der Arbeit.....	20
TEIL I: KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN.....	22
2. Übersicht über die Einwanderung in der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts.....	23
2.1. Einleitung	23
2.2. Die Frühphase der Arbeitsmigration nach Österreich	26
2.3. Die erste Hauptphase der Zuwanderung von Arbeitsmigranten	27
2.4. Die Phase des Rückbaus des ausländischen Arbeitskräftekontingents.....	28
2.5. Die zweite Hauptphase der Zuwanderung	30
2.6. Die Phase der kontrollierten Zuwanderung ab Anfang der 90er Jahre	31
2.7. Die Entwicklungen zu Beginn des neuen Jahrtausends	32
3. Strukturelle und demographische Aspekte der Bevölkerung mit (unmittelbarem)	
Migrationshintergrund	35
3.1. Anzahl und Herkunft	35
3.2. Demographische Aspekte.....	37
3.2.1. Alters- und Geschlechtsstruktur	37
3.2.2. Haushalts- und Familienstruktur	39
3.3. Bildungsstruktur	40
3.4. Aspekte des Erwerbslebens	42
3.4.1. Erwerbstätigkeit.....	42
3.4.2. Branchenverteilung	43
3.4.3. Stellung im Beruf.....	44
3.4.4. Arbeitslosigkeit	46
4. Rechtlicher und institutioneller Rahmen für den Aufenthalt, die Einbürgerung und die	
Beschäftigung von ausländischen Staatsbürgern	48
4.1. Einleitung	48
4.2. Grundsätzliches	48
4.3. Langfristiger Aufenthalt in Österreich	49
4.4. Bestimmungen zur Arbeitskräfteimmigration.....	53
4.5. Arbeitsrechtliche Bestimmungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)	56
4.6. Familiennachzug.....	59
4.7. Bestimmungen betreffend Asylwerber, Asylanten und subsidiär Schutzberechtigten	62
4.8. Einbürgerung	63
5. Theorien und Ansätze zur Erklärung der Stellung von Personen mit Migrationshintergrund	
am Arbeitsmarkt	67
5.1. Einleitung	67
5.2. Das neoklassische Grundmodell	70
5.3. Angebotsorientierte Ansätze auf der Mikroebene	73
5.3.1. Der humankapitaltheoretische Ansatz	73
5.3.2. Das Konzept des kulturellen Kapitals von Bourdieu	76
5.3.3. Die Bedeutung der Aussagen der humankapitaltheoretischen Ansätze und des Konzepts des kulturellen Kapitals im Migrationskontext	79
5.4. Nachfrageseitige Erklärungsansätze auf der Mikroebene.....	81
5.4.1. Das Präferenzmodell der Diskriminierung	82

5.4.2. Das Konzept der statistischen Diskriminierung.....	84
5.5. Segmentationstheorien	86
5.5.1. Grundlegende Annahmen segmentationstheoretischer Ansätze	86
5.5.2. Das Modell des gespaltenen Arbeitsmarktes von Kerr	89
5.5.3. Das Modell des dualen Arbeitsmarktes	90
5.5.4. Das Konzept der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation des ISF	97
5.5.5. Segmentationstheoretische Ansätze und Migration	102
TEIL II:	
EMPIRISCHE DATENANALYSE DER STELLUNG VON PERSONEN MIT	
MIGRATIONSHINTERGRUND AM ARBEITSMARKT	107
6. Vorbemerkung	108
7. Grundsätzliche Daten zur Erwerbstätigkeit und allgemeine Merkmale der	
Untersuchungsgruppen.....	109
7.1. Erwerbstätigkeit	109
7.2. Allgemeine Merkmale der Erwerbstätigen.....	116
7.2.1. Wichtige demographische Merkmale.....	116
7.2.2. Bildungsstruktur	117
8. Branchenverteilung.....	123
8.1. Personen mit Migrationshintergrund vs. Personen ohne Migrationshintergrund	124
8.2. Erste Generation vs. zweite Generation der Zuwanderer	127
8.3. Ausländische Staatsbürger vs. österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem)	
Migrationshintergrund	130
9. Stellung im Beruf.....	135
9.1. Personen mit Migrationshintergrund vs. Personen ohne Migrationshintergrund	136
9.2. Erste Generation vs. zweite Generation der Zuwanderer	139
9.3. Ausländische Staatsbürger vs. österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem)	
Migrationshintergrund	145
10. Atypische Beschäftigung	155
10.1. Personen mit Migrationshintergrund vs. Personen ohne Migrationshintergrund	157
10.2. Erste Generation vs. zweite Generation der Zuwanderer	159
10.3. Ausländische Staatsbürger vs. österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem)	
Migrationshintergrund	161
11. Lage der Arbeitszeit	165
11.1. Personen mit Migrationshintergrund vs. Personen ohne Migrationshintergrund	165
11.2. Erste Generation vs. zweite Generation der Zuwanderer	167
11.3. Ausländische Staatsbürger vs. österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem)	
Migrationshintergrund	170
12. Zusammenfassung.....	174
Literatur- und Quellenverzeichnis	184
Anhang	197
Inhaltsübersicht.....	197
Lebenslauf	198
Eidesstattliche Erklärung	199

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Ausländische Wohnbevölkerung in Österreich sowie Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung an der Gesamtbevölkerung 1951 bis 2001	24
Abbildung 2: Ausländische Wohnbevölkerung und ausländische Arbeitskräfte in Österreich (absolut) 1963 bis 2007.....	25
Abbildung 3: Wohnbevölkerung Österreichs nach Migrationshintergrund (laut Mikrozensus, 1. Quartal 2008)	35
Abbildung 4: Anteil der Wohnbevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund in Gesamtösterreich und in den Bundesländern (laut Mikrozensus 1. Quartal 2008; in %).....	36
Abbildung 5: Herkunft der im Ausland geborenen Bevölkerung 2008	37
Abbildung 6: Geschlechterproportion der Bevölkerungsgruppen 2007 nach Staatsbürgerschaft.....	39
Abbildung 7: Bildungsstruktur der 25 bis 64-jährigen Bevölkerung 2007 nach Staatsbürgerschaft.....	41
Abbildung 8: Geschlechterspezifische Erwerbstätigenquoten 2007 nach Geburtsland	42
Abbildung 9: Anteile der österreichischen und ausländischen Beschäftigten sowie der bewilligungspflichtig beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte in einigen Branchen im Juni 2007.....	44
Abbildung 10: Berufliche Stellung der unselbstständig Erwerbstätigen 2007 nach Geburtsland	45
Abbildung 11: Arbeitslosenquoten (laut internationaler Definition) im Jahresdurchschnitt 2007 nach Staatsangehörigkeit und Schulbildung	47
Abbildung 12: Anteil der Erwerbstätigen/Nicht-Erwerbstätigen in den Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft	110
Abbildung 13: Bildungsstruktur der Erwerbstätigen in den herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Staatsangehörigkeit	119
Abbildung 14: Bildungsstruktur der Erwerbstätigen in den herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund	121
Abbildung 15: Unselbstständig Erwerbstätige der herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund und genauer spezifizierter Tätigkeit (in %)	139
Abbildung 16: Unselbstständig Erwerbstätige der herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund und genauer spezifizierter Tätigkeit (in %)	143
Abbildung 17: Hierarchisch-qualifikatorische Stellung der im manuellen Bereich unselbstständig Beschäftigten der herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Staatsbürgerschaft (in %)	151

Abbildung 18: Unselbstständig Erwerbstätige der herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Staatsbürgerschaft und genauer spezifizierter Tätigkeit (in %)	152
Abbildung 19: Anteile der Beschäftigten mit (insgesamt und nach den Herkunftsländern der Eltern) und ohne Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)	157
Abbildung 20: Anteile der Beschäftigten nach Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)	160
Abbildung 21: Anteile der Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)	162
Abbildung 22: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)	166
Abbildung 23: Anteile der Beschäftigten nach Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)	168
Abbildung 24: Anteile der Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)	171

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Wichtige Begriffe (wie sie in dieser Arbeit verwendet werden)	16
Tabelle 2: Einteilung der Untersuchungsgruppen mit Fallzahlen (Erwerbstätige nach dem Labour-Force-Konzept nach Staatsbürgerschaft)	20
Tabelle 3: Allgemeine Merkmale der untersuchten Bevölkerungsgruppen	111
Tabelle 4: Anteile der Erwerbstätigen an den Erwerbsfähigen (Alter 15-60 Jahre) der jeweiligen Untergruppen nach Herkunftsland (bzw. Herkunftsland der Eltern) und Geschlecht (in %)	113
Tabelle 5: Wichtige demographische Merkmale der Erwerbstätigen	116
Tabelle 6: Anteile der Untergruppen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (in %; Zeilenprozente)	118
Tabelle 7: Branchenzugehörigkeit der in Österreich geborenen Erwerbstätigen nach Geburtsland der Eltern (in %; Spaltenprozente)	125
Tabelle 8: Branchenzugehörigkeit der Erwerbstätigen der ersten und der zweiten Zuwanderergeneration sowie der Österreicher ohne Migrationshintergrund im Vergleich (in %; Spaltenprozente)	129
Tabelle 9: Branchenzugehörigkeit der österreichischen Erwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund und der ausländischen Erwerbstätigen im Vergleich (Spaltenprozente)	131
Tabelle 10: Sozialrechtliche Stellung der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund und der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund im Vergleich (Spaltenprozente) sowie Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion (in %)	136
Tabelle 11: Unselbstständig Erwerbstätige mit und ohne Migrationshintergrund nach genauer spezifizierter Tätigkeit (Spaltenprozente)	138
Tabelle 12: Sozialrechtliche Stellung der Erwerbstätigen der ersten und zweiten Zuwanderergeneration und der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund im Vergleich (Spaltenprozente) sowie Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion (in %)	141
Tabelle 13: Genauer definierte Tätigkeit der unselbstständig Erwerbstätigen der ersten und zweiten Zuwanderergeneration und der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund im Vergleich (Spaltenprozente)	144
Tabelle 14: Sozialrechtliche Stellung der erwerbstätigen österreichischen Staatsbürger mit und ohne Migrationshintergrund und der ausländischen Erwerbstätigen im Vergleich (Spaltenprozente) sowie Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion (in %)	147
Tabelle 15: Genauer definierte Tätigkeit der unselbstständig erwerbstätigen österreichischen Staatsbürger mit und ohne Migrationshintergrund und der ausländischen Erwerbstätigen im Vergleich (Spaltenprozente)	153
Tabelle 16: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)	158

Tabelle 17: Anteile der Beschäftigten nach Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)	160
Tabelle 18: Anteile der Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)	163
Tabelle 19: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)	167
Tabelle 20: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)	169
Tabelle 21: Anteile der Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)	172

1. Einleitung

Die Bedeutung von Erwerbsarbeit und somit der Stellung am Arbeitsmarkt für nahezu alle Aspekte des Lebens gilt unter Experten als unbestritten (vgl. z.B. Kreckel, 1992: 94ff, Sesselmeier/Blauermel, 1998: 1 u. Hinz/Abraham, 2005: 18). Erwerbsarbeit ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung für die materielle Absicherung. Sie beeinflusst durch den hohen (nicht zuletzt zeitlichen) Stellenwert, den sie in der Gesellschaft und im Leben des Einzelnen einnimmt, und ihren Einfluss auf Ansehen und soziale Stellung wesentlich die allgemeine persönliche Zufriedenheit oder Unzufriedenheit: *„Dem Arbeitsmarkt kommt im Zusammenhang mit der materiellen Lebenssituation, aber auch mit dem sozialen und psychologischen Wohlbefinden eine überragende Bedeutung zu.“* (Bremer, 2000: 63) Im Zusammenhang mit Migration kommt ein weiterer Aspekt hinzu: die Einbindung in den Arbeitsmarkt des Ziellandes stellt einen wesentlichen Faktor für die Integration in die Gesellschaft des Ziellandes dar:

„Beschäftigung ist ein Schlüsselement für einen gelungenen Integrationsprozess und eine wichtige Voraussetzung für die Eingliederung in die Gesellschaft. [...] Eine hohe Arbeitslosigkeit unter Migranten hingegen kann sich negativ auf die öffentliche Einstellung zu Migranten auswirken und den Integrationsprozess behindern. In diesem Zusammenhang ist die Problematik zu erwähnen, dass arbeitslose Zuwanderer zum Teil als Nutznießer des Sozialsystems betrachtet werden, die nicht zur Wohlfahrt der Gesellschaft beitragen.“ (Wolf-Maier/Kreuzhuber, 2007: 51)

Nun, da die Bedeutung der Erwerbsarbeit für alle Lebensbereiche im Allgemeinen und die Integration von Migranten in die Gesellschaft des Ziellandes im Besonderen außer Zweifel steht, stellt sich die Frage, wie die Situation von Migranten und ihren Nachkommen am Arbeitsmarkt in der Realität aussieht, welche Faktoren einen Einfluss auf diese Situation haben (könnten), und wie sich dieser auswirkt. Diese Arbeit setzt sich daher mit folgenden Fragen auseinander:

- ✓ Welche Positionen nehmen Personen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt ein? Weist die Beschäftigungsstruktur der Bevölkerung mit Migrationshintergrund signifikante Unterschiede zu jener der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund auf?

- ✓ Zeigen sich signifikante Unterschiede bezüglich der Stellung im Beruf zwischen Migranten der 1. und Migranten der 2. Generation, d.h. gelingt der Generation der in Österreich geborenen Nachkommen der Zuwanderer der Aufstieg in höhere Positionen oder lassen sich diesbezüglich keine signifikanten Positionsunterschiede feststellen?
- ✓ *„Die Staatsbürgerschaft ist ein wichtiges Selektionskriterium für den Eintritt in bestimmte Arbeitsmarktsegmente, für andere spielt sie überhaupt keine Rolle.“* (Faßmann/Seifert, 1997: 319) – ist es allein die Staatsbürgerschaft an sich, die die Position im Arbeitsmarkt stark vorherbestimmt, oder vielmehr der Migrationshintergrund? Gibt es Unterschiede bezüglich der beruflichen Positionierung zwischen der ausländischen Wohnbevölkerung (1. und 2. Generation) und der österreichischen Wohnbevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund (österreichische Staatsbürger aber im Ausland geboren bzw. Eltern im Ausland geboren) im Vergleich zur österreichischen Wohnbevölkerung ohne Migrationshintergrund?

1.1. Ziele der Arbeit

In dieser Arbeit soll anhand von aktuellen Zahlen (Mikrozensus, 2. Quartal 2008) festgestellt werden, wie die Herkunft bzw. die nationale Abstammung von Menschen ihre Stellung am österreichischen Arbeitsmarkt beeinflusst. Dazu soll die berufliche Positionierung von Zuwanderern der 1. und der 2. Generation mit jener der übrigen österreichischen Wohnbevölkerung verglichen werden.

Anhand des Vergleichs der Positionierung der österreichischen (österreichische Staatsbürgerschaft) Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund mit der ausländischen Bevölkerung und der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund soll anschließend festgestellt werden, inwieweit der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft einen Einflussfaktor auf die Positionierung am Arbeitsmarkt darstellt bzw. inwieweit sich ein (unmittelbarer) Migrationshintergrund auch bei österreichischer Staatsbürgerschaft auf die Positionierung am Arbeitsmarkt auswirkt.

Bei den Gegenüberstellungen wird nach Gruppen von Herkunftsländern differenziert (Gruppenzuordnung siehe unten), um festzustellen, ob es herkunftsregions-

spezifisch signifikante Unterschiede bezüglich des Einflusses des (unmittelbaren) Migrationshintergrunds auf die Positionierung am Arbeitsmarkt gibt.

1.2. Begriffsbestimmung

Zu Beginn möchte ich darauf hinweisen, dass in dieser Arbeit, trotz ursprünglich anderer Absicht, im Allgemeinen nur die männlichen Formen verwendet werden. Da die Frequenz von Personenbezeichnungen aufgrund der behandelten Themen sehr hoch ist, hat sich die durchgehende Verwendung der weiblichen und männlichen Formen als zu hinderlich für Lesbarkeit und Verständnis herausgestellt. Aufgrund der Tatsache, dass gerade bei ausländischen Staatsbürgern die Erwerbstätigenquote bei Männern in der Regel höher ist als bei Frauen und somit die Untersuchungsgruppen männerdominiert sind, wäre eine durchgehende Verwendung nur der weiblichen Formen nicht zu rechtfertigen. Es werden daher in dieser Arbeit im Allgemeinen nur die männlichen Formen verwendet. Sofern dies nicht anders angegeben ist (zum Beispiel bei geschlechterspezifischen Analysen) gelten die männlichen Bezeichnungen also für beide Geschlechter.

Die Begriffe, die im Zusammenhang mit Migrationsfragen verwendet werden, sind – auch wenn sie in der Umgangssprache oft synonym verwendet werden – sehr vielfältig und werden oft in unterschiedlichen Kontexten unterschiedlich definiert. Dazu kommt, dass gerade im Migrationsbereich auch die Konnotationen, also die mitgedachten Konzepte und Ideen, von großer Bedeutung sein können und zudem zeitlich und situativ veränderlich sind. Ich möchte daher im Folgenden kurz auf wichtige in dieser Arbeit verwendete Begriffe und ihre Verwendung im Rahmen dieser Arbeit eingehen.

Die Bezeichnung „Migrant“ (und die synonym verwendeten Begriffe „Immigrant“, „Einwanderer“ und „Zuwanderer“) schließt begrifflich einen Wanderungsprozess mit ein. Als Migrant kann daher korrekterweise nur eine Person bezeichnet werden, die nach Österreich eingewandert ist, nicht jedoch in Österreich geborene ausländische Staatsbürger, also in Österreich geborene Kinder von Migranten (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007a: 165). Der Begriff sagt jedoch nichts über die derzeitige Staatsbürgerschaft einer Person aus. So werden auch Personen, die nach

Österreich eingewandert sind und inzwischen die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben, als Zuwanderer bezeichnet.

Eine kleine Inkonsistenz wird insoweit in Kauf genommen als Personen, die selbst in Österreich geboren wurden, deren Eltern jedoch nach Österreich zugewandert sind, als „Migranten/Immigranten/Einwanderer/Zuwanderer der zweiten Generation“ bzw. „zweite Generation der Migranten/Immigranten/Einwanderer/ Zuwanderer“ bezeichnet werden¹ (Migranten/Immigranten/Einwanderer/Zuwanderer werden dementsprechend auch mit dem Zusatz „der ersten Generation“ versehen bzw. es wird diesbezüglich auch oft von „Migranten/Immigranten/Einwanderern/ Zuwanderern der ersten Generation“ gesprochen).

Oft werden auch Personen, die im Ausland geboren wurden, aber bis zum Alter von vier bzw. sechs oder sieben Jahren eingewandert sind, zur zweiten Generation gerechnet (vgl. z.B. Weiss, 2007: 417, Heath/Cheung, 2007b: 39 u. Granato, 2007: 134). Es ist jedoch zu vermuten, dass das unmittelbare Umfeld, in dem die Kinder aufwachsen (z.B. auch in Hinsicht auf die Umgangssprache), und die Erziehung, auch bei der Einreise im Kleinkindesalter noch sehr stark von den Gepflogenheiten des Herkunftslandes bzw. der Herkunftskultur geprägt sind und der Einfluss dieser Unterscheidung auf die Stellung am Arbeitsmarkt minimal ist. Bei einer Kontroll-Auswertung der Stellung der Gruppen der Zuwanderer am Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der im Kleinkindesalter (<4 bzw. <6 Jahre) Zugewanderten ergaben sich in der Stichprobe keine markanten Unterschiede. Zumeist ließ sich eine leichte Besserstellung der im Ausland geborenen Untersuchungsgruppen am Arbeitsmarkt feststellen, wenn Personen, die in sehr frühem Alter eingewandert sind, dazugezählt werden. Die Unterschiede lagen dabei jedoch zumeist im Bereich von Zehntelprozentpunkten und vor allem der Anteil der Zuwanderer in höheren Positionen im Arbeitsmarkt (Vorarbeiter, Meister, Führungskräfte, etc.) wies im

¹ In Fällen, bei denen die Eltern aus unterschiedlichen Staaten stammen, wird bei der Zuordnung zu den Untergruppen für die Datenanalyse dem Vorschlag von Jonsson (2007: 464) folgend auf diese Weise vorgegangen: Ist nur ein Elternteil eingewandert, wird die Person zu der Untersuchungsgruppe ohne Migrationshintergrund gerechnet und zwar deshalb, weil davon ausgegangen werden kann, dass eine Person, auch wenn ein Elternteil im Ausland geboren wurde, über den in Österreich geborenen Elternteil einen Anschluss an die österreichische Gesellschaft und Zugang zu Informationen bezüglich Ausbildung, Arbeitsmarkt etc. hat, die vergleichbar mit der Situation von Österreichern ohne Migrationshintergrund sind (vgl. dazu auch Jonsson, 2007: 464). Wurden die Eltern in unterschiedlichen ausländischen Staaten geboren, ist die Herkunft des Vaters für die Zuordnung zur Untersuchungsgruppe ausschlaggebend, da dieser die sozioökonomische Stellung der Familie zumeist maßgeblicher beeinflusst (vgl. dazu auch Jonsson, 2007: 464f). Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Zuordnung in solchen Fällen in unterschiedlichen Studien unterschiedlich gehandhabt wird (vgl. z.B. Jonsson, 2007: 464f und Statistik Austria, 2008a: Tabelle 1).

Vergleich kaum Unterschiede auf. Zum Teil ließ sich auch kein eindeutiger Trend feststellen und die Anteile in höheren Positionen lagen bei Abzug der bis zum Alter von vier Jahren Eingewanderten niedriger als bei der Analyse aller im Ausland Geborenen, bei Abzug aller bis zum Alter von sechs Jahren Eingewanderten jedoch gleich hoch.

In dieser Arbeit wird daher bei der Einteilung der Untersuchungsgruppen in Einwanderer der 1. und 2. Generation wie auch bei Plahuta (2007: 7) und in Presseaussendungen der Statistik Austria (vgl. z.B. Statistik Austria, 2008a) einzig auf das Geburtsland eingegangen, nicht auf das Einreisealter.

Es sei weiters darauf hingewiesen, dass es sich bei Zuwanderern der 1. Generation nicht (unbedingt) um die Eltern der Zuwanderer der 2. Generation handelt. Die Bezeichnung bezieht sich ausschließlich auf den Geburtsort der Personen, bei einem Zuwanderer der 1. Generation kann es sich also zum Beispiel auch um eine 20-jährige Frau, die vor kurzem nach Österreich eingewandert ist, handeln. (siehe dazu auch Heath/Cheung, 2007b: 28)

Die Bezeichnung „ausländisch“ bezieht sich immer auf die Staatsbürgerschaft. „Ausländische Arbeitskräfte“ z.B. sind also in Österreich beschäftigte Arbeitskräfte, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Die Bezeichnung sagt jedoch nichts über den Geburtsort einer Person aus. So kann es sein, dass jemand in Österreich geboren und aufgewachsen ist, aufgrund der ausländischen Staatsbürgerschaft seiner Eltern jedoch ebenfalls eine ausländische Staatsbürgerschaft hat.

Als Synonym für „ausländische Staatsbürger“ wird im Allgemeinen auch der Begriff „Ausländer“ verwendet. Der Gebrauch dieses Begriffs wird jedoch aufgrund seiner negativen Konnotation in dieser Arbeit eher vermieden.

Staatsbürger von nicht-EWR-Staaten („Drittstaaten“) werden als „Drittstaatsangehörige“ bezeichnet.

„Eingebürgerte“ hatten ursprünglich keine österreichische Staatsbürgerschaft, sind jedoch inzwischen österreichische Staatsbürger. Der Begriff sagt jedoch genau genommen nichts über den Geburtsort einer Person aus (da in Österreich geborene

Kinder von ausländischen Staatsbürgern in der Regel nicht die österreichische sondern die Staatsbürgerschaft ihrer Eltern erhalten und somit ebenfalls eingebürgert werden können). In dieser Arbeit kann die Zahl der Eingebürgerten nicht nach der korrekten Definition berechnet werden, da Daten zur früheren Staatsbürgerschaft fehlen. Bei den statistischen Analysen wird daher die Zahl der Eingebürgerten als Summe der im Ausland geborenen Österreicher berechnet. Die Zahl der im Inland als Ausländer geborenen Personen, die inzwischen die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen (müssten korrekterweise dazugezählt werden) sowie die im Ausland als Österreicher geborenen Personen (müssten korrekterweise ausgenommen werden) kann aufgrund der Datenlage nicht berücksichtigt werden.

Ist in dieser Arbeit von „Österreichern“ oder „österreichischen Staatsbürgern“ die Rede, so bezieht sich die Bezeichnung auf die Staatsbürgerschaft einer Person. Der Begriff „Österreicher/Personen ohne Migrationshintergrund“ wird verwendet um österreichische Staatsbürger zu bezeichnen, die in Österreich geboren wurden und deren Vater und/oder Mutter in Österreich geboren wurden².

Als Personen „mit Migrationshintergrund“ wird in dieser Arbeit die in Österreich lebende Bevölkerung bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden, die selbst jedoch in Österreich geboren wurde. Menschen „mit unmittelbarem Migrationshintergrund“ sind hingegen Personen, die im Ausland geboren wurden und jetzt in Österreich leben. Die aktuelle Staatsbürgerschaft spielt in beiden Fällen keine Rolle. Sind beide Gruppen gemeint (also Personen, die im Ausland geboren wurden und Personen, die im Inland geboren wurden, deren Eltern jedoch im Ausland geboren wurden) wird die Bezeichnung „mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund“ verwendet. Bei einer genaueren Definition des Herkunftslandes der Person bzw. ihrer Vorfahren ist dementsprechend zum Beispiel von „Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund“ die Rede³.

² Über weitere Generationen von Migranten (Großeltern zugewandert etc.) liegen keine statistischen Daten vor.

³ Zur genauen Zuordnung von Personen, deren Eltern in unterschiedlichen Staaten geboren wurden, siehe Fußnote 1.

Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die Verwendung der relevanten Begriffe in dieser Arbeit.

Tabelle 1: Wichtige Begriffe (wie sie in dieser Arbeit verwendet werden)

	Österreichische Staatsbürgerschaft?	In Österreich geboren?
Migrant, Zuwanderer, Einwanderer (1.Gen.)	ja/nein	nein
"ausländisch"/Ausländer	nein	ja/nein
Eingebürgerter	ja	nein
"österreichisch"/Österreicher	ja	ja/nein
"ohne Migrationshintergrund"	ja	ja
"mit Migrationshintergrund" (2. Generation)	ja/nein	ja
"mit unmittelbarem Migrationshintergrund" (1.Gen.)	ja/nein	nein
„mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund (1.+2.Gen.)	ja/nein	ja/nein

Zur Begrifflichkeit sei noch angemerkt, dass sich die Aussagen, wenn nicht anders angegeben, selbstverständlich auf Österreich beziehen. Es wird daher im Folgenden verzichtet, dies jedes Mal zu erwähnen (es handelt sich also bei der „Übersicht über die Einwanderung ab der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts“ selbstverständlich um die Einwanderung nach Österreich, bei den „strukturellen und demographischen Aspekten der Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund“ wird auf die entsprechende Bevölkerungsgruppe in Österreich Bezug genommen etc.).

1.3. Datenquelle für die statistischen Auswertungen im empirischen Teil

In früheren Untersuchungen zur Stellung von Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass fehlende Informationen über bereits eingebürgerte Personen mit Migrationshintergrund und über österreichische Staatsbürger, deren Eltern nach Österreich zugewandert sind, Analysen zu diesem Thema sehr einschränken (vgl. z.B. Herzog-Punzenberger, 2007: 242 u. Faßmann/Reeger/Sari, 2008: 29). Mit der Aufnahme der Fragen nach dem Geburtsort des Vaters und der Mutter zusätzlich zum eigenen Geburtsort in das Programm der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008 der Statistik Austria eröffnet sich die Möglichkeit, auch die Stellung am Arbeitsmarkt von jenen österreichischen Staatsbürgern zu untersuchen, die in Österreich, vielleicht auch schon als Österreicher, geboren wurden, deren Eltern jedoch zugewandert sind. Daraus lassen sich interessante Erkenntnisse über die soziale Mobilität von

Personen mit Migrationshintergrund bzw. über Segmentationsprozesse am österreichischen Arbeitsmarkt gewinnen.

Der Mikrozensus war seit 1968 „die größte und wichtigste sozialwissenschaftliche Stichprobenerhebung Österreichs“ (Kytir/Stadler, 2004: 511). 2004 wurde er neu gestaltet und den Anforderungen der von der EU vorgeschriebenen Arbeitskräfteerhebung angepasst. Außerdem erfolgt die Ziehung der Personen- und Wohnungsstichproben nicht mehr wie früher auf Basis der Volkszählungsdaten, sondern auf Basis der Daten des seit 2002 eingerichteten Zentralen Melderegisters. Die Stichprobe ist nach Bundesländern und Gemeindegrößenklassen geschichtet und umfasst pro Quartal ca. 22.500 Wohnungen. (vgl. Kytir/Stadler, 2004: 511ff) Den EU-Vorschriften entsprechend erfolgt die Erhebung kontinuierlich, also gleichmäßig über alle Wochen des Jahres verteilt, und wird quartalsweise oder jahresweise zur Verfügung gestellt. Die statistischen Analysen im empirischen Teil dieser Arbeit basieren auf den Mikrozensus-Daten des zweiten Quartals 2008.

Ebenso wie nach formalen und erhebungstechnischen Aspekten wurde der Mikrozensus auch nach inhaltlichen Gesichtspunkten den Anforderungen der EU-Arbeitskräfteerhebung angepasst. Prinzipiell besteht das Fragenprogramm des Mikrozensus weiterhin aus einem Grundprogramm und einem jährlich variierendem Zusatzmodul, das von der Europäischen Kommission beschlossen wird und Fragen zu aktuellen Themen beinhaltet (vgl. Kytir/Stadler, 2004: 518).

Die Statistik Austria bietet die Möglichkeit der Verwendung einer Gewichtungsvariablen, die die Aufrechnung der Daten auf die Gesamtbevölkerung ermöglicht. Ich habe mich jedoch gegen eine Gewichtung entschieden, da diese das Ergebnis aufgrund der sehr geringen Besetzung einiger Kategorien, die für Untersuchungen bezüglich des Migrationshintergrunds relevant sind, sehr stark verzerren würde. So finden sich in den Daten zum Beispiel die Datensätze von vier finnischen Staatsbürgern, die bei einer Gewichtung auf 903 finnische Staatsbürger aufgewertet werden. In insgesamt zwanzig Fällen wurde nur eine Person mit einer bestimmten Staatsbürgerschaft befragt (z.B. Portugal, Tschad, etc.), gewichtet werden jedoch bis zu einigen hundert Staatsbürgern aus diesen Staaten ausgewiesen (Portugal: 94, Tschad: 620). Wie Behnke, Baur und Behnke (2006: 174) bemerken, ist eine Gewichtung nur dann sinnvoll, wenn die gewichteten

Untergruppen in sich homogen sind. Da davon jedoch unter diesen Bedingungen nicht ausgegangen werden kann, wurde bei den Analysen auf die Gewichtung verzichtet. In Hinblick auf die dadurch (subjektiv) geringeren Fallzahlen sind die Ergebnisse der Analysen – wie wohl in den meisten Studien, die auf Stichprobenerhebungen beruhen – als „sehr wahrscheinlich für die Grundgesamtheit zutreffende Tendenzen“ zu interpretieren.

1.4. Die Einteilung der Untersuchungseinheiten

Die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund, von denen in der Mikrozensusdatenbank des 2. Quartals 2008 Daten zur Erwerbstätigkeit zur Verfügung stehen, wird durch den teilweise recht hohen Anteil der nicht-Erwerbstätigen (von denen dementsprechend keine Daten zur Erwerbstätigkeit erhoben wurden) dezimiert. So waren zum Beispiel 346 der 586 befragten türkischen Staatsbürger nicht erwerbstätig, wodurch letztendlich arbeitsmarktspezifische Daten von 240 türkischen Staatsbürgern für die Analyse zur Verfügung standen. Dennoch stellen die Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, wie auch Irena Kogan (2007: 111) anmerkt, eine der besten und aussagekräftigsten Datenquellen zur Analyse der Situation von Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt dar, und durch eine sinnvolle Zusammenfassung lassen sich Untergruppen mit einer genügend großen Fallzahl bilden, die auch tiefergehende Analysen zulassen.

Gerade die Untersuchung der zahlenstärksten Zuwanderungsgruppen ist – eben aufgrund ihrer quantitativen Bedeutung – bei der Beschäftigung mit der Situation von Menschen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt von spezifischem Interesse und von besonderer Wichtigkeit. In Österreich sind die bei weitem größten Gruppen von Zuwanderern schon seit Beginn der organisierten Anwerbung von Ausländern für den österreichischen Arbeitsmarkt in den 1960er Jahren (und wohl auch gerade auf Grund der auf diese Staaten konzentrierten Anwerbung) Personen aus der Türkei und aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens. Diese beiden Gruppen, die auch im Datensatz – auch nach Abzug der nicht-Erwerbstätigen - in recht großer Anzahl vertreten sind, werden daher als eigene Untergruppen analysiert.

Zahlenmäßig von großer Bedeutung sind in Österreich darüber hinaus Zuwanderer aus der EU. Bei diesen wird in der Analyse zwischen Zuwandern aus den „alten“ EU-Staaten (ohne Österreich) und der Schweiz⁴ und Zuwanderern aus den „neuen“ EU-Staaten unterschieden. Dies erscheint deshalb sinnvoll, da diese beiden Staatengruppen sich einerseits in der geschichtlichen Entwicklung (der Herkunftsstaaten und der Einwanderung nach Österreich) unterscheiden. Andererseits galten für die neuen EU-Staaten vor ihrem Beitritt zur EU (und in gewissen Bereichen auch derzeit noch – siehe Kapitel 4) unterschiedliche Vorschriften bezüglich der Teilnahme am österreichischen Arbeitsmarkt. Ein sichtprobenartiger Vergleich der Stellung am Arbeitsmarkt anhand der Variable „genaue Tätigkeit“ hat darüber hinaus ergeben, dass die beiden Gruppen bezüglich der Stellung ihrer Mitglieder am Arbeitsmarkt in sich relativ ähnlich strukturiert sind, sich zwischen den beiden Gruppen jedoch diesbezüglich Unterschiede feststellen lassen, was eine gesonderte Analyse dieser beiden Staatengruppen nahe legt. Alle übrigen Herkunftsstaaten (asiatische, afrikanische etc.) sind im Datensatz in zu geringer Anzahl vertreten, um eine sinnvolle Analyse durchführen zu können, und darüber hinaus auch in der Gesamtbevölkerung zahlenmäßig nicht so bedeutend wie die analysierten Staatengruppen (vgl. Kapitel 3), und werden daher in der Analyse nicht berücksichtigt.

Tabelle 2 gibt eine Übersicht über die Einteilung der Untersuchungsgruppen, die im Rahmen dieser Arbeit analysiert werden. Zur ungefähren Abschätzung der Fallzahlen ist die Anzahl der befragten Personen der jeweiligen Staaten angegeben (nach Staatsbürgerschaft, auf die übrigen Aspekte bezüglich Migrationshintergrund wird hier noch nicht eingegangen). Dabei wurden allerdings nur die Erwerbstätigen nach dem Labour-Force-Konzept⁵ beachtet, also jener Anteil, für den auch Datenmaterial für tiefergehende arbeitsmarktspezifische Analysen vorhanden ist.

⁴ In Folge wird bei dieser Gruppe der einfacheren Lesbarkeit wegen von den „alten EU-Staaten+CH“ gesprochen, auch wenn dies nicht ganz korrekt ist, da Österreich selbstverständlich ausgenommen wird. Die Schweiz wird aufgrund der strukturellen Nähe der schweizer Zuwanderer zu Einwanderern der übrigen alten EU-Staaten in diese Gruppe gerechnet.

⁵ Personen, die in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung als unselbstständig oder selbstständig Beschäftigte oder als mithelfende Angehörige gearbeitet haben, oder zwar in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben, aber sonst erwerbstätig sind (inkl. Frauen in Mutterschutz, Personen in Elternkarenz; exkl. Präsenz- und Zivildienstler). (vgl. Kytir/Stadler, 2004: 514)

Tabelle 2: Einteilung der Untersuchungsgruppen mit Fallzahlen (Erwerbstätige nach dem Labour-Force-Konzept nach Staatsbürgerschaft)

Österreich (21.640)	EU-Alt+CH (536)	EU-Neu (229)	ehem. Jugoslawien (759)	Türkei (240)
	Deutschland (388) Frankreich (16) Italien (49) Niederlande (15) Belgien (4) Luxemburg (0) Finnland (3) Irland (2) Dänemark (1) Griechenland (6) Portugal (1) Spanien (6) Schweden (3) Schweiz (24) Vereinigtes Königreich (18)	Zypern (0) Tschechien (22) Estland (0) Ungarn (46) Lettland (1) Litauen (0) Malta (0) Polen (63) Slowakei (30) Slowenien (13) Rumänien (51) Bulgarien (3)	Bosnien u. Herzegowina (287) Kroatien (199) Mazedonien (28) Serbien (230) Montenegro (4) Kosovo (11)	

1.5. Aufbau der Arbeit

Die Arbeit ist in zwei Teile gegliedert. Teil 2 setzt sich mit den gestellten Forschungsfragen auseinander und stellt den empirischen Teil dieser Arbeit dar. Teil 1 liefert die konzeptionelle Basis für den empirischen Teil und soll wichtige Grundlagen der Arbeitsmarktforschung und Hintergründe der Stellung von Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt beleuchten, um so ein besseres Verständnis der Ergebnisse der empirischen Analysen zu ermöglichen.

Zu Beginn wird ein kurzer geschichtlicher Überblick über die Einwanderung nach Österreich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gegeben. Dieser soll nicht nur die Entwicklung der Zahl und Struktur der ausländischen Bevölkerung in Österreich darstellen, sondern auch eine Vorstellung davon geben, unter welchen Rahmenbedingungen die Migranten nach Österreich gekommen sind, und von welchem „Migrationshintergrund“ man bei einer Betrachtung der statistischen Daten ausgehen kann.

Im Anschluß an die Beschäftigung mit ihrer Migrationsgeschichte wird auf wichtige demographische und strukturelle Merkmale der derzeit in Österreich wohnhaften Bevölkerung mit Migrationshintergrund eingegangen und somit die Bevölkerungsgruppe, die im Mittelpunkt des Forschungsinteresses steht, näher vorgestellt.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der in den ersten Teil der Arbeit Eingang findet, ist der rechtliche Rahmen für den Aufenthalt und die Beschäftigung von ausländischen Staatsbürgern in Österreich. Dieser beeinflusst entscheidend das tägliche Leben und die Arbeitsbedingungen ausländischer Staatsbürger in Österreich und die unterschiedliche Rechtsposition von ausländischen Staatsbürgern und österreichischen Staatsbürgern könnte einen wesentlichen Einflussfaktor auf die unterschiedliche Situation dieser beiden Bevölkerungsgruppen am österreichischen Arbeitsmarkt darstellen. Eine Annäherung an die Beantwortung der Frage, ob es einen „Staatsbürgerschaftsbonus“ (vgl. Herzog-Punzenberger, 2007: 242) gibt und somit die Stellung von ausländischen Staatsbürgern am Arbeitsmarkt wesentlich von den rechtlichen Rahmenbedingungen beeinflusst wird, soll im empirischen Teil durch eine Gegenüberstellung der Arbeitsmarktsituation von Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und österreichischer Staatsbürgerschaft und solchen mit ausländischer Staatsbürgerschaft erreicht werden.

Im ersten Teil soll weiters auf wichtige Theorien der Arbeitsmarktforschung, die nicht zuletzt die Grundlage für die Formulierung der Forschungsfragen dieser Arbeit darstellen, eingegangen werden. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei jenen Aussagen der Theorien, die einen Versuch darstellen, zu erklären, wodurch die Stellung von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt bedingt bzw. beeinflusst wird.

TEIL I: KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN

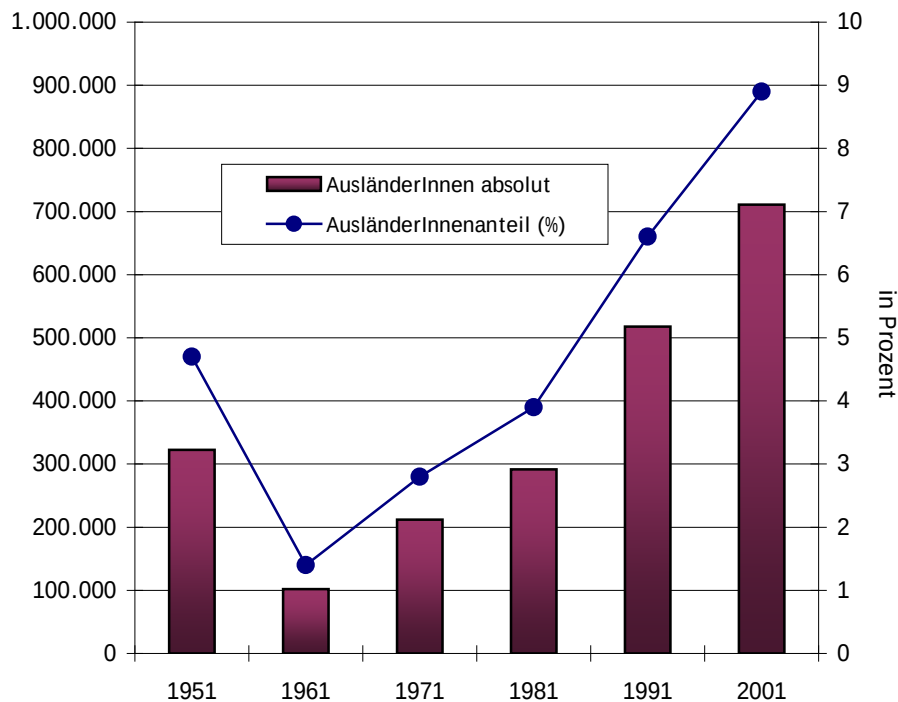
2. Übersicht über die Einwanderung in der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts

2.1. Einleitung

Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges kamen rund eine Million Flüchtlinge und Vertriebene aus Ostmitteleuropa und vom Balkan nach Österreich (vgl. Faßmann/Münz, 1996: 258). Dieser Zustrom an Flüchtlingen und Zuwanderern zeigt sich noch deutlich in den Daten der Volkszählung von 1951, die einen Ausländeranteil von 4,7% ausweisen, was einer Zahl von 322.598 Personen entsprach (vgl. Reiterer, 2007: 215). Für einen großen Teil dieser Menschen war Österreich jedoch nicht das Endziel sondern nur eine Zwischenstation auf dem Weg nach Westen. Ein weiterer Teil erhielt die österreichische Staatsbürgerschaft. Daher lag die Zahl der in Österreich wohnhaften ausländischen Staatsbürger 1961 trotz einer weiteren Flüchtlingswelle 1956/57 als Folge der Niederschlagung des Volksaufstandes in Ungarn, in deren Verlauf fast 180.000 Ungarn vorübergehend in Österreich Asyl gewährt wurde (von denen jedoch nur 20.000 dauerhaft im Land blieben), nur mehr bei 102.159 Personen, was einem Ausländeranteil von 1,4% entsprach (vgl. Bauer, 2008: 5, Faßmann/Münz, 1996: 258 u. Reiterer, 2007: 44 u. 215).

Ab den 1960er Jahren begann der Ausländeranteil an der österreichischen Wohnbevölkerung jedoch wieder anzusteigen und wurde immer mehr zu einem wichtigen Faktor der demographischen Entwicklung Österreichs (vgl. Statistik Austria, 2007b: 13). Bis zur letzten Volkszählung 2001 erreichte der Ausländeranteil in Österreich einen Wert von fast 9%. Am Stichtag der Volkszählung 2001 lebten mit 710.926 ausländischen Staatsbürgern mehr als doppelt so viele ausländische Staatsbürger in Österreich als noch vor einem halben Jahrhundert, und fast sieben Mal so viele wie 1961 (vgl. Reiterer, 2007: 215). Die zwei Hauptgruppen, die für den Anstieg der Wohnbevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Österreich verantwortlich zeichnen, waren (und sind) Flüchtlinge bzw. Asylwerber und Arbeitsmigranten (vgl. Faßmann/Findl/Münz, 1991: 7).

Abbildung 1: Ausländische Wohnbevölkerung in Österreich sowie Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung an der Gesamtbevölkerung 1951 bis 2001



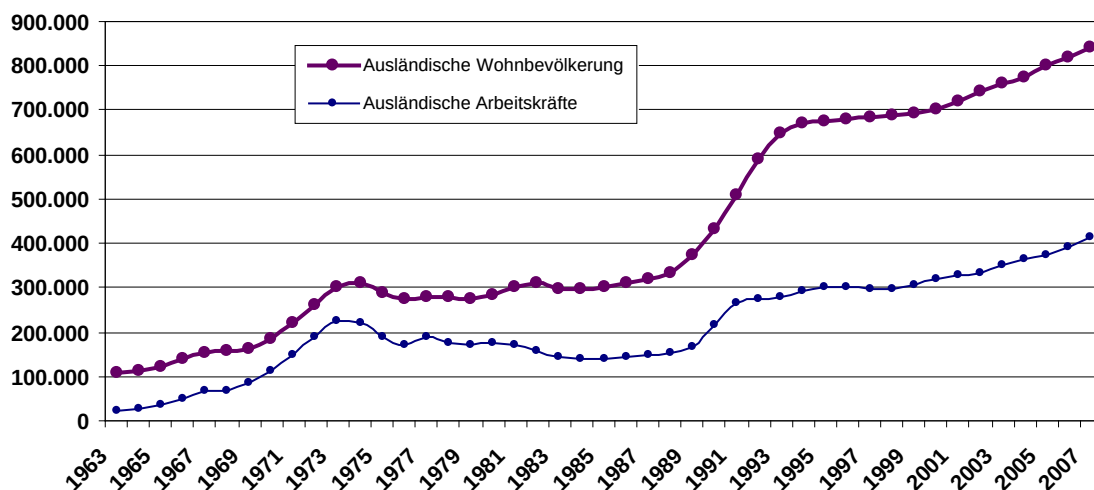
Datenquelle: Reiterer, 2007: 214; eigene Darstellung.

Nicht übersehen sollte man jedoch, dass die Veränderung der Zahl der ausländischen Wohnbevölkerung nicht ohne weiteres mit der Zuwanderung gleichgesetzt werden kann. So steigt die Ausländerzahl auch durch den Geburtenüberschuss der ausländischen Bevölkerung in Österreich (zwischen 1991 und 2001 96.000 Personen). Gleichzeitig wird die Anzahl der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft durch Einbürgerungen (zwischen 1991 und 2001 rund 170.000) verringert. (vgl. Reiterer, 2007: 45) Inzwischen ist auch der Anstieg der Wohnbevölkerung mit österreichischer Staatsbürgerschaft von der Migration abhängig. Wie Kytir und Biffl hervorheben, wäre die Zahl der Österreicher ohne Einbürgerungen rückläufig, da sowohl die Wanderungsbilanz, als auch die Geburtenbilanz der Inländer seit 1995 negativ waren (vgl. Biffl, 2002b: 119 u. Kytir, 2002: 50).

Ein wichtiger Faktor für den Anstieg der Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft ab den 1960er Jahren war neben Fluchtbewegungen, wie

bereits erwähnt, auch der Anstieg der Zahl der Arbeitsmigranten. Abbildung 2 gibt eine Übersicht über die Entwicklung der Beteiligung ausländischer Staatsbürger am österreichischen Arbeitsmarkt. Es lässt sich deutlich die von einem vergleichsweise niedrigem Niveau startende Anlaufphase der Ausländerbeschäftigung Anfang der sechziger Jahre feststellen, mit dem vorläufigen Höhepunkt 1973, und der drauffolgende Rückgang der Beschäftigung von ausländischen Staatsbürgern. Ein deutlicher Anstieg erfolgt dann wieder Anfang der 90er Jahre. Ende der 90er Jahre stagniert die Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt, um dann ab Anfang des neuen Jahrtausends konstant anzusteigen.

Abbildung 2: Ausländische Wohnbevölkerung und ausländische Arbeitskräfte in Österreich (absolut) 1963 bis 2007



Datenquelle: Arbeitskräfte: Biffl, 2008: 61; Wohnbevölkerung: Statistik Austria, 2008b; eigene Darstellung.

In Abbildung 2 kann man außerdem erkennen, dass der Anstieg der ausländischen Wohnbevölkerung in den Jahren der Arbeitskräfteanwerbung mit dem Anstieg der ausländischen Arbeitskräfte weitgehend parallel lief. Die hohen Erwerbstätigenquoten der ausländischen Bevölkerung während dieser Zeit spiegeln die Struktur der ausländischen Wohnbevölkerung, speziell in diesen Jahren, in denen aktiv (vor allem männliche) ausländische Arbeitskräfte angeworben wurden, wider.

Ganz anders sieht der Trend ab 1991 aus. Anfang der 90er Jahre beginnen sich die beiden Werte auseinander zu entwickeln. Während sich die Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte kaum verändert, steigt die ausländische Wohn-

bevölkerung stark an, bis die Werte ab 1995 wieder annähernd parallel verlaufen – allerdings auf deutlich unterschiedlichen Niveaus.

Um die Entwicklungen, die sich in Abbildung 2 darstellen, deuten zu können, und auch die für die Fragestellung dieser Arbeit wichtige Struktur der heute in Österreich lebenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund besser verstehen zu können, ist es interessant, sich die Entwicklung sowie die Hintergründe der Zuwanderungswellen in diesem Zeitraum genauer anzusehen. Faßmann (1992: 101ff) unterscheidet vier Phasen der Zuwanderung in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts: eine „Frühphase“ Mitte der 60er Jahre, eine „erste Hauptphase“ Ende der 60er Jahre bis Anfang der 70er Jahre, eine „Phase des Rückbaus“ und eine „zweite Hauptphase“ ab Mitte der 80er Jahre. Daran schließt sich die Phase der kontrollierten Zuwanderung ab Anfang der 90er Jahre an. Zum Schluss soll noch auf die Entwicklungen zu Beginn des neuen Jahrtausends eingegangen werden.

2.2. Die Frühphase der Arbeitsmigration nach Österreich

Zu Beginn der 60er Jahre hatte sich die österreichische Wirtschaft von den Auswirkungen des Zweiten Weltkrieges erholt. Die Industrie hatte den Agrarsektor zurückgedrängt und florierte, die Geldwertstabilität war gesichert, Inflation und Arbeitslosigkeit waren niedrig. Bald konnte die Nachfrage der im Wachstum begriffenen Wirtschaft nach Arbeitskräften im Inland nicht mehr gesättigt werden. Die ungünstige Altersstruktur der Bevölkerung, die Abwanderung österreichischer Arbeitskräfte nach Deutschland und in die Schweiz, und die mit der steigenden Geburtenrate verbundene sinkende Erwerbsbeteiligung der Frauen verschärften die Lage. (vgl. Faßmann, 1992: 101f u. Bauer, 2008: 5)

Österreich entschied sich daher dem Beispiel anderer westeuropäischer Staaten zu folgen und den Arbeitsmarkt über die Staatsgrenzen hinaus auszudehnen. Bereits 1961 wurden Arbeitskräfte aus Italien für die Baubranche angeworben. Mit dem Abschluss des „Raab-Olah-Abkommens“ zwischen der Bundeswirtschaftskammer und dem Gewerkschaftsbund wurde der Grundstein für eine systematische Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte für den österreichischen Arbeitsmarkt gelegt. In den darauf folgenden Jahren wurden Anwerbeabkommen mit Spanien

(1962; dieses Abkommen blieb praktisch ohne Bedeutung), der Türkei (1964) und Jugoslawien (1966) abgeschlossen. Vor Ort eingerichtete Rekrutierungsbüros organisierten die Anwerbung und die Anreise der Arbeitskräfte nach Österreich. (vgl. Bauer, 2008: 5)

Ein Großteil der Arbeitsmigranten, die in dieser „Take-off-Phase“ (Faßmann, 1992: 102) nach Österreich kam, waren jüngere, relativ gut ausgebildete Männer aus den größeren Städte im Norden des ehemaligen Jugoslawiens (Slowenien, Kroatien). Ihr Ziel war es zumeist, in möglichst kurzer Zeit möglichst viel Geld zu verdienen, um anschließend in die Heimat zurückzukehren (vgl. Faßmann, 1992: 102). Diese Motivation kam den Absichten der österreichischen Wirtschaft entgegen, die benötigten Arbeitskräfte als arbeitsmarktpolitische „Manövriermasse“ (Faßmann/Münz, 1995: 46) nach einem „Rotationsprinzip“ zu rekrutieren: vor allem ungebundene Männer sollten temporär Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erhalten, nach kürzerer Zeit wieder in ihre Heimat zurückkehren, und je nach Konjunkturlage und den Bedürfnissen der österreichischen Wirtschaft durch „neue“ ausländische Arbeitskräfte ersetzt werden (vgl. Bauer, 2008: 5). Wie sich bald zeigte, lag dieses Arrangement jedoch weder im Interesse der Arbeitgeber, die die Arbeitsplätze nicht ständig mit neuen Arbeitskräften besetzen wollten, die erst eingearbeitet werden mussten, noch im Interesse vieler ausländischer Arbeitnehmer, die an einem längeren Aufenthalt in Österreich interessiert waren (vgl. Faßmann/Seifert, 1997: 321).

2.3. Die erste Hauptphase der Zuwanderung von Arbeitsmigranten

Mit der systematischen Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften stieg deren Zahl in Österreich rasch an und erreichte 1973 mit fast 230.000 in Österreich beschäftigten ausländischen Staatsbürger einen ersten Höhepunkt (vgl. Faßmann/Münz/Seifert, 1999: 97 u. Faßmann, 1992: 102). In den späten 60er und frühen 70er Jahren lag die jährliche Zuwachsrate von ausländischen Staatsbürgern in Österreich bei 30.000 bis 50.000 Personen (vgl. Faßmann, 1992: 102). Aber nicht nur quantitativ weitete sich die Ausländerbeschäftigung in Österreich in diesen Jahren aus. Auch die Zusammensetzung des ausländischen Arbeitskräftekontingents veränderte sich. Aufgrund der großen Konkurrenz zwischen den

westeuropäischen Anwerbestaaten und der Lohnniveauunterschiede zwischen Österreich und zum Beispiel Deutschland, Schweden oder der Schweiz, musste Österreich auf weniger entwickelte Regionen als Quellgebiete der Arbeitsmigranten zurückgreifen (vgl. Faßmann/Münz/Seifert, 1999: 97 u. Faßmann/Seifert, 1997: 320f). Darüber hinaus wanderten zunehmend auch ältere, nicht so gut ausgebildete Personen ein und auch ganze Familien. Bereits 1971 lag der Frauenanteil an der ausländischen Wohnbevölkerung bei fast 40%, der Anteil der Kinder kam auf fast 15% (vgl. Bauer, 2008: 6). Auch dehnte sich das Einzugsgebiet der Arbeitsmigranten Richtung Südosten (Serbien, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien) und in ländliche Gebiete aus. Dazu kamen verstärkt Zuwanderer aus der Türkei und aus „sonstigen“ Staaten. (vgl. Faßmann, 1992: 102)

Neben der Arbeitsmigration trugen auch in dieser Phase Fluchtbewegungen zum Anstieg der ausländischen Bevölkerung in Österreich bei. Nach der Niederschlagung des „Prager Frühlings“ flüchteten 1968/1969 162.000 tschechische und slowakische Staatsbürger nach Österreich, wobei nur 12.000 dauerhaft im Land blieben (vgl. Faßmann/Münz, 1996: 258 u. Bauer, 2008: 5). Zwischen 1968 und 1986 fanden rund 300.000 Juden aus der Sowjetunion und Osteuropa in Österreich Aufnahme, von denen der Großteil nach Israel oder in die USA weiterwanderte (vgl. Bauer, 2008: 5). Ab Anfang der 70er Jahre nahm Österreich auch erstmals eine größere Anzahl von Flüchtlingen aus dem außereuropäischen Raum auf. 1972 waren dies 1.500 Inder, die aus Uganda flüchten mussten, zwischen 1973 und 1975 um die 1.000 Opfer der Militärdiktaturen in Chile und Argentinien. 1972 und 1980 kamen dazu noch 1.800 Flüchtlinge aus Indochina. (vgl. Faßmann/Münz, 1996: 258, Bauer, 2008: 5 u. König, 1990: 24)

2.4. Die Phase des Rückbaus des ausländischen Arbeitskräftekontingents

Mit dem Stagnieren der Wirtschaft als Folge der Erdölkrise 1973/1974 und dem Eintritt von geburtenstärkeren Jahrgängen in den österreichischen Arbeitsmarkt, veränderte sich die Situation am Arbeitsmarkt grundlegend (vgl. Faßmann/Münz/Seifert, 1999: 98 u. Faßmann, 1992: 103). Die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften wurde gestoppt, und es wurde versucht, ausländische Arbeitskräfte dazu zu motivieren, in ihre Heimat zurückzukehren. Das 1975

verabschiedete Ausländerbeschäftigungsgesetz räumte darüber hinaus österreichischen Arbeitskräften gegenüber ausländischen Arbeitskräften Vorrang am Arbeitsmarkt ein (vgl. Bauer, 2008: 6). In Folge nahm die Anzahl der in Österreich beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer drastisch ab. 1984 waren nur mehr 138.710 ausländische Arbeitskräfte (legal) in Österreich beschäftigt, das sind 40% weniger als noch 10 Jahre zuvor (vgl. Faßmann, 1992: 103).

Vom Abbau des ausländischen Arbeitskräftekontingents waren vor allem jugoslawische Staatsangehörige betroffen (vgl. Faßmann, 1992: 103). Dazu kam eine „geringe, wenn auch vorerst sehr zögernde Einbürgerung“ (Reiterer, 2007: 44) von ausländischen Staatsbürgern in Österreich. Alles in allem gingen Zahl und Anteil der ausländischen Staatsbürger bis Mitte der 80er Jahre leicht zurück, ehe ab der zweiten Hälfte der 80er Jahre wieder ein Anstieg der Ausländerzahlen zu verzeichnen war (vgl. Reiterer, 2007: 44).

Ein nicht beabsichtigter bzw. vorhergesehener Nebeneffekt der restriktiveren Bestimmungen bezüglich der Beschäftigung ausländischer Staatsbürger war eine Aufenthaltsverfestigung von bereits in Österreich beschäftigten ausländischen Arbeitskräften. In Voraussicht der geringen Möglichkeiten, nach einer Rückkehr in ihre Heimat wieder nach Österreich zurückkommen zu können, verlängerten viele in Österreich beschäftigte ausländische Staatsbürger ihren Aufenthalt und holten ihre Familien nach. Dadurch wurde die Rückwanderung weitgehend kompensiert und während der Anteil der ausländischen Beschäftigten zwischen 1974 und 1984 um fast 40% sank, blieb die Zahl der ausländischen Wohnbevölkerung weitgehend gleich. (vgl. Münz/Zuser/Kytir, 2003: 23) Darüber hinaus wurden viele Zuwanderer durch die Restriktionen nicht von der Immigration abgehalten sondern vielmehr in illegale Beschäftigungsverhältnisse gedrängt und prekären Existenzbedingungen ausgesetzt (vgl. Faßmann/Münz, 1995: 44).

Nach der Verhängung des Kriegsrechts und dem Vorgehen gegen die Solidarnosc-Bewegung in Polen 1981/1982 kamen weiters zwischen 120.000 und 150.000 polnische Staatsbürger nach Österreich. Für den Großteil davon war Österreich nur Transitland auf dem Weg in die USA, nach Kanada oder Australien. Etwa 33.000 stellten Asylanträge um sich dauerhaft in Österreich niederzulassen. (vgl. Faßmann/Münz, 1996: 258 u. Bauer, 2008: 5)

2.5. Die zweite Hauptphase der Zuwanderung

Aufgrund einer guten Konjunkturlage und einer damit verbundenen steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften stieg die Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte in Österreich in der zweiten Hälfte der 80er Jahre wieder merklich an, und übertraf mit 261.000 in Österreich beschäftigten Ausländern 1991 die Zahlen der ersten Hauptphase Anfang der 70er Jahre (vgl. Faßmann, 1992: 103 u. Faßmann/Münz/Seifert, 1999: 98). Die politischen Veränderungen in den mittel- und osteuropäischen Staaten und die Kriegsereignisse im ehemaligen Jugoslawien verstärkten den Zustrom von Zuwanderern und Flüchtlingen nach Österreich (vgl. Statistik Austria, 2007b: 13). Zwischen 1986 und 1987 verdoppelte sich die Zahl der Asylwerber aus Ungarn auf 4.689, die Zahl der polnischen Antragsteller verzehnfachte sich zwischen 1987 und 1988 sogar (auf 6.670). Die Zahl der Asylanträge von türkischen, rumänischen, tschechischen und slowakischen Staatsbürgern stieg Ende der 80er Jahre ebenfalls rapide an. (vgl. Faßmann/Münz, 1995: 36)

Dennoch fiel die Zuwanderung aus den osteuropäischen Staaten nach dem Fall des Eisernen Vorhangs nicht so dramatisch aus, wie befürchtet. Eine weitaus größere Zahl ausländischer Staatsbürger kam in Folge der kriegesischen Auseinandersetzungen und ethnischen Säuberungen aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens nach Österreich (vgl. Münz/Zuser/Kytir, 2003: 25).

Allein 1990 verzeichnete Österreich so einen Wanderungsgewinn von insgesamt 123.000 Personen. Davon kam mehr als die Hälfte aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei und der Rest aus den östlichen Nachbarländern (vgl. Faßmann, 1992: 103). Aber auch die Zahl der Zuwanderer aus Westeuropa stieg in dieser Zeit beachtlich an. So waren 1991 über 13.500 Personen aus der BRD in Österreich beschäftigt. Während jedoch Zuwanderer aus den „klassischen“ Herkunftsländern der Arbeitsmigranten vorwiegend am wirtschaftlich instabilen sekundären Arbeitsmarkt Beschäftigung fanden, waren Zuwanderer aus dem westlichen Ausland zumeist auf qualifizierten Arbeitsplätzen in relativ konjunkturunabhängigen Branchen beschäftigt (vgl. Faßmann, 1992: 103f).

2.6. Die Phase der kontrollierten Zuwanderung ab Anfang der 90er Jahre

Anfang der 90er Jahre reagierte Österreich auf den steigenden Zuwanderungsdruck aus Ost- und Südosteuropa mit strengeren Grenzkontrollen, der Einführung der Visumpflicht für bulgarische, rumänische und türkische Staatsbürger und einem restriktiveren Asylgesetz (vgl. Statistik Austria, 2007b: 13 u. Faßmann/Münz/Seifert, 1999: 98). Die Zahl der Asylanträge sankt daraufhin auf rund ein Viertel (vgl. Faßmann/Münz, 1995: 36). Zur „offiziellen“ Zahl der Flüchtlinge kamen allerdings noch rund 80.000 Flüchtlinge aus Kroatien und Bosnien-Herzegowina, die als De-facto-Flüchtlinge aufgenommen wurden. Das heißt sie wurden zwar nicht offiziell als Flüchtlinge anerkannt, ihnen wurde jedoch der Aufenthalt im Bundesgebiet gestattet und sie wurden von Bund und Ländern finanziell unterstützt. (vgl. Faßmann/Münz, 1995: 37) Der Krieg im Kosovo löste eine weitere Flüchtlingswelle aus. Von den über 13.000 jugoslawischen Staatsbürgern (größtenteils Kosovaren), die zwischen 1988 und 1999 in Österreich um Asyl ansuchten, wurde 2.953 der Flüchtlingsstatus zuerkannt (vgl. Bauer, 2008: 7). Wie Bauer (2008: 7) feststellt, war diese Anerkennungsrate vergleichsweise hoch. Während nämlich bis Ende der 70er Jahre ca. 90% der Flüchtlinge anerkannt wurden, wurde zwischen 1994 und 1998 durchschnittlich nur mehr jeder zehnte Asylsuchende anerkannt, was einer Anzahl von 700 Flüchtlingen pro Jahr entsprach (vgl. Faßmann/Münz, 1995: 40 u. Bauer, 2008: 7).

Aber auch die Arbeitsimmigration wurde immer stärker reguliert. Ab 1992/93 wurde die Zuwanderung nach Österreich durch ein Quotensystem geregelt. Durch die „Bundeshöchstzahl“ wurde jährlich der maximale Anteil von ausländischen Arbeitskräften am gesamten Arbeitskräftepotential festgesetzt (vgl. Bauer, 2008: 8). 1997 wurde die Einwanderung nach Österreich im „Integrationspaket“ (bestehend aus dem Fremdengesetz 1997 und Novellen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, der Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes) weiter beschränkt. Während die Zahl der legal in Österreich lebenden und arbeitenden Drittstaatsangehörigen in der Folge zurückging, nahm die Zahl der Beschäftigten aus EU- und EWR-Staaten,

nicht zuletzt durch die Liberalisierung des Arbeitsmarktzugangs für Angehörige dieser Staaten, ab 1994 deutlich zu. (vgl. Münz/Zuser/Kytir, 2003: 27f)

Alles in allem pendelte sich der Wanderungssaldo in den Jahren von 1994 bis 2000 auf durchschnittlich 10.000 Personen pro Jahr ein (vgl. Statistik Austria, 2007b: 13).

2.7. Die Entwicklungen zu Beginn des neuen Jahrtausends

Seit 2001 lässt sich wieder eine verstärkte Zuwanderung feststellen, wobei das aktuelle Migrationsgeschehen in Österreich stark durch die Zuwanderung von begünstigten Drittstaatsangehörigen (im Wesentlichen Familienangehörige von eingebürgerten Personen) und Staatsbürgern aus anderen EU-Staaten getragen wird (vgl. Statistik Austria, 2007b: 13 u. 25). Dies ist nicht zuletzt auf die gesetzliche Lage zurückzuführen, die die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften (Ausnahme: Schlüsselkräfte) so weit wie möglich zu unterbinden versucht (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 95).

Unter den Zuwanderern von Drittstaatsangehörigen machen Angehörige von Österreichern den weitaus größten Anteil aus. 2004/05 betrug ihr Anteil an drittstaatsangehörigen Zuwandern 75%. Insgesamt entfielen 95% der für Drittstaatsangehörige erteilten Niederlassungsbewilligungen 2004/05 auf Familienangehörige. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 95 u. 97)

Der durchschnittliche jährliche Wanderungsgewinn bei EU-Bürgern lag zwischen 2002 und 2005 bei rund 15.000 Personen, wobei sich ein deutlicher Anstieg während dieser Zeitspanne feststellen lässt: lag der Wanderungsgewinn bei den EU-Bürgern (inkl. Staatsbürgern der 2004 beigetretenen Staaten) 2002 noch bei rund 9.000 Personen, so stieg er 2005 auf über 20.000 Personen an. (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007b: 148) Die größte Gruppe der Zuwanderer stellten dabei deutsche Staatsbürger (78%), gefolgt von polnischen Staatsangehörigen, bei denen sich der Wanderungsgewinn Österreichs nach dem EU-Beitritt 2004 verfünffachte (von rund 1.000 Personen 2003 auf rund 5.000 Personen 2004). Auch die Wanderungsgewinne Österreichs bei slowakischen und ungarischen

Staatsbürgern verdoppelten sich nach dem EU-Beitritt der Slowakei und Ungarns. (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007b: 148f)

Nach jenem bei EU-Bürgern war der Wanderungssaldo bei jugoslawischen Staatsbürgern mit einem jährlichen durchschnittlichen Wanderungsgewinn von rund 10.000 Personen zwischen 2002 und 2005 am zweithöchsten. Und auch türkische Zuwanderer leisteten mit einem Wanderungsüberschuss von durchschnittlich 6.300 Personen in den Jahren 2002-2005 einen beachtlichen Beitrag zur positiven Wanderungsbilanz Österreichs in diesen Jahren. (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007b: 149)

Insgesamt betrug der Wanderungsgewinn bei ausländischen Staatsangehörigen zwischen 2002 und 2005 durchschnittlich 54.900 Personen. 2006 sank der Wanderungssaldo von ausländischen Staatsbürgern aufgrund einer niedrigeren Zahl an Zuzügen (85.400) in Verbindung mit einer höheren Zahl an Wegzügen (53.000) um rund 45%. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass nicht nur die Zunahme der österreichischen Wohnbevölkerung in diesen Jahren auf Wanderungsgewinne zurückzuführen war. Es war auch die Wanderungsbilanz österreichischer Staatsbürger in diesen Jahren stets negativ, wodurch die insgesamt positive Wanderungsbilanz ausschließlich auf die Zuwanderung von ausländischen Staatsbürgern beruhte. (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007b: 147f)

Für den Anstieg der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in den letzten Jahren war neben den Gleichbehandlungsvorschriften für Bürger der EU-Mitgliedsstaaten vor allem die steigende Zahl der Saisonarbeitskräfte verantwortlich (vgl. ZeMiT, 2007:11).

Auch das Asylrecht wurde ab Anfang der 90er Jahre immer mehr verschärft, mit dem (intendierten) Ergebnis, dass sowohl die Anerkennungsquote, als auch die Asylantragszahlen drastisch zurückgingen (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 186).

Trotz der restriktiven Asylpolitik und dem damit verbundenen Rückgang der Antragszahlen Anfang der 90er Jahre, ist die Zahl der Asylanträge ab Ende der 90er Jahre aber wieder angestiegen und schwankte zwischen 1999 und 2005 zwischen rund 18.000 (2000) und rund 39.000 (2002). 2006 sank die Zahl der Asylanträge auf 13.350, 2007 auf knappe 11.921. (vgl. BMI, 2007) 2008 lag die Zahl der Asylanträge

mit 12.800 etwas höher als im Jahr davor (vgl. Marik-Lebeck /Wisbauer/Kytir, 2009: 26).

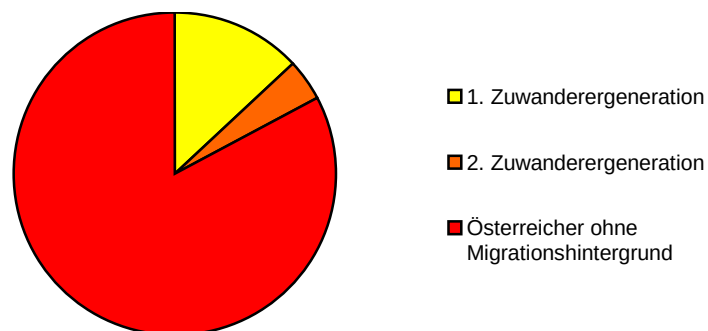
Die Zuwanderung aus Fluchtgründen wird zunehmend von nichteuropäischen Asylwerbern geprägt. Stellte diese Gruppe im Vergleich zu europäischen Asylwerbern in den Jahrzehnten zuvor noch eine kleine Minderheit dar, so lagen Asylwerber aus Afghanistan in den Jahren 2000 bis 2002 sogar an der Spitze (2000: 23%, 2001: 43%, 2002: 17%), gefolgt von Asylwerbern aus dem Irak und aus dem Iran sowie aus Indien. Hauptquellgebiete von Asylwerbern aus Europa waren in diesen Jahren die Staaten des ehemaligen Jugoslawiens sowie die Russische Föderation. (vgl. Kohlbacher, 2007: 164 u. Bauer, 2008: 7)

3. Strukturelle und demographische Aspekte der Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund

3.1. Anzahl und Herkunft

Laut der Statistik des Bevölkerungsstandes auf Basis des Meldewesens lebten am 1. Jänner 2008 8,3 Millionen Menschen in Österreich. Jeder zehnte davon hatte eine ausländische Staatsbürgerschaft, und auch von den österreichischen Staatsbürgern waren 6,4% im Ausland geboren worden. Insgesamt lag der Anteil der Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund nach den hochgerechneten Ergebnissen der Mikrozensus-Stichprobenerhebung im ersten Quartal 2008 bei 1,4 Millionen, das sind 17% der Gesamtbevölkerung. Der größte Teil davon (1.075.051 Personen) wurde selbst im Ausland geboren, zählt also zur ersten Zuwanderergeneration. Der Anteil der zweiten Zuwanderergeneration, also jener Personen, die selbst in Österreich geboren wurden, deren Eltern jedoch im Ausland geboren wurden, liegt mit 4,3% der Gesamtbevölkerung (351.610 Personen) deutlich darunter. (vgl. Marik-Lebeck /Wisbauer/Kytir, 2009: 9)

Abbildung 3: Wohnbevölkerung Österreichs nach Migrationshintergrund (laut Mikrozensus, 1. Quartal 2008)

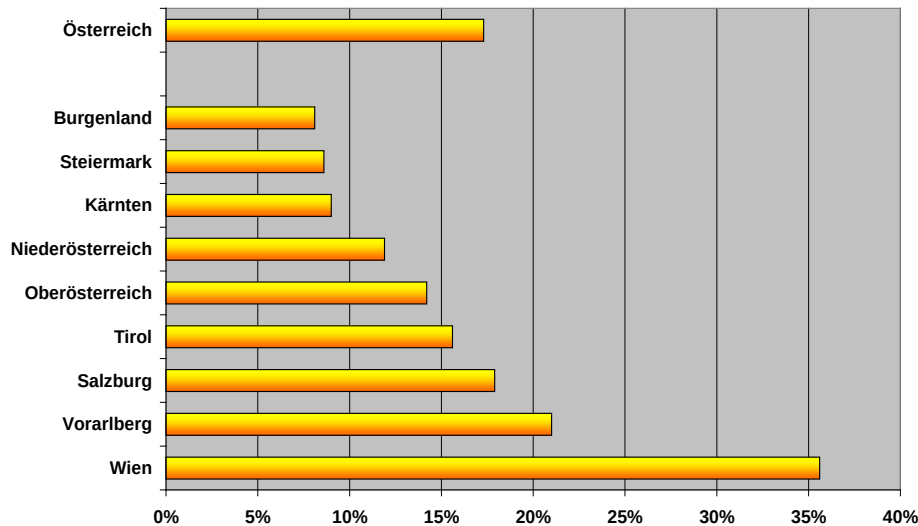


Datenquelle: Marik-Lebeck /Wisbauer/Kytir, 2009: 9; eigene Darstellung.

Wie Marik-Lebeck, Wisbauer und Kytir (2009: 18) feststellen, lebt der Großteil der Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund in größeren Städten (> 20.000 Einwohner). Und auch zwischen den Bundesländern schwanken die Anteile der Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund sehr stark: während mehr als ein Drittel der wiener Bevölkerung einen (unmittelbaren) Migrationshintergrund aufweist, liegt der entsprechende Anteil im Burgenland nur bei 8,1% und in der

Steiermark (8,6%), Kärnten (9,0%) und Niederösterreich (11,9%) auch nicht viel höher. Etwas größer ist ihr Anteil in Oberösterreich (14,2%), Tirol (15,6%), Salzburg (17,9%) und Vorarlberg (21,0%). (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 18 u. 76ff).

Abbildung 4: Anteil der Wohnbevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund in Gesamtösterreich und in den Bundesländern (laut Mikrozensus 1. Quartal 2008; in %)



Datenquelle: Marik-Lebeck /Wisbauer/Kytir, 2009: 76ff; eigene Darstellung.

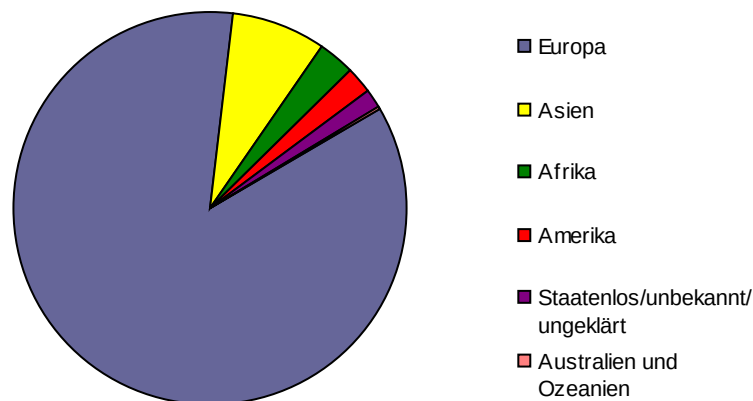
Bezüglich der Herkunftsstaaten der Zuwanderer und der in Österreich geborenen ausländischen Staatsbürger liegen Serbien und Montenegro (ca. 206.000 Personen), gefolgt von Deutschland (ca. 200.000 Personen) und der Türkei (ca. 180.000 Personen) an erster Stelle. Weitere 130.000 Personen wurden in Bosnien und Herzegowina geboren bzw. sind Staatsbürger dieses Staates. Die übrigen Herkunftsstaaten überschreiten die 100.000er Marke nicht, an nächster Stelle stehen Kroatien mit rund 70.000 Personen und Polen und Rumänien mit 58.000 bzw. 56.000 Personen. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 14f)

Fasst man die Herkunftsstaaten der im Ausland geborenen Bevölkerung zu Staatengruppen zusammen, so zeigt sich, dass andere EU-Staaten das Hauptquellgebiet für die Zuwanderung nach Österreich waren. Anfang 2008 lebte mehr als eine halbe Million Menschen in Österreich, die in einem anderen EU-Staat geboren worden war – 260.255 davon in den alten EU-Staaten und 243.448 in den neuen EU-Staaten. An zweiter Stelle lag mit 370.770 Personen zahlenmäßig die

Bevölkerungsgruppe, die in den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens (ohne Slowenien) geboren worden war. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 14f)

Insgesamt stammt der überwiegende Teil der Personen, die nach Österreich zugewandert sind (85,3%), aus Europa: am 1.1.2008 lebten 1,08 Millionen Personen, deren Geburtsort in einem anderen europäischen Staat liegt, in Österreich. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 14f)

Abbildung 5: Herkunft der im Ausland geborenen Bevölkerung 2008



Datenquelle: Marik-Lebeck /Wisbauer/Kytir, 2009: 15; eigene Darstellung.

3.2. Demographische Aspekte

3.2.1. Alters- und Geschlechtsstruktur

Die Zuwanderung verhindert nicht nur das Schrumpfen der österreichischen Bevölkerung insgesamt, sondern verlangsamt durch das niedrigere Durchschnittsalter der Einwanderer auch die demographische Alterung der Bevölkerung (vgl. Lehart/Marik-Lebeck, 2007b: 147f u. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 16). Insgesamt lag das Durchschnittsalter der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und/oder Geburtsort im Ausland am 1.1.2007 bei 40,1 Jahren, jenes der in Österreich geborenen österreichischen Staatsbürger hingegen bei 41,2 Jahren (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 16).

Besonders groß sind die Unterschiede zwischen österreichischen und ausländischen Staatsbürgern bezüglich der Besetzung der Altersklasse der jungen Erwachsenen und jener der älteren Personen: während der Anteil der 15- bis 29-

Jährigen 2007 in der ausländischen Bevölkerung bei 26,0% lag, zählten nur 17,9% der österreichischen Bevölkerung zu dieser Altersklasse. Der Anteil der Personen, die 60 Jahre oder älter waren, lag bei den österreichischen Staatsbürgern mit 23,5% hingegen deutlich über dem entsprechenden Anteil (8,8%) bei der ausländischen Bevölkerung (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007a: 179). Faßmann und Reeger (2007: 188) weisen darauf hin, dass die beschriebene Altersstruktur der in Österreich lebenden ausländischen Bevölkerung vor allem dadurch zustande kommt, dass einerseits vor allem junge Erwachsene zuwandern, und andererseits ältere Menschen häufig in ihre Heimat zurückkehren, wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dazu kommt, dass Personen, die schon lange in Österreich leben, verstärkt die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen und somit auch Einbürgerungen zur niedrigeren Besetzung der höheren Altersklassen bei den ausländischen Staatsbürgern beitragen (vgl. Faßmann/Reeger, 2007: 188).

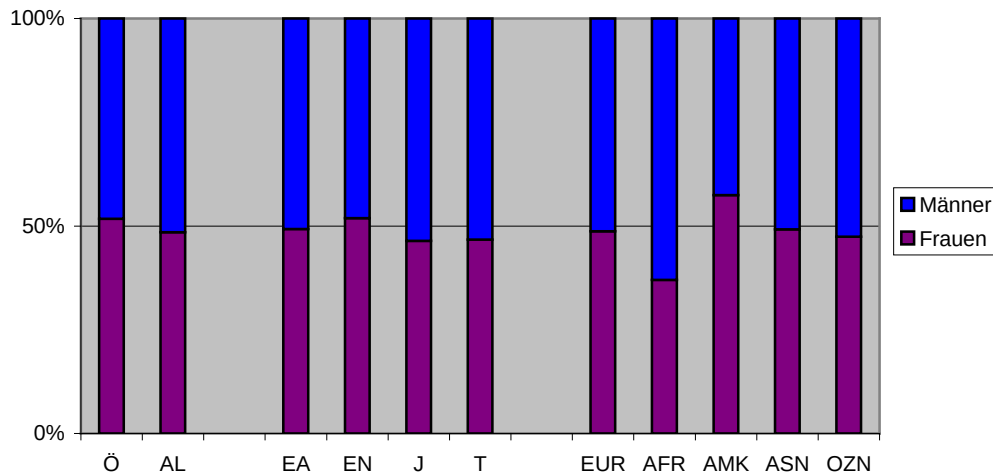
Durch die Betrachtung der Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund als eine Bevölkerungseinheit, werden auch starke innere Differenzierungen je nach Herkunftsregion verdeckt. So lag zum Beispiel 2007 das Durchschnittsalter der Personen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten bei 45,5 Jahren, und somit über dem Durchschnittsalter der in Österreich geborenen Inländer, während das Durchschnittsalter der Personen mit türkischer (34,0 Jahre) oder afrikanischer (33,4 Jahre) Abstammung deutlich niedriger lag. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 16).

Bezüglich der Geschlechtsstruktur zeigen sich insgesamt nur geringe Unterschiede zwischen der österreichischen Bevölkerung und den meisten ausländischen Bevölkerungsgruppen. 2007 lag der Anteil der Frauen in der Bevölkerungsgruppe der österreichischen Staatsbürger bei 51,7%. Bei der ausländischen Bevölkerung waren Frauen mit einem Anteil von 48,5% hingegen leicht unterrepräsentiert.

In den Zuwanderergruppen einzelner Herkunftsregionen lassen sich jedoch deutliche Differenzen feststellen. So lag der Frauenanteil 2007 bei den amerikanischen Staatsbürgern bei 57,4%, bei den afrikanischen Staatsbürgern hingegen nur bei 37%. Von den europäischen Zuwanderergruppen weisen jene aus der Türkei und den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens einen Männerüberschuss auf, bei der Gruppe der Staatsbürger der alten EU-Staaten ist das

Geschlechterverhältnis ausgeglichen und bei den Zuwanderern aus den neuen EU-Staaten lässt sich ein leichter Frauenüberschuss feststellen. (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007a: 178)

Abbildung 6: Geschlechterproportion der Bevölkerungsgruppen 2007 nach Staatsbürgerschaft



Datenquelle: Lebhart/Marik-Lebeck, 2007a: 178; eigene Darstellung.

Abkürzungen: Ö = österreichische Staatsbürger; AL = ausländische Staatsbürger; EA = EUalt; EN = EUneu; J = ehemaliges Jugoslawien; T = Türkei; EUR = Europa; AFR = Afrika; AMK = Amerika; ASN = Asien; OZN = Ozeanien

3.2.2. Haushalts- und Familienstruktur

Wie die Ergebnisse der Volkszählung 2001 zeigen, unterscheiden sich österreichische und ausländische Staatsbürger deutlich bezüglich der Familienstandsstruktur: während die Hälfte der ausländischen Staatsbürger verheiratet ist, liegt der entsprechende Anteil bei den Österreichern nur bei 45%. Viel höhere Unterschiede kann man jedoch feststellen, wenn man nur die jüngere Bevölkerung betrachtet. So sind fast 30% der ausländischen Männer und 45,2% der ausländischen Frauen im Alter zwischen 15 und 30 Jahren verheiratet, hingegen nur 8,3% der österreichischen Männer und 15,8% der österreichischen Frauen in diesem Alter. (vgl. Faßmann/Reeger, 2007: 188f) Die beschriebenen Unterschiede in den jüngeren Altersklassen ergeben sich vorwiegend durch niedrigere Erstheiratsalter der ausländischen Staatsbürger. Das Durchschnittsalter bei der ersten Eheschließung lag 2007 vor allem bei türkischen Staatsbürgern mit 21,7 Jahren bei den Frauen und 25,1 Jahren bei den Männern deutlich unter jenem der österreichischen Staatsbürger (bei den Männern 32 Jahre und bei den Frauen 29 Jahre) (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 34).

Auch bezüglich der durchschnittlichen Kinderzahl pro Frau und der durchschnittlichen Haushaltsgröße zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Staatsbürgerschaft. Während österreichische Frauen im Durchschnitt 1,3 Kinder bekommen, sind es bei ausländischen Staatsbürgerinnen 1,9 Kinder pro Frau (Stand 2007). Die höchste Kinderanzahl weisen mit durchschnittlich 2,6 bzw. 2,0 Kindern türkische und ex-jugoslawische Staatsbürgerinnen auf. Auch sind ausländische Frauen bei der Geburt des ersten Kindes im Durchschnitt zwei Jahre jünger als österreichische Frauen. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 32)

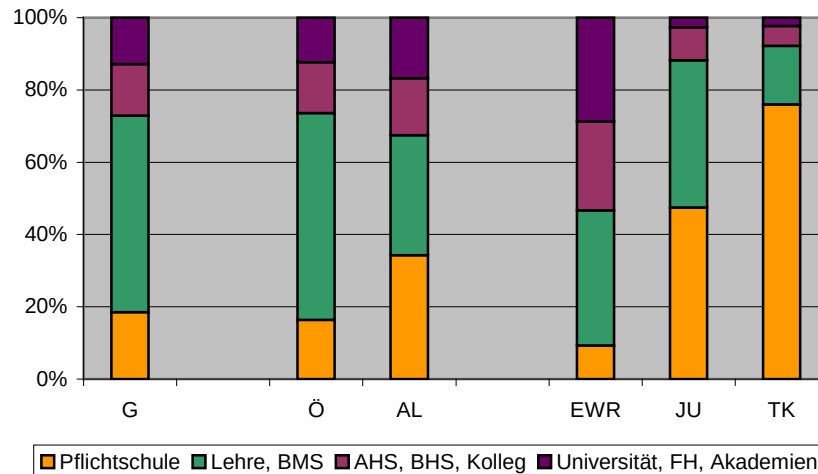
Ähnliche Unterschiede zeigen sich im Hinblick auf die durchschnittliche Haushaltsgröße: österreichische Staatsbürger leben 2007 in Haushalten mit durchschnittlich 2,28 Personen, während ausländische Staatsbürger in Haushalten mit durchschnittlich 2,55 Personen leben. Türkische und ex-jugoslawische Haushalte sind mit durchschnittlich 3,76 bzw. 2,91 Personen wiederum besonders groß, während Staatsbürger aus anderen EU-Staaten in Haushalten mit durchschnittlich nur 1,95 Personen leben. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 36) Diese Unterschiede ergeben sich nicht nur durch die Differenzen bezüglich der Kinderzahlen pro Frau, sondern auch dadurch, dass in ausländischen Haushalten häufig auch entferntere Verwandte (Tanten, Cousins, etc.) oder nicht verwandte Personen wohnen, was bei österreichischen Haushalten kaum vorkommt (vgl. Faßmann/Reeger, 2007: 190).

3.3. Bildungsstruktur

Die Bildungsstruktur der ausländischen Bevölkerungsgruppe unterscheidet sich deutlich von jener der österreichischen Bevölkerung. Während bei den Österreichern die mittleren Ausbildungsstufen besonders stark besetzt sind, zeigt sich bei der ausländischen Bevölkerung eine bipolare Struktur: ein vergleichsweise hoher Bevölkerungsanteil weist nur einen Pflichtschulabschluss auf, gleichzeitig hat aber auch ein überdurchschnittlich hoher Anteil eine akademische Ausbildung abgeschlossen. Mehr als die Hälfte der Österreicher zwischen 25 und 64 Jahren (57,2%) hat eine Lehre oder eine berufsbildende Mittlere Schule abgeschlossen. Diese Ausbildungsform ist somit bei den österreichischen Staatsbürgern deutlich beliebter als bei den Vergleichsgruppen. Von den ausländischen Staatsbürgern hat

ein Drittel der 25- bis 64-jährigen eine akademische Ausbildung abgeschlossen (von den Österreichern ein Sechstel), ein weiteres Drittel hingegen nur eine Pflichtschule absolviert (ein Sechstel bei den Österreichern). (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 46f)

Abbildung 7: Bildungsstruktur der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung 2007 nach Staatsbürgerschaft



Datenquelle: Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 47; eigene Darstellung.

Abkürzungen: G = Gesamtbevölkerung; Ö = österreichische Staatsbürger; AL = ausländische Staatsbürger; EWR = Staatsbürger der EU, der EWR und der Schweiz; JU = Staatsbürger des ehemaligen Jugoslawiens; TK = Türkei; Anmerkung: aufgrund der geringen Anzahl der türkischen und jugoslawischen Staatsbürger mit Abschluss einer Universität/FH/Akademie und der türkischen Staatsbürger mit Abschluss einer/s AHS/BHS/Kollegs in der Stichprobe (hochgerechnet < 6000 Personen) sind diese Zahlen zufallsbehaftet und statistisch kaum interpretierbar.

Die bipolare Bildungsstruktur der ausländischen Bevölkerungsgruppe ergibt sich jedoch vorwiegend aus der Heterogenität innerhalb der Gruppe der Zuwanderer, die sich auch schon bei den vorigen Analysepunkten gezeigt hat. Betrachtet man die Personengruppe mit ausländischer Staatsbürgerschaft nämlich nach Herkunftsregion, so zeigt sich, dass vor allem Zuwanderer aus der EU eine überdurchschnittlich hohe Bildung aufweisen, während zum Beispiel türkische und jugoslawische Zuwanderer vorwiegend auf niedrige Ausbildungsstufen konzentriert sind. Mit 28,7% liegt der Anteil der Absolventen einer akademischen Ausbildung bei den 25- bis 64-jährigen Staatsbürgern der EWR-Staaten und der Schweiz mehr als doppelt so hoch als bei den österreichischen Staatsbürgern (12,3%). Insgesamt hat jeder zweite Angehörige dieser Personengruppe hat zumindest die Matura. Von den österreichischen Staatsbürgern dieser Altersgruppe hat hingegen jeder vierte die Matura, von den Staatsbürgern des ehemaligen Jugoslawiens etwas mehr als jeder zehnte und von den türkischen Staatsbürgern nur rund jeder zwölfte. Im Gegensatz dazu können drei Viertel der 25- bis 64-jährigen türkischen Staatsbürger und fast

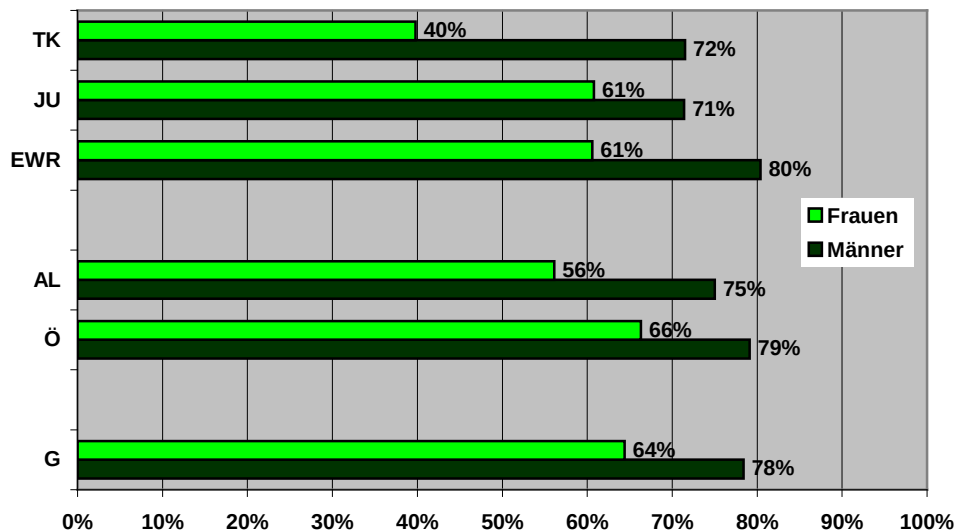
die Hälfte der ex-jugoslawischen Staatsbürger nur einen Pflichtschulabschluss aufweisen, während der entsprechende Anteil bei den EWR-Bürgern und Schweizern nur bei 9,3% liegt. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 46f)

3.4. Aspekte des Erwerbslebens

3.4.1. Erwerbstätigkeit

Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre), der 2007 einer Erwerbstätigkeit nachging, lag bei der im Ausland geborenen Bevölkerung insgesamt sowohl bei den Männern (75%), als auch bei den Frauen (56%), leicht unter dem entsprechenden Anteil der in Österreich geborenen österreichischen Staatsbürger (79% bei den Männern und 66% bei den Frauen). (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 50)

Abbildung 8: Geschlechterspezifische Erwerbstätigenquoten 2007 nach Geburtsland



Datenquelle: Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 51; eigene Darstellung.

Abkürzungen: G = Gesamtbevölkerung; Ö = österreichische Staatsbürger; AL = ausländische Staatsbürger; EWR = Staatsbürger der EU, der EWR und der Schweiz; JU = Staatsbürger des ehemaligen Jugoslawiens; TK = Türkei;

Allerdings zeigen sich wiederum deutliche Unterschiede je nach Herkunftsland. Von den 15 bis 64-jährigen Frauen mit türkischer Herkunft war 2007 nicht einmal die Hälfte erwerbstätig. Faßmann und Reeger (2007: 193) begründen dies mit der durchschnittlich höheren Kinderanzahl der türkischen Frauen und mit der größeren Bedeutung historisch tradiert Vorstellungen über Geschlechterrollen in dieser

Zuwanderergruppe. Die Frauenerwerbstätigenquoten in den übrigen geburtslandsspezifischen Bevölkerungsgruppen lagen deutlich höher, wenn sie auch den Wert der in Österreich geborenen Frauen nicht erreichen.

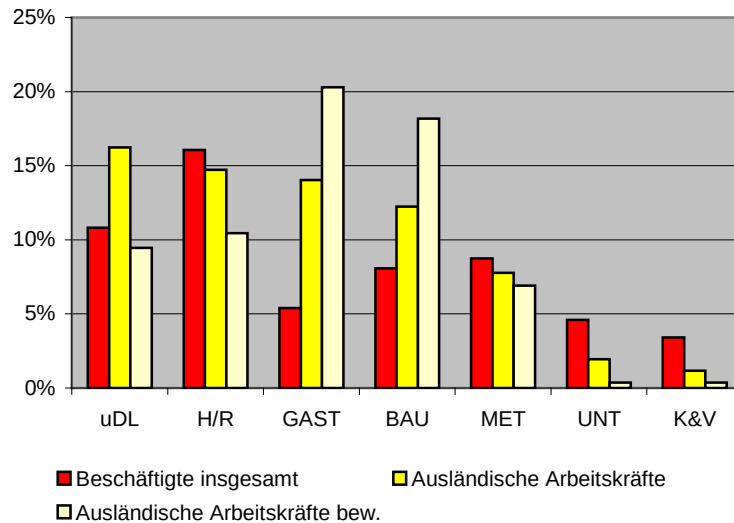
Bei den Männern zeigt sich hingegen, dass die Männererwerbstätigenquote einiger Herkunftsstaaten bzw. -staatengruppen durchaus über jener der in Österreich geborenen Männer liegt. Andererseits weisen einige herkunftslandsspezifischen Untergruppen eine deutlich niedrigere Männererwerbstätigenquote auf als die in Österreich Geborenen, wodurch die Erwerbstätigenquote bei im Ausland geborenen Männern insgesamt etwas unter jener der in Österreich geborenen Männer liegt.

3.4.2. Branchenverteilung

Faßmann und Reeger (2007: 193) stellen fest, dass ausländische Staatsbürger vergleichsweise flexibel und „kostengünstig“ sind und in der Regel eine hohe Arbeitsmotivation besitzen und sie daher überproportional in Branchen beschäftigt sind, die von österreichischen Arbeitskräfte aus unterschiedlichen Gründen gemieden werden (hohes Arbeitslosigkeitsrisiko durch konjunkturelle und saisonale Schwankungen, geringe Entlohnung, belastende Arbeitsbedingungen, etc.). So sind ausländische Beschäftigte im Bauwesen und im Tourismus, zwei typischen Saisonbranchen, im Vergleich zu österreichischen Staatsbürgern deutlich überrepräsentiert. In „*modernen* oder *qualifizierten Dienstleistungsbranchen*“ (Faßmann/Reeger, 2007: 194) wie dem Unterrichtswesen, dem Kredit- und Versicherungswesen oder der Energie- und Wasserversorgung sind ausländische Beschäftigte hingegen deutlich unterrepräsentiert. (vgl. Biffi/Bock-Schappelwein, 2007: 16ff)

Die fünf wichtigsten Branchen, in denen die meisten ausländischen Arbeitskräfte arbeiten, sind unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel und Reparatur, das Gaststättenwesen, das Bauwesen und die Erzeugung und Verarbeitung von Metallen. Insgesamt 65% der ausländischen Arbeitskräfte sind in diesen Branchen beschäftigt. Diese Branchen stellen auch für österreichische Arbeitskräfte einen wichtigen Arbeitgeber dar. Allerdings liegt der Anteil der inländischen Arbeiter, der in den genannten fünf Branchen arbeitet, insgesamt nur bei 49,1%. (vgl. Biffi/Bock-Schappelwein, 2007: 16ff)

Abbildung 9: Anteile der österreichischen und ausländischen Beschäftigten sowie der bewilligungspflichtig beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte in einigen Branchen im Juni 2007



Datenquelle: Biffl/Bock-Schappelwein, 2007: 16ff; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: uDL = Unternehmensnahe Dienstleistungen; H/R = Handel, Reparatur; GAST = Gaststättenwesen; BAU = Bauwesen; MET = Erzeugung und Verarbeitung von Metallen; UNT = Unterrichtswesen; K&V = Kredit- und Versicherungswesen; Ausländische Arbeitskräfte bew. = bewilligungspflichtig beschäftigte ausländische Arbeitskräfte;

Die in Bezug auf die Branchenverteilung der ausländischen Beschäftigten festgestellten Tendenzen gelten in noch stärkerem Ausmaß für jene ausländischen Arbeitskräfte, die keinen freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Bewilligungspflichtig beschäftigte ausländische Arbeitskräfte sind noch stärker auf saison- und/oder konjunkturabhängige Branchen und Branchen mit schlechteren Arbeitsbedingungen konzentriert, und in den moderneren und qualifizierteren Dienstleistungsbranchen noch seltener zu finden, als ausländische Beschäftigte insgesamt (siehe Abbildung 9). (vgl. Biffl/Bock-Schappelwein, 2007: 19ff)

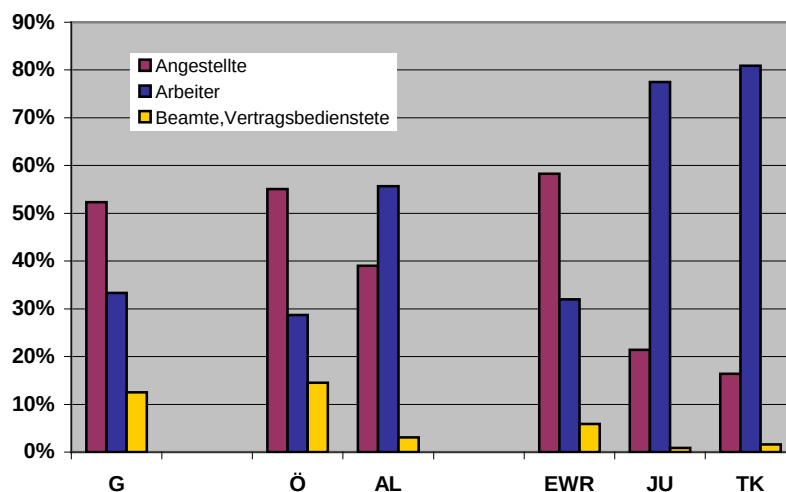
3.4.3. Stellung im Beruf

Die Selbstständigenquote lag 2007 mit rund 9% bei der im Ausland geborenen Bevölkerung deutlich unter dem Vergleichswert der in Österreich geborenen Erwerbstätigen (12%), wobei in den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens oder in der Türkei geborene Personen mit 3% bzw. rund 5% besonders niedrige Quoten aufwiesen. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 52f)

Bezüglich der beruflichen Stellung der unselbstständig Erwerbstätigen zeigt Abbildung 10 ein sehr deutliches Bild: während mehr als die Hälfte der in Österreich geborenen Personen Angestelltenpositionen einnahm, waren im Ausland geborene Personen überwiegend als Arbeiter beschäftigt. Der verschwindend kleine Anteil der im Ausland geborenen Personen mit Beamten- und Vertragsbedienstetenstatus lässt sich durch den Umstand erklären, dass Drittstaatsangehörige kaum Zugang zum öffentlichen Dienst haben.

Die Gruppe der im Ausland geborenen Personen erweist sich jedoch als sehr heterogen. So liegt bei den in der EU, den übrigen Staaten der EWR oder der Schweiz geborenen Personen der Anteil der Angestellten sogar höher als bei den in Österreich geborenen Personen, während er bei den Personen, die in den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens oder der Türkei geboren worden waren nur bei 21% bzw. 16% lag. 81% der in der Türkei geborenen Personen und 78% der im ehemaligen Jugoslawien geborenen Personen waren Arbeiter. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 52f)

Abbildung 10: Berufliche Stellung der unselbstständig Erwerbstätigen 2007 nach Geburtsland



Datenquelle: Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 53; eigene Darstellung.

Abkürzungen: G = Gesamtbevölkerung; Ö = österreichische Staatsbürger; AL = ausländische Staatsbürger; EWR = Staatsbürger der EU, der EWR und der Schweiz; JU = Staatsbürger des ehemaligen Jugoslawiens; TK = Türkei;

Sowohl bei den im Ausland geborenen unselbstständig Erwerbstätigen, als auch bei den in Österreich geborenen Erwerbstätigen, lag der Anteil der Angestellten bei den Frauen deutlich höher als bei den Männern und der Anteil der Arbeiter bei den

Männern höher als bei den Frauen. Die geschlechterspezifischen Differenzen betrugen dabei jeweils um die 15 Prozentpunkte, bei den im ehemaligen Jugoslawien oder in der Türkei geborenen Personen waren die geschlechterspezifischen Unterschiede geringer als bei den Vergleichsgruppen. Bei den Beamten und Vertragsbediensteten war das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 52f)

3.4.4. Arbeitslosigkeit

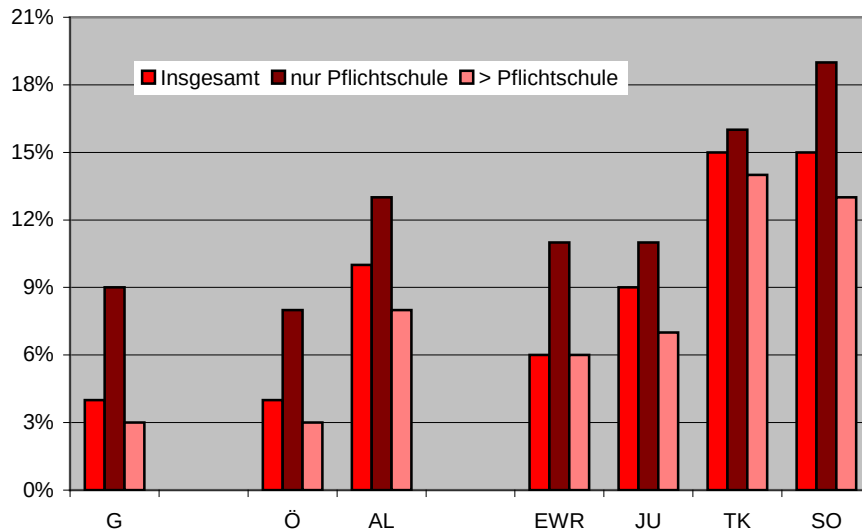
Ausländische Arbeitskräfte sind deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als österreichische Arbeitskräfte: 2008 lag die Arbeitslosenrate (nach der nationalen Berechnung) in der Gesamtbevölkerung bei 5,8%, bei den ausländischen Staatsbürgern hingegen bei 8%. Besonders häufig arbeitslos waren türkische Staatsbürger und sonstige Drittstaatsangehörige: bei türkischen Staatsbürgern lag die Arbeitslosenquote bei rund 11%, bei Staatsbürgern sonstiger Nicht-EU-Staaten bei rund 10%. Und auch Staatsbürger aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens waren mit einer Arbeitslosenrate von 9% überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosenquote der Staatsbürger anderer EU- bzw. EWR-Mitgliedsstaaten und der Schweiz lag hingegen mit 5,6% nur geringfügig über jener der österreichischen Staatsbürger (5,5%). (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 56f)

Besonders hoch war bei der im Ausland geborenen Bevölkerung auch die Jugendarbeitslosigkeit, also die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen. Sie lag 2007 bei den in der Türkei geborenen Jugendlichen bei 18% (nach internationaler Definition), bei den in den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens geborenen Jugendlichen bei 15%. Im Vergleich dazu waren in diesem Zeitraum „nur“ 7,4% der in Österreich geborenen Jugendlichen arbeitslos. (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 56f)

Die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit lässt sich nicht zuletzt auf die hohe Konzentration ausländischer Staatsbürger auf besonders konjunktur- und saisonabhängige Branchen zurückführen. So zählen das Bauwesen und das Gaststättenwesen, beides Branchen, in denen ausländische Arbeitskräfte sehr stark

vertreten sind (vgl. Abschnitt 5.4.2.), zu den Branchen mit den höchsten Arbeitslosenquoten (vgl. Biffl/Bock-Schappelwein, 2007: 19ff).

Abbildung 11: Arbeitslosenquoten (laut internationaler Definition) im Jahresdurchschnitt 2007 nach Staatsangehörigkeit und Schulbildung



Datenquelle: Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 55; eigene Darstellung.

Abkürzungen: G = Gesamtbevölkerung; Ö = österreichische Staatsbürger; AL = ausländische Staatsbürger; EWR = Staatsbürger der EU, der EWR und der Schweiz; JU = Staatsbürger des ehemaligen Jugoslawiens; TK = Türkei; SO = Sonstige Staaten; > Pflichtschule = über die Pflichtschule hinausgehende Schulbildung;

Keinen bedeutenden Einfluss auf das unterschiedliche Arbeitslosigkeitsrisiko ausländischer und österreichischer Erwerbspersonen hat hingegen die Schulbildung. Denn auch wenn in beiden Vergleichsgruppen die Arbeitslosenquoten der Erwerbspersonen mit höherer Ausbildung niedriger sind als jene der Erwerbspersonen mit niedrigerem Bildungsniveau, sind ausländische Arbeitskräfte auf allen Bildungsniveaus stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als inländische Arbeitskräfte. So waren 2007 13% (nach internationaler Definition) der ausländischen Pflichtschulabsolventen arbeitslos (bei den türkischen Staatsbürgern 16% und bei den außereuropäischen Staatsbürgern sogar 19%), hingegen „nur“ 9% der österreichischen Pflichtschulabsolventen. Aber auch bei der Bevölkerung, die eine über die Pflichtschule hinausgehende Schulbildung absolviert hat, lag die Arbeitslosenquote bei der ausländischen Bevölkerung (8%) deutlich über jener der österreichischen Bevölkerung (3%), und bei türkischen (14%) und außereuropäischen (13%) Staatsbürgern wiederum besonders hoch.

4. Rechtlicher und institutioneller Rahmen für den Aufenthalt, die Einbürgerung und die Beschäftigung von ausländischen Staatsbürgern

4.1. Einleitung

Die Einreise nach und der Aufenthalt in Österreich werden durch ein komplexes System von Gesetzen und Verordnungen geregelt. Experten auf dem Gebiet des Fremdenrechts wie Sebastian Schumann⁶ und Johannes Peyrl⁷ gestehen ein, dass die Komplexität des Thema sowie häufige Gesetzesänderungen es sogar für Juristen und Behördenvertreter schwer machen, mit den Entwicklungen im Fremdenrecht Schritt zu halten (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 15f). Da es unmöglich und auch nicht zweckmäßig ist, im Rahmen dieser Arbeit auf alle Sonderfälle und Ausnahmeregelungen einzugehen, werde ich mich auf die derzeit (Ende 2008) gültigen „Standardbestimmungen“ konzentrieren, von denen ein Großteil der analysierten Bevölkerungsgruppe betroffen ist. Besonderes Augenmerk wird dabei natürlich auf jene Bestimmungen gelegt, die den Zugang von ausländischen Staatsbürgern zum österreichischen Arbeitsmarkt regeln, aber auch auf die Gesetze, die die strukturelle Zusammensetzung der in Österreich lebenden Personen mit Migrationshintergrund beeinflussen (z.B. Regelungen bezüglich Erstzuwanderung, Familiennachzug und Einbürgerung).

4.2. Grundsätzliches

Die Rechte und Pflichten ausländischer Staatsbürger in Österreich sind im Fremdenrecht festgeschrieben, welches sich unter anderem aus dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG), dem Fremdenpolizeigesetz (FPG), dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), dem Asylgesetz (AsylG) und dem

⁶ Jurist in der Migranten- und Flüchtlingsberatung, Lektor am FH-Campus Wien und (Mit-) Herausgeber einer Gesetzessammlung Fremdenrecht und eines Handbuches zum Fremdenrecht;

⁷ Experte der Wiener Arbeiterkammer auf dem Gebiet Migrationsrecht und Verfasser zahlreicher Fachbeiträge zum Fremden- und Ausländerbeschäftigungsrecht;

Staatsbürgerschaftsgesetz (StbG) zusammensetzt. Dazu kommen zahlreiche supranationale Verordnungen und Verträge. (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 15) Die Schaffung eines Raumes, in dem sich die Unionsbürger frei bewegen, sich niederlassen und arbeiten können, war eines der zentralen Projekte der Europäischen Union. Seit 1999 wird auch die Migrations- und Asylpolitik gegenüber Drittstaaten immer stärker durch Verordnungen und Richtlinien der Europäischen Union (mit)bestimmt (vgl. MA17, 2007: 36). Während jedoch die Reise- und Aufenthaltsfreiheit innerhalb der EU ausgebaut wurde, kam es zu einer immer stärkeren Abschottung nach außen. Peyrl und Schumacher weisen darauf hin, dass die restriktive Visapolitik der EU in Verbindung mit genauen Kontrollen an den Außengrenzen viele Drittstaatsangehörige, die in die EU gelangen wollen, in die Hände von Schleppern treibt: *„Nutznießer der europäischen Abschottungspolitik sind internationale Schlepperbanden, die ihre Umsätze nach Angaben des Innenministeriums auf mindestens 10 Milliarden US-Dollar jährlich steigern konnten.“* (Peyrl/Schumacher, 2007: 23)

Eine sichtvermerksfreie Einreise nach Österreich ist nur Staatsangehörigen von EWR-Mitgliedsstaaten, Drittstaatsangehörigen die eine gültige Aufenthaltsgenehmigung für Österreich oder einen anderen Schengen-Staat besitzen, Staatsbürgern von Drittstaaten, mit denen Österreich Verträge zur Befreiung von der Visumpflicht abgeschlossen hat, sowie Diplomaten und anderen Trägern von Privilegien und Immunitäten möglich (vgl. Peyrl/Schumacher, 2007: 25f).

4.3. Langfristiger Aufenthalt in Österreich

EWR-Bürger (Bürger der 27 EU-Mitgliedsstaaten sowie Staatsbürger von Island, Liechtenstein und Norwegen) und Schweizer, die sich längere Zeit in Österreich aufhalten wollen, müssen ihren Aufenthalt spätestens nach drei Monaten der Aufenthaltsbehörde melden. Sie erhalten, sofern sie krankenversichert sind und eine Bestätigung des Arbeitgebers oder einen Nachweis der Selbstständigkeit erbringen bzw. über ausreichend Existenzmittel verfügen (Pensionisten, Studenten, u.ä.), eine unbefristete „Anmeldebescheinigung“. (vgl. AK Wien, 2007: 6 u. Schumann/Peyrl, 2007: 67f) Für Staatsbürger einiger der neuen EU-Mitgliedsländer (Estland, Lettland, Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn, Bulgarien, Rumänien)

bestehen jedoch noch Beschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. MA17, 2007: 46).

Drittstaatsangehörige benötigen für einen langfristigen Aufenthalt in Österreich einen Aufenthaltstitel. Je nach Aufenthaltswort gibt es fünf verschiedene Aufenthaltstitel. Daneben gelten Aufenthaltsgenehmigungen, die auf Grundlage früherer Gesetze (Passgesetz 1969, Aufenthaltsgesetz 1992, Fremdenqesetz 1997) erteilt wurden weiter. Für den Aufenthalt von Asylwerbern, Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten gelten eigene Regelungen, die jedoch nicht im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, sondern im Asylgesetz geregelt werden. (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 41ff)

Bei den fünf Aufenthaltstiteln, die das NAG nennt, handelt es sich um die Niederlassungsbewilligung, die Aufenthaltsbewilligung, den Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“, den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ und den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – Familienangehöriger“ (vgl. Vogl, 2007: 30ff):

Niederlassungsbewilligungen sind befristet und in vielen Fällen quotenpflichtig. Je nach Zweck (Schlüsselkraft, ausgenommen Erwerbstätigkeit, unbeschränkt, beschränkt, Angehöriger) sind sie mit unterschiedlichen Rechten und Freizügigkeiten verbunden.

Auch Aufenthaltsbewilligungen sind befristet und erlauben den Aufenthalt in Österreich zu einem bestimmten Zweck (z.B. Studium). Sie sind allerdings quotenfrei und können unter bestimmten Voraussetzungen in Niederlassungsbewilligungen umgewandelt werden.

Der Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ berechtigt Familienangehörige von Österreichern zum Aufenthalt im Bundesgebiet. Nach fünf Jahren Aufenthalt in Österreich können sie den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – Familienangehöriger“ beantragen.

Ausländische Staatsbürger, die ihren dauerhaften Wohnsitz seit fünf Jahren in Österreich haben und eine Niederlassungsbewilligung besitzen, können den Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ beantragen. Inhaber dieses Aufenthaltstitels können sich unbefristet und unbeschränkt in Österreich aufhalten oder sich auch in einem anderen EU-Staat niederlassen. (vgl. Vogl, 2007: 30ff)

Für alle Aufenthaltstitel gelten folgende Grundvoraussetzungen⁸ (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 44ff):

- gültiges Reisedokument
- Rechtsanspruch (Mietvertrag, Eigentum, etc.) auf eine Unterkunft die eine bestimmte Mindestgröße aufweisen muss
- Nachweis gesicherter Unterhaltsmittel (i.d.R. feste und regelmäßige Einkünfte, die zumindest der Höhe der aktuell gültigen Ausgleichszulagenrichtsätze entsprechen)
- eine alle Risiken abdeckende Krankenversicherung
- eventuell Gesundheitszeugnis (kann vom Gesundheitsministerium unter bestimmten Voraussetzungen für einzelne Staaten per Verordnung festgelegt werden)
- Verpflichtung zur Erfüllung der Integrationsvereinbarung innerhalb der vorgeschriebenen Zeit
- Kein aufrechtes Aufenthaltsverbot für Österreich oder einen anderen EWR-Staat sowie keine Ausweisung innerhalb der vorangehenden 12 Monate
- Keine Gefährdung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit, kein Naheverhältnis zu terroristischen oder extremistischen Gruppierungen
- Bei quotenpflichtigen Aufenthaltstiteln: Quotenplatz
- Einhaltung der Verfahrensbestimmungen

Neben diesen Grundvoraussetzungen müssen – je nach beantragtem Aufenthaltstitel – unterschiedliche spezielle Voraussetzungen erfüllt werden.

Die Integrationsvereinbarung wurde 2002 eingeführt und im Fremdenrechtspaket 2005 erneuert. Sie schreibt den positiven Abschluss eines Deutsch-Integrationskurses (und im Bedarfsfall eines Alphabetisierungskurses) bzw. den Nachweis entsprechender Qualifikationen innerhalb von fünf Jahren ab Erteilung des Aufenthaltstitels vor. Wird die Integrationsvereinbarung nicht erfüllt drohen Geldstrafen oder sogar die Ausweisung. (vgl. MA17, 2007: 48f)

⁸ Eine Ausnahme bilden besondere Härtefälle, bei denen das Innenministerium die Erteilung eines humanitären Aufenthaltsrechts in Form einer Aufenthaltsbewilligung und unter bestimmten Voraussetzungen auch in Form einer Niederlassungsbewilligung auch bei Erteilungshindernissen genehmigen kann (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 131ff).

Zuständig für alle Angelegenheiten des Aufenthaltswesens ist der Landeshauptmann bzw. in dessen Vertretung die Bezirksverwaltungsbehörden bzw. Magistrate. Anträge auf quotenpflichtige Niederlassungsbewilligungen werden nach dem Zeitpunkt ihres Einlangens gereiht und die Quotenplätze, soweit alle Voraussetzungen erfüllt sind, in dieser Reihenfolge vergeben. Ist in dem betreffenden Bundesland kein entsprechender Quotenplatz mehr frei, wird der Antrag zurückgewiesen (außer bei quotenpflichtigen Niederlassungsbewilligungen zum Zweck der Familienzusammenführung; bei diesen wird die Entscheidung über den Antrag so lange aufgeschoben, bis ein Quotenplatz frei ist). (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 57)

Im Regelfall muss die Antragstellung für Erstaufenthaltstitel bereits im Ausland bei der zuständigen österreichischen Berufsvertretungsbehörde (Botschaft/Konsulat) erfolgen, in bestimmten Fällen (Familienangehörige, Personen, die zur sichtvermerksfreien Einreise berechtigt sind, etc.) ist eine Antragsstellung auch im Inland möglich. (vgl. AK Wien, 2007: 6) Sind nach Ablauf eines Aufenthaltstitels die Erteilungsvoraussetzungen weiterhin erfüllt, besteht ein Rechtsanspruch auf eine (quotenfreie) Verlängerung desselben. (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 139) Nach einer durchgehenden Niederlassung von mindestens fünf Jahren können Drittstaatsangehörige den Titel „Daueraufenthalt – EG“ beantragen, der ihnen unter anderem erhöhte Aufenthaltssicherheit, freien Zugang zum Arbeitsmarkt sowie Zugang zu Sozialleistungen zusichert. (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 139)

Auf die Bestimmungen zur Niederlassung in Österreich zu Erwerbszwecken wird im nächsten Abschnitt genauer eingegangen. Daneben gibt es eigene Aufenthaltstitel für Personen, die sich nicht (vorrangig) zu Erwerbszwecken langfristig in Österreich niederlassen wollen. Ausländische Schüler und Studierende können eine „Aufenthaltsbewilligung – Schüler“ bzw. eine „Aufenthaltsbewilligung – Studenten“ beantragen. Unter bestimmten Bedingungen können sie auch eine Erwerbstätigkeit ausüben. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 124ff) Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, sich als Privatier ohne Erwerbstätigkeit längerfristig in Österreich niederzulassen. In diesem Fall kann eine „Niederlassungsbewilligung – ausgenommen Erwerbstätigkeit“ beantragt werden. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 128ff)

4.4. Bestimmungen zur Arbeitskräfteimmigration

EWB-Bürger und Schweizer benötigen, wie bereits erwähnt, für einen Aufenthalt in Österreich keinen Aufenthaltstitel. Darüber hinaus haben sie freien Zugang zum Arbeitsmarkt und benötigen für die Ausübung einer unselbstständigen Tätigkeit keine Arbeitsgenehmigung. Sie müssen jedoch nach drei Monaten eine Krankenversicherung sowie eine Bestätigung des Arbeitgebers oder einen Nachweis der Selbstständigkeit erbringen bzw. über ausreichend Existenzmittel (Pensionisten, Studenten, u.ä.) verfügen, so dass sie ihren Lebensunterhalt ohne Inanspruchnahme von Sozialhilfeleistungen bestreiten können (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 67f u. 129). Für Staatsbürger von Estland, Lettland, Polen, Slowakei, Tschechien und Ungarn, Bulgarien und Rumänien bestehen allerdings noch Beschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt (für Bulgarien und Rumänien bis spätestens 31.12.2013, für die Übrigen bis spätestens 30.4.2011) (vgl. MA17, 2007: 46).

Grundsätzlich gibt es für einfach qualifizierte Drittstaatsangehörige seit 2003 keine Möglichkeit, zu Erwerbszwecken regulär zuzuwandern. Neuzuwanderung ist seitdem auf so genannte „Schlüsselkräfte“ beschränkt, die auch der Quotenpflicht unterliegen (vgl. AK Wien, 2007: 8 u. Schumann/Peyrl, 2007: 68f). Eine Ausnahme bildet allerdings die Erfüllung von Werkverträgen sowie die Beschäftigung als Erntehelfer oder Saisonier. Sonderregelungen gelten auch für Wissenschaftler und Forscher, Betriebsratsmitglieder und Rotationsarbeitskräfte, Künstler, Sexarbeiterinnen, Journalisten, Diplomaten und ihre Angestellten, besondere Führungskräfte und ihre Bediensteten, Geistliche und Seelsorger sowie für Au Pairs, Praktikanten und Volontäre (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 79ff).

Schlüsselkräfte sind im Ausländerbeschäftigungsgesetz (§ 2 Abs. 5) als *„Ausländer, die über eine besondere, am inländischen Arbeitsmarkt nachgefragte Ausbildung oder über spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten mit entsprechender beruflicher Erfahrung verfügen“* definiert (vgl. Schumacher, 2006: 198f). Voraussetzung für die Erlangung einer Niederlassungsbewilligung als Schlüsselkraft ist bei unselbstständig Beschäftigten (neben der Erfüllung der Grundvoraussetzungen) ein

Bruttolohn von mindestens 60% der Höchstbeitragsgrundlage. Darüber hinaus müssen sie entweder einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder eine sonstige fachlich besonders anerkannte Ausbildung haben und/oder die beabsichtigte Beschäftigung trägt zur Schaffung neuer oder zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze bei, die beabsichtigte Beschäftigung hat einen Transfer von Investitionskapital nach Österreich zur Folge oder hat sonst eine besondere, über das betriebsbezogene Interesse hinausgehende Bedeutung für die betroffene Region oder den betroffenen Teilarbeitsmarkt (vgl. AK Wien, 2007: 8 u. Muttonen, 2008: 183). Für selbstständige Schlüsselkräfte gelten eigene Regelungen. Da dieser Aufenthaltstitel jedoch zahlenmäßig kaum ins Gewicht fällt (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 71) wird hier nicht näher darauf eingegangen.

Niederlassungsbewilligungen für Schlüsselkräfte gelten in der Regel 18 Monate. Nach einer 18-monatigen Beschäftigung als Schlüsselkraft kann ein Antrag auf eine unbeschränkte Niederlassungsbewilligung gestellt werden, welcher wiederum nach fünf Jahren Niederlassung zum Titel „Daueraufenthalt – EG“ aufgestuft werden kann (vgl. Statistik Austria, 2007: 36).

Drittstaatsangehörige, die bereits fünf Jahre in einem anderen EU-Staat rechtmäßig niedergelassen waren, haben, soweit ein Quotenplatz und eine Berechtigung nach dem AuslBG vorhanden ist, theoretisch das Recht, sich in Österreich niederzulassen und erwerbstätig zu sein. Wie Schumann und Peyrl (2007: 73) bemerken, ist dies jedoch in der Praxis nicht so einfach, da für die Erlangung einer Berechtigung nach dem AuslBG de facto die Schlüsselkraftkriterien erfüllt werden müssen. Frühestens nach einem Jahr Niederlassung können sie auch eine unbeschränkte Niederlassungsbewilligung beantragen. (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 75).

Eigene Bestimmungen gelten, wie bereits erwähnt, für befristet zugelassene ausländische Arbeitskräfte (Saisoniers) und Erntehelfer. Diese können im Rahmen von Kontingenten, die das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit durch eine Verordnung festsetzen kann, um einen vorübergehenden Arbeitskräftemangel, der durch inländische bzw. bereits zugewanderte ausländische Arbeitskräfte nicht zu beheben ist, abzudecken, in Österreich arbeiten. Diese Kontingente werden jeweils für einen bestimmten Wirtschaftszweig einer bestimmten Berufsgruppe oder Region

genehmigt und dürfen insgesamt eine jährlich in der Niederlassungsverordnung festgesetzte Höchstzahl nicht überschreiten. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 76f) Beschäftigungsbewilligungen für befristet zugelassene ausländische Arbeitskräfte gelten maximal sechs Monate und können, bei fortbestehendem Arbeitskräftebedarf, einmal um maximal sechs Monate verlängert werden. Bei Personen, die für die Einreise ein Visum benötigen, ist eine Verlängerung allerdings nicht möglich, da dieses nur sechs Monate gültig ist und eine Verlängerung nicht möglich ist. Innerhalb von 14 Monaten dürfen Beschäftigungsbewilligungen für befristet zugelassene ausländische Arbeitskräfte insgesamt für nicht länger als zwölf Monate erteilt werden. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 79)

Die Bestimmungen für Erntehelfer gleichen jenen für befristet zugelassene ausländische Arbeitskräfte. Allerdings können Erntehelfer nur jeweils sechs Wochen beschäftigt werden und müssen überdies visumfrei einreisen dürfen. (vgl. AK Wien, 2007: 23)

Für befristet zugelassene Arbeitskräfte und Erntehelfer gilt, dass weder eine Aufenthaltsverfestigung noch Familiennachzug möglich ist (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 77f).

Wie kurzfristige unselbständige Erwerbstätigkeit kann auch kurzfristige selbstständige Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Visums D+C⁹ ausgeübt werden. Für Drittstaatsangehörige, die einen Werkvertrag abgeschlossen haben, gilt, dass sie, soweit die Erfüllung des oder der Werkverträge mehr als sechs Monate dauern wird, eine Aufenthaltsbewilligung für Selbstständige beantragen können. Sollte allerdings der Verdacht bestehen, dass es sich nicht wirklich um Selbstständigkeit sondern vielmehr um „Scheinselbstständigkeit“, also in Wahrheit eine unselbstständige Tätigkeit, handelt, wird dieser Verdacht vom Arbeitsmarktservice geprüft und anschließend festgestellt, ob die angegebene selbstständige Tätigkeit wirtschaftlich und arbeitsmarktpolitisch im Interesse Österreichs liegt. Besteht kein Zweifel am Tatbestand der Selbstständigkeit bzw. wurden diese Zweifel beseitigt und eine Bedarfsprüfung durchgeführt, so wird eine Aufenthaltsbewilligung für Selbstständige erteilt, die für ein Jahr gültig ist. Diese kann verlängert werden, solange Werkverträge vorliegen. Auch für diese Gruppe ist allerdings eine

⁹ Aufenthalts-Reisevisum; maximal sechs Monate gültig, gestattet die Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

Aufenthaltsverfestigung oder Familiennachzug ausgeschlossen. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 92)

4.5. Arbeitsrechtliche Bestimmungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz regelt den Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Staatsbürger, die nicht aufgrund der Art ihres Aufenthaltstitels, aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit oder aufgrund ihrer Tätigkeit unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben Inhaber der Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ (bzw. bis 2005 „Niederlassungsnachweis“) und „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“, EWR-Bürger und Schweizer (für Bürger aus den zuletzt zur EU beigetretenen Staaten gelten die schon besprochenen Einschränkungen) und ihre Angehörigen sowie Familienangehörige von Österreichern, sobald sie den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – Familienangehöriger“ oder „Aufenthaltstitel Familienangehöriger“ besitzen. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 231ff) Auch Asylberechtigte haben unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Subsidiär Schutzberechtigte benötigen für eine Beschäftigungsaufnahme im ersten Jahr nach der Zuerkennung des Status des subsidiär Schutzberechtigten eine Beschäftigungsbewilligung. Danach haben auch sie freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Asylwerber dürfen hingegen in den ersten drei Monaten nach Asylantragstellung keine Erwerbstätigkeit aufnehmen, danach können sie mit einer entsprechenden Beschäftigungsbewilligung als Saisoniers arbeiten. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 238f) Eine Beschäftigungsbewilligung benötigen außerdem Familienangehörige von Drittstaatsangehörigen mit einer beschränkten oder unbeschränkten Niederlassungsbewilligung im ersten Jahr ihrer Niederlassung in Österreich. Der Arbeitsmarktzugang von Familienangehörigen von Drittstaatsangehörigen mit einer Aufenthaltsbewilligung ist im Gesetz nicht eindeutig geregelt. Schumacher und Peyrl gehen davon aus, dass die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für diese Gruppe möglich sein müsste, weisen jedoch darauf hin, dass die Behörden diese Auffassung nicht unbedingt teilen (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 238).

Daneben gibt es eine ganze Reihe von Personen, die aufgrund ihrer Tätigkeit keine Arbeitsgenehmigung braucht. Dazu gehören zum Beispiel Diplomaten und ihre Bediensteten, Seelsorger und Wissenschaftler an einer Universität (siehe AK Wien, 2007: 18). Besondere Regeln gelten aufgrund eines Abkommens zwischen der Türkei und der EWG auch für türkische Staatsbürger. Die Bedeutung dieses Abkommens ist jedoch, wie Schumacher und Peyrl bemerken, seit der Einführung der unbeschränkten Niederlassungsbewilligung von untergeordneter Bedeutung (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 241).

Eine beschränkte Niederlassungsbewilligung berechtigt zwar grundsätzlich zur Aufnahme einer unselbstständigen Beschäftigung, allerdings ist dafür eine Berechtigung nach dem AuslBG erforderlich. Im Fall von ausländischen Staatsbürgern mit Aufenthaltsbewilligung hängt die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit vom Zweck des Aufenthaltstitels ab. Unter gewissen Voraussetzungen und mit bestimmten Einschränkungen ist eine Erwerbstätigkeit mit einer Aufenthaltsbewilligung für Forscher, Studierende, Schüler, Künstler, Betriebsentsandte und Rotationsarbeitskräfte sowie mit einer „Aufenthaltsbewilligung – Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit“ (gilt z.B. für besondere Führungskräfte, Geistliche etc.) möglich. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 231f).

Ausländische Staatsbürger, die sich rechtmäßig in Österreich aufhalten und nicht über einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt verfügen oder vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind, jedoch über einen Aufenthaltstitel verfügen, dessen Zweck eine Beschäftigung zulässt¹⁰, brauchen für die Aufnahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit in Österreich eine Genehmigung nach dem AuslBG (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 230). Dabei kann es sich um eine Beschäftigungsbewilligung, eine Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein handeln, wobei letzterer, wie Schumacher und Peyrl (2007: 255) bemerken, seit der

¹⁰ Für Arbeitgeber besteht auch die Möglichkeit, für einen ausländischen Staatsbürger, der sich noch nicht in Österreich aufhält, zu den ansonsten gleichen Bedingungen wie für eine Beschäftigungsbewilligung eine Sicherungsbescheinigung zu beantragen. Diese gilt 26 Wochen und garantiert ihm, dass der in Frage kommende Arbeitskraft, sobald diese in Österreich ist, eine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden wird. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 253)

Einführung der unbeschränkten Niederlassungsbewilligung nur mehr von geringer Bedeutung ist.

Eine Beschäftigungsbewilligung muss vom Arbeitgeber bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (AMS) beantragt werden und berechtigt eine bestimmte Person auf einem konkreten Arbeitsplatz beschäftigt zu sein. Vor der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung muss allerdings geprüft werden, ob der in Frage kommende Arbeitsplatz nicht von einem Inländer oder von einem bereits in den österreichischen Arbeitsmarkt integrierten ausländischen Staatsbürger besetzt werden kann. Darüber hinaus gibt es eine Landes- und eine Bundeshöchstzahl an Beschäftigungsbewilligungen, die jährlich festgesetzt werden. (vgl. vgl. AK Wien, 2007: 19f) Ausländische Staatsbürger die erstmals eine Beschäftigungsbewilligung erhalten haben, müssen außerdem im Falle von Kündigungen vor Inländern gekündigt werden. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 251)

Eine Arbeitserlaubnis ermöglicht den freien Zugang zum Arbeitsmarkt des Bundeslandes, in dem die ausländische Arbeitskraft zuvor mit einer Beschäftigungsbewilligung gearbeitet hat. Die Arbeitserlaubnis kann vom Arbeitnehmer selbst bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS beantragt werden. Voraussetzung für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis ist die rechtmäßige Niederlassung in Österreich (wodurch Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis sowie Asylwerber ausgeschlossen werden) sowie eine legale Beschäftigung im Bundesgebiet von insgesamt 52 Wochen innerhalb der vorangehenden 14 Monate. (vgl. vgl. AK Wien, 2007: 20f)

Ausländische Staatsbürger, die in Österreich rechtmäßig niedergelassen sind und während der vorangehenden acht Jahre mindestens fünf Jahre legal in Österreich beschäftigt waren, können bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS einen Befreiungsschein beantragen. Dem Inhaber eines Befreiungsscheins steht der Arbeitsmarkt im gesamten Bundesgebiet offen. (vgl. AK Wien, 2007: 22)

Bezüglich einer selbstständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Staatsbürgern in Österreich gibt es keine allgemeinen Regeln. Die Bestimmungen hängen einerseits vom angestrebten Beruf ab, und andererseits davon, ob der

Aufenthaltstitel der betreffenden Person eine unselbstständige Erwerbstätigkeit erlaubt. Zusätzlich hat Österreich mit vielen Staaten einen Vertrag betreffend der Ausübung eines Gewerbes in Österreich abgeschlossen. Für „Neue Selbstständige“, also Werkvertragsnehmer bzw. Ausübende von freien Berufen, gelten die bereits besprochenen Vorschriften (siehe oben). (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 259ff)

4.6. Familiennachzug

Das Recht auf den Nachzug von Ehegatten und minderjährigen Kindern ist auf EU-Ebene festgeschrieben. Die EU-Richtlinien lassen jedoch einen relativ großen Spielraum für die konkrete Ausgestaltung der Bestimmungen bezüglich Familiennachzugs auf nationaler Ebene. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 96).

Je nachdem, woher der Zusammenführende und die Angehörigen kommen, gelten unterschiedliche Regelungen.

Angehörige von EWR-Bürgern und Schweizern, die ebenfalls EWR-Bürger oder Schweizer sind, können prinzipiell ihre Freizügigkeitsrechte geltend machen. Als Angehörige gelten dabei Ehegatten, Verwandte in gerader absteigender und aufsteigender Linie soweit diesen Unterhalt gewährt wird, Lebenspartner, sowie unter bestimmten Bedingungen (z.B. Unterhaltsleistung), sonstige Angehörige. Wie alle freizügigkeitsberechtigten EWR-Bürger und Schweizer müssen sie nach drei Monaten eine Anmeldebescheinigung beantragen und genießen dieselbe Rechtsposition wie österreichische Staatsbürger. Eine Ausnahme bilden die bereits erwähnten Beschränkungen des Arbeitsmarktzugangs für Staatsangehörige einiger der „neuen“ EU-Mitgliedsstaaten. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 100ff)

Auch Angehörige von EWR-Bürgern und Schweizern, die Drittstaatsangehörige sind, können sich in Österreich niederlassen. Enge Angehörige (Ehegatten sowie unterhaltene Verwandte in gerader absteigender und aufsteigender Linie) erhalten eine „Daueraufenthaltskarte“. Lebenspartner sowie sonstige Angehörige, die von dem Zusammenführenden bereits im Herkunftsstaat Unterhalt bezogen haben oder mit ihm in einer häuslichen Gemeinschaft gelebt haben oder pflegebedürftig sind können eine (quotenfreie) Niederlassungsbewilligung für Angehörige beantragen.

Diese gestattet jedoch keine Ausübung einer Erwerbstätigkeit. (vgl. Muttonen, 2008: 210f)

Eine deutlich schlechtere Rechtsposition als Angehörigen von EWR-Bürgern und Schweizern kommt paradoxerweise Angehörigen von Österreichern zu. Im Gegensatz zu Angehörigen von EWR-Bürgern oder Schweizern (deren Freizügigkeitsrechte auf EU-Ebene geregelt sind) ist bei österreichischen Staatsbürgern nicht nur der Kreis der nachzugsberechtigten Familienangehörigen eingeschränkt, für ihre Niederlassung in Österreich müssen auch strengere formale und materielle Bedingungen erfüllt werden (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 95 u. 97). So müssen Angehörige von Österreichern zum Beispiel die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen erfüllen, was etwa aufgrund der hohen geforderten Unterhaltsmittel zu humanitären Härtefällen führen kann (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 49)¹¹. Angehörige von EWR-Bürgern oder Schweizern müssen hingegen nicht alle allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen erfüllen (so müssen nur genügend Existenzmittel zur Verfügung stehen, dass keine Sozialhilfeleistungen in Anspruch genommen werden müssen) (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 103). Die strengeren Vorschriften für Angehörige von Österreichern können als direkte Folge der Absicht, die Zuwanderung nach Österreich möglichst gering zu halten, gesehen werden (der Familiennachzug ist heute die dominierende Form der Einwanderung; vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 95).

Im Fall von Familiennachzug von Österreichern wird zunächst zwischen „Familienangehörigen“ und „Angehörigen“ unterschieden. Als „Familienangehörige“ gelten Ehegatten und minderjährige unverheiratete Kinder. Sie erhalten – wenn sie die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen erfüllen – quotenfrei einen Aufenthaltstitel für Familienangehörige und benötigen in der Folge keine Arbeitsgenehmigung um einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Angehörige von Österreichern, also Eltern bzw. Großeltern, Lebenspartner und sonstige Angehörige (volljährige Kinder, Geschwister, etc.), können eine „Niederlassungsbewilligung – Angehöriger“ beantragen, welche jedoch jede Erwerbstätigkeit ausschließt. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 105ff)

¹¹ In solchen Fällen kann eventuell ein Aufenthaltsrecht aus humanitären Gründen erwirkt werden (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 108).

Drittstaatsangehörige können eine Niederlassungsbewilligung im Rahmen des Familiennachzugs nur für Ehegatten und unverheiratete minderjährige Kinder beantragen. Außerdem ist der Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen einer Quotenpflicht unterworfen. Welche Quote betroffen ist, hängt vom Aufenthaltstitel des Zusammenführenden ab (so muss für den Nachzug von Familienangehörigen einer Schlüsselkraft zum Beispiel ein Platz der Schlüsselkraftquote frei sein). (vgl. Biffl, 2006: 44f) Je nach Aufenthaltstitel des Zusammenführenden gelten überdies leicht unterschiedliche Regelungen. Familienangehörige einer Schlüsselkraft oder eines Drittstaatsangehörigen mit unbeschränkter Niederlassungsbewilligung, Daueraufenthaltskarte oder dem Titel „Daueraufenthalt - EG“, sowie Asylberechtigter erhalten – bei vorhandenem Quotenplatz und Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen – eine beschränkte Niederlassungsbewilligung und können – wenn eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wird – eine unselbstständige Erwerbstätigkeit ausüben. (vgl. Muttonen, 2008: 215ff) Ähnliches gilt für Familienangehörige eines Drittstaatsangehörigen mit einer beschränkten Niederlassungsbewilligung. Der Zusammenführende muss jedoch in diesem Fall bereits die Integrationsvereinbarung erfüllt haben. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 113f) Drittstaatsangehörige mit einer Aufenthaltsbewilligung für Rotationsarbeitskräfte, Künstler, Studierende, Forscher und Personen, die vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind (z.B. Auslandskorrespondenten) können für Familienangehörige die selbe Aufenthaltsbewilligung beantragen, falls die Familiengemeinschaft bereits im Herkunftsstaat bestanden hat. Der Familiennachzug ist in diesen Fällen nicht quotenpflichtig, die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit der nachziehenden Familienmitglieder in Österreich ist nicht gestattet. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 117)

Familienangehörige erhalten nach fünf Jahren Niederlassung in Österreich ein eigenständiges Aufenthaltsrecht. Bis dahin wird ihr Aufenthaltsrecht von dem Zusammenführenden abgeleitet. Daher kann es vorkommen, dass sie ihr Aufenthaltsrecht im Falle der Auflösung der Familiengemeinschaft vor dieser Frist verlieren. Dasselbe gilt, wenn der Zusammenführende sein Aufenthaltsrecht verliert. Kann der Familienangehörige allerdings vor Ablauf dieser Frist für Unterhalt, Unterkunft und Krankenversicherung aus eigenen Mitteln aufkommen, so kann ein vom Zusammenführenden unabhängiger Aufenthaltstitel beantragt werden. Eigene

Regeln gelten zudem, wenn der Zusammenführende stirbt, eine Scheidung aus überwiegendem Verschulden des Zusammenführenden erfolgt, oder sonstige besonders berücksichtigungswürdige Gründe (z.B. häusliche Gewalt) vorliegen. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 121 u. 140) Bei Familienangehörigen von Österreichern müssen aber auch in diesen Fällen die allgemeinen Voraussetzungen erfüllt werden. Angehörige von Österreichern verlieren ihr Aufenthaltsrecht auch in jedem Fall, sobald keine Angehörigeneigenschaft mehr besteht. Das gleiche gilt für Familienangehörige von Inhabern einer Aufenthaltsbewilligung. In solchen Fällen kann in Härtefällen eine humanitäre Aufenthaltsbewilligung ausgestellt werden. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 142f)

4.7. Bestimmungen betreffend Asylwerber, Asylanten und subsidiär Schutzberechtigten

Das österreichische Asylrecht wird maßgeblich durch internationale Abkommen bestimmt. Dazu zählen einerseits Bestimmungen der Genfer Flüchtlingskonvention und andererseits europarechtliche Bestimmungen (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 163ff). Als Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention und nach Rechtssprechung der Asylbehörden gilt eine Person, die *„aus wohlbegründeter Furcht vor aktueller und individueller Verfolgung, die grundsätzlich von staatlicher Seite ausgeht und eine bestimmte Intensität aufweist, aus Gründen der Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb ihres Heimatlandes befindet und sich nicht unter den Schutz des Heimatlandes stellen kann, und keine Asylausschluss- oder Endigungsgründe vorliegen, und sie alle diese Umstände glaubhaft machen kann.“* (Schumacher/Peyrl, 2007: 167)

Die für Asylanträge zuständige Stelle ist das Bundesasylamt, welches dem Bundesministerium für Inneres unterstellt ist. Asylwerber, deren Verfahren noch nicht abgeschlossen ist, erhalten eine Aufenthaltsberechtigungskarte, mit der sie sich im Bundesgebiet aufhalten können. (vgl. Bruckner u.a., 2008: 171) Kann ein Asylwerber nicht selbst für seinen Unterhalt aufkommen, so sichert ihm die Grundversorgungsvereinbarung Verpflegung, Unterbringung und andere Versorgungsleistungen während des Asylverfahrens zu (vgl. Schumann/Peyrl, 2007:

217ff). Wurde nach drei Monaten noch keine Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung des Asylantrags getroffen, ist dem Asylwerber ab dieser Frist eine selbstständige (mit Beschäftigungsbewilligung) oder unselbstständige (soweit alle rechtlichen Voraussetzungen erfüllt werden) Erwerbstätigkeit gestattet. (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 222f)

Wird einem Asylantrag stattgegeben, erhält der nunmehr „Asylberechtigte“ zwar keine Aufenthaltsgenehmigung, jedoch ein dauerhaftes Einreise- und Aufenthaltsrecht in Österreich, und ist Österreichern auch beim Zugang zu sozialen Rechten weitgehend gleichgestellt. Darüber hinaus haben Asylberechtigte freien Zugang zum Arbeitsmarkt und können, soweit sie die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen, nach einer sechsjährigen Wohnsitzdauer in Österreich die österreichische Staatsbürgerschaft beantragen. (vgl. Schumann/Peyrl, 223f)

Asylwerber, denen der Asylberechtigtenstatus nicht zuerkannt wird, die jedoch nicht abgeschoben werden können, da ihr Leben oder ihre körperliche Unversehrtheit aufgrund eines internationalen oder innerstaatlichen Konflikts in ihrem Heimatland bedroht sein könnte, erhalten eine befristete Aufenthaltsberechtigung als „subsidiär Schutzbedürftige“ (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 178 u. 225). Sie genießen nicht dieselben Rechte wie Asylberechtigte, haben aber Anspruch auf Leistungen aus der Grundversorgung, sowie Zugang zum Arbeitsmarkt (im ersten Jahr nach Zuerkennung des Status des subsidiären Schutzes allerdings nur mit Arbeitsgenehmigung). (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 226)

4.8. Einbürgerung

Schumann und Peyrl (2007: 263f) stellen fest, dass *„Migranten in vielen Lebensbereichen rechtlich deutlich schlechter als Inländer gestellt sind“* und dass *„die Annahme der Staatsbürgerschaft die einzige Möglichkeit ist, diese Diskriminierungen zu überwinden“* (Schumann/Peyrl, 2007: 263f). Im Vergleich zu anderen EU-Ländern sind die Einbürgerungsvorschriften in Österreich jedoch sehr streng und so ist es relativ schwierig, die österreichische Staatsbürgerschaft zu erlangen (vgl. MA17, 2007: 56).

In Österreich gilt das Abstammungsprinzip (*jus sanguinis*), das heißt, die österreichische Staatsbürgerschaft kann nur durch Geburt (wenn zumindest ein

Elternteil die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt) oder durch Verleihung erlangt werden. In Österreich geborene Kinder von ausländischen Staatsbürgern erhalten somit nicht automatisch die österreichische Staatsbürgerschaft. (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 263)

Einbürgerungswillige Drittstaatsangehörige müssen in der Regel eine bestimmte Aufenthaltsdauer in Österreich nachweisen und bestimmte allgemeine Voraussetzungen erfüllen, um die österreichische Staatsbürgerschaft erlangen zu können. Folgende allgemeine Voraussetzungen müssen für die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft gegeben sein (vgl. Schumacher/Peyrl, 2007: 265 u. Bundeskanzleramt, 2008):

- ✓ Unbescholtenheit (keine gerichtliche Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe oder schwerwiegenden Verwaltungsstrafen)
- ✓ Kein bestehendes Aufenthaltsverbot und kein anhängiges Verfahren zur Aufenthaltsbeendigung (weder in Österreich noch in einem anderen EWR-Staat) sowie keine Ausweisung innerhalb der letzten zwölf Monate vor Antragsstellung
- ✓ Bisheriges Wohlverhalten (positive Einstellung zur Republik Österreich, keine Gefährdung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, keine Nähe zu extremistischen/terroristischen Gruppen)
- ✓ Gesicherter Lebensunterhalt
- ✓ Deutsch- und Landeskenntnisse
- ✓ Aufgabe der bisherigen Staatsbürgerschaft (soweit dies möglich und zumutbar ist)

Um nachzuweisen, dass sie selbstständig für ihren Lebensunterhalt aufkommen können, müssen Einbürgerungswillige für die letzten drei Jahre vor der Antragsstellung feste und regelmäßige Einkünfte nachweisen, deren Höhe den Ausgleichszulagenrichtsätzen nach § 293 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) entsprechen. Diese Anforderung kann für Migranten, die oft in schlecht bezahlten Berufen tätig sind oder von Arbeitslosigkeit betroffen sind, aber auch für Alleinerzieher, Kinder aus einkommensschwachen Familien, Sozialhilfeempfänger etc. eine unüberwindbare Hürde sein (vgl. Peyrl: 268). Dazu kommen noch hohe Verleihungsgebühren (Antragsgebühren, Verleihungsgebühren

des Bundes und Verleihungsgebühren des jeweiligen Bundeslandes) und eventuell Gebühren für die Aufgabe der Staatsbürgerschaft des Herkunftslandes. Darüber hinaus müssen sich Anwärter auf die österreichische Staatsbürgerschaft einer Überprüfung ihrer Deutschkenntnisse sowie einer Prüfung über Politik und Geschichte Österreichs und des Bundeslandes, in dem sie leben, stellen, was für Zuwanderer mit geringer Bildung oder räumlichen oder finanziellen Einschränkungen im Zugang zu entsprechenden Bildungsangeboten eine große Herausforderung sein kann (vgl. Peyrl, 264).

Schumacher und Peyrl (2007: 264) kritisieren, dass die derzeitige Gestaltung der Voraussetzungen für die Erlangung der österreichischen Staatsbürgerschaft gerade für Immigranten mit begrenzten finanziellen und bildungsmäßigen Ressourcen ein unüberwindbares Hindernis darstellen kann. Das Fortbestehen des Status „ausländischer Staatsbürger“ bedeutet jedoch, dass sie weiterhin rechtlichen Diskriminierungen ausgesetzt sind, und erschwert zudem den sozialen Aufstieg, was die Integration kaum begünstigt und gesamtgesellschaftlich zu sozialen Konflikten führen kann (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 264).

Neben der Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen müssen Einbürgerungswillige in der Regel nachweisen, dass sie sich in den Jahren vor dem Einbürgerungsantrag rechtmäßig und ununterbrochen in Österreich aufgehalten haben. Die nachzuweisende Aufenthaltsdauer ist abhängig von der rechtlichen Stellung des Antragstellers. Für Drittstaatsangehörige ist für die Einbürgerung in der Regel ein 10-jähriger Aufenthalt in Österreich Voraussetzung, wobei der Einbürgerungswillige mindestens fünf Jahre niedergelassen sein muss. Nach einem fünfzehnjährigen rechtmäßigen und ununterbrochenen Aufenthalt im Bundesgebiet besteht – soweit die allgemeinen Voraussetzungen erfüllt werden – auch ohne Niederlassung ein Rechtsanspruch auf Einbürgerung. In diesem Fall müssen die Einbürgerungswerber allerdings eine nachhaltige berufliche und persönliche Integration nachweisen. Als „berufliche und persönliche Integration“ gilt, dass sie einen sicheren Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang haben, sowie das Vorhandensein von besonderen persönlichen oder familiäre Bindungen in Österreich. Rechtsanspruch auf die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft hat ein Staatsbürger eines Nicht-EWR-Staates erst nach dreißig

Jahren, sofern er seinen Hauptwohnsitz während dieser Zeit ununterbrochen in Österreich hatte und die allgemeinen Verleihungsvoraussetzungen erfüllt.

Für in Österreich geborene Kinder von Drittstaatsangehörigen kann eine Einbürgerung nach einem sechsjährigen ununterbrochenen und rechtmäßigen Aufenthalt im Bundesgebiet beantragt werden. Und auch Asylberechtigte können die österreichische Staatsbürgerschaft nach einem sechsjährigen ununterbrochenen und rechtmäßigen Aufenthalt im Bundesgebiet und bei Erfüllung der allgemeinen Verleihungsvoraussetzungen beantragen. (vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 270f)

Ähnlich stellt sich auch die Situation für EWR-Staatsbürger und für Ehegatten von Österreichern dar: EWR-Staatsbürger können (für sich und unter bestimmten Voraussetzungen auch für Ehegatten und Kinder) die österreichische Staatsbürgerschaft, soweit die allgemeinen Verleihungsvoraussetzungen erfüllt sind, bereits nach einem sechsjährigen rechtmäßigen und ununterbrochenem Aufenthalt in Österreich beantragen. Ehegatten von Österreichern können die österreichische Staatsbürgerschaft bei Erfüllung der allgemeinen Verleihungsvoraussetzungen nach einem sechsjährigen ununterbrochenen und rechtmäßigen Aufenthalt in Österreich und einer mindestens fünfjährigen Ehe beantragen, sofern sie im gemeinsamen Haushalt leben.

Besondere Regelungen gelten für NS-Verfolgte und für Wissenschaftler, Sportler und Künstler, die besondere wissenschaftliche, sportliche oder künstlerische Leistungen vollbringen, sowie für Universitätsprofessoren und Staatenlose (siehe Schumann/Peyrl, 2007: 274ff). Auf diese Spezialfälle wird hier nicht eingegangen, da der Großteil der Personen am österreichischen Arbeitsmarkt, die im Ausland geboren wurden bzw. eine ausländische Staatsbürgerschaft haben/hatten, nicht davon betroffen ist.

5. Theorien und Ansätze zur Erklärung der Stellung von Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt

5.1. Einleitung

In seiner Funktion als zentraler, Lebenschancen eröffnender bzw. verwehrender Markt einer Volkswirtschaft (vgl. z.B. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 1), war und ist der Arbeitsmarkt Ausgangspunkt zahlloser Studien, aus denen eine Vielzahl an Ansätzen entwickelt wurden, die versuchen, die Regeln und Funktionsweisen des Arbeitsmarkts zu erklären.

Besondere Aufmerksamkeit kommt dabei dem neoklassischen Standardmodell zu. Auch wenn dieses aufgrund seiner Restriktionen in der Forschung nicht mehr verwendet wird, so spielt es doch in der wirtschaftspolitischen Diskussion immer noch eine prominente Rolle. Darüber hinaus gilt es als Grundlage der meisten Weiterentwicklungen bzw. sind alle weiteren Erklärungsansätze des Arbeitsmarktgeschehens in kritischer Auseinandersetzung mit dem neoklassischen Standardmodell entstanden. (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 5) Aus diesem Grund soll zu Beginn kurz auf dieses Modell eingegangen werden, und anschließend wichtige Theorien und neuere Ansätze, die zur Erklärung des Arbeitsmarkterfolges von Personen mit Migrationshintergrund beitragen können, vorgestellt werden.

Kalter (2005: 306f) stellt drei Mechanismen heraus, die sich negativ auf die Positionierung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt auswirken können:

- fehlendes aufnahmegesellschaftsspezifisches Humankapital
- selektive Migration sowie
- vermutete oder tatsächlich gegebene spezifische Präferenzen und Motive

Das humankapitalistische Argument geht davon aus, dass Migranten häufig über Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, die im Aufnahmeland nicht benötigt werden bzw. nicht ohne weiteres im neuen Umfeld verwertbar sind, und andererseits wichtige humankapitalistische Ressourcen (Sprache, Wissen über den Arbeitsmarkt

und die Gesellschaft des Aufnahmelandes, berufsspezifische Fertigkeiten etc.), die im Aufnahmeland gebraucht werden, fehlen (vgl. Kalter, 2005: 306). Sind ethnische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt auf Unterschiede in der Humankapitalausstattung zurückzuführen, so müssten, wie Kalter (2005: 319) hervorhebt, deutliche Unterschiede zwischen der Stellung von Migranten der ersten Generation und Migranten der zweiten Generation am Arbeitsmarkt festzustellen sein, da die humankapitalspezifischen Nachteile (zum Beispiel bezüglich der Sprachkenntnisse oder der Rückkehrorientierung) der letzteren im Vergleich zu Migranten der ersten Generation im Allgemeinen deutlich geringer ausfallen müssten (vgl. auch Faßmann/Seifert, 1997: 327).

Das zweite Argument weist darauf hin, dass Migrationsprozesse oft selektiv sind. So wurden in der Zeit der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften für den österreichischen Arbeitsmarkt vor allem Arbeitskräfte für unqualifizierte Arbeiten am unteren Ende der Arbeitsplatzhierarchie gesucht (vgl. Parnreiter, 1994: 130). Inzwischen ist es hingegen für einfach qualifizierte Arbeitskräfte sehr schwierig, sich in Österreich niederzulassen, und die Zuwanderung wird so weit wie möglich auf so genannte „Schlüsselkräfte“ beschränkt (siehe dazu Kapitel 4).

Ein weiterer Aspekt, der bei der Positionierung von ausländischen Arbeitskräften am Arbeitsmarkt eine Rolle spielt, sind spezifische Präferenzen und Migrationsmotivationen. Dazu gehört zum Beispiel eine – tatsächlich gegebene oder von den Arbeitgebern angenommene – Rückkehrorientierung (vgl. Kalter, 2005: 307). Ist eine solche gegeben bzw. wird eine solche angenommen (hier kommen Unsicherheitsfaktoren ins Spiel, wie sie zum Beispiel die Diskriminierungsansätze berücksichtigen – siehe unten), wäre es zum Beispiel nach humankapitalistischer Argumentation wenig sinnvoll, ausländische Arbeitskräfte auf Arbeitsplätzen zu beschäftigen, die mit Investitionen in bzw. einer Akkumulation von betriebs- und arbeitsplatzspezifischem Wissen verbunden sind: *„Denn dann, wenn sich diese Bildungsinvestition bezahlt machen würde, muß [sic!] die Arbeitskraft den Betrieb und das Land möglicherweise wieder verlassen.“* (Faßmann/Seifert, 1997: 319)

Neben humankapitalistischen Erklärungsansätzen für die Stellung von Zuwanderern am Arbeitsmarkt gibt es jedoch auch Ansätze, die davon ausgehen, dass sich die

Stellung von Migranten am Arbeitsplatz nicht auf eine unterschiedliche bzw. eine suboptimale Humankapitalausstattung zurückführen lässt. Sie gehen davon aus, dass der Arbeitsmarkt in eine Reihe von Teilarbeitsmärkten zerfällt, welche sich bezüglich ihrer inneren Strukturen unterscheiden: *„Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Berufslaufbahnen sind in den einzelnen Arbeitsmarktsegmenten sehr verschieden“* (Faßmann/Seifert, 1997: 319). Zwischen den einzelnen Segmenten ist die Mobilität wenn nicht unmöglich, dann zumindest sehr schwierig. Als Selektionskriterien, welche Arbeitskräfte in die einzelnen Segmente Eintritt finden und welche nicht, fungieren häufig *„formale Bildungsabschlüsse, das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit und die Staatsbürgerschaft“* (Seifert/Faßmann, 1997: 319). Ausländische Arbeitskräfte finden zumeist in den Arbeitsmarktsegmenten Beschäftigung, die sich durch geringe Attraktivität, kaum Karrieremöglichkeiten und eine hohe Fluktuation auszeichnen (vgl. z.B. Piore, 1979: 40ff u. Seifert/Faßmann, 1997: 319).

Dazu kommen gesellschaftspolitische Regelungen (Primat der Inländerbeschäftigung) und ein (im neoklassischen Sinne) Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage, welches sich in einem Überangebot von ausländischen Arbeitskräften manifestiert. Und nicht zuletzt fördert auch die Vermittlung von (ähnlichen oder gleichen) Arbeitsplätzen innerhalb ethnischer Netzwerke die Stabilität einer ethnischen Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarkts. (vgl. Faßmann/Seifert, 1997: 319f)

Nach einer kurzen Vorstellung des neoklassischen Standardmodells als Ursprung bzw. Anstoß für andere Arbeitsmarkttheorien sollen in diesem Kapitel jene moderneren Arbeitsmarkttheorien vorgestellt werden, in denen die Forschungsfragen dieser Arbeit begründet liegen. Dabei wird jeweils speziell auf ihre Eignung zur Erklärung der Stellung von ausländischen Arbeitskräften am Arbeitsmarkt bzw. auf Argumente, die sich speziell auf diese Bevölkerungsgruppe beziehen, eingegangen.

Die Einteilung der vorgestellten Erklärungsansätze erfolgt in Anlehnung an die Vorschläge von Simone Plahuta (2007: 57), die die Stellung von Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt auf drei Faktoren zurückführt, zu denen sich

die unterschiedlichen Theorien zuordnen lassen: auf "*spezifische Merkmale des Arbeitskräfteangebots*", auf "*Merkmale der Arbeitskräftenachfrage*" und/oder auf die "*ungünstigen institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes*" (Plahuta, 2007: 57). Der wohl wichtigste angebotsorientierte Erklärungsansatz ist der humankapitaltheoretische Ansatz; ebenfalls auf der Mikroebene anzusiedeln sind Diskriminierungsansätze, welche Erklärungen auf der Nachfrageseite suchen, während sich Segmentationstheorien auch mit strukturellen und institutionellen Faktoren auf der Makroebene, die die Stellung von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt beeinflussen, befassen (vgl. Plahuta, 2007: 57f u. 79).

Bei den meisten der vorgestellten Theorien handelt es sich nicht um einheitliche Theoriegebäude sondern um eine „*Vielzahl von zum Teil relativ lose verknüpften Modellen*“ (Hinz/Abraham, 2005: 33; vgl. auch Biffel 1994:82, Abrahamsen/Kaplanek/Schips, 1986:89 u. Wachter, 1978: 140). Im Kern all dieser Modelle steht jedoch eine zentrale Idee, ein gemeinsames Verständnis von den Prozessen auf dem Arbeitsmarkt und ihrer Erklärung. Wenn im Folgenden aus Gründen des einfacheren Umgangs mit den arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen zum Beispiel von „dem neoklassischen Ansatz“ oder „der Humankapitaltheorie“ gesprochen wird, ist damit dieser Kern an zentralen Axiomen gemeint, in dem die unterschiedlichen Modelle, die der jeweiligen Theorie zugerechnet werden, übereinstimmen.

5.2. Das neoklassische Grundmodell

Den Kern des neoklassischen Paradigmas bilden die Allgemeine Gleichgewichtstheorie und das Gewinnmaximierungsprinzip, die als Ansatz zur Beschreibung des gesamten ökonomischen Systems formuliert wurden. Die Wurzeln des neoklassischen Modells gehen daher bis zu den klassischen Wirtschaftstheoretikern Adam Smith, John Stuart Mill und David Ricardo zurück (vgl. Biffel, 1994: 82 u. Wachter, 1978: 140). Aus neoklassischer Sichtweise wird der Arbeitsmarkt als Markt wie jeder andere auch verstanden, auf dem sich (Arbeits-) Angebot und (Arbeits-)Nachfrage treffen und auf dem sich durch das nutzenmaximierende Agieren von frei wählenden und rational handelnden Beteiligten eine Gleichgewichtssituation einstellt (vgl. Oberholzer, 2006: 8,

Faßmann, 1993: 27 u. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 45ff). Die entscheidende Steuergröße, die zum Marktgleichgewicht führt, ist, wie auf anderen Märkten auch, der markträumende Gleichgewichtspreis – in diesem Fall der Lohn: „*If the wage rate is free to vary, the competitive wage rate will equate demand and supply and thus 'clear the market'.*“ (Lipsey/Steiner/Purvis, 1987: 374)

Damit die Allgemeine Gleichgewichtstheorie auch auf dem Arbeitsmarkt Gültigkeit besitzt, müssen folgende Prämissen und Verhaltensannahmen für die Akteure auf dem Arbeitsmarkt zutreffen (vgl. Lärm, 1982: 81ff, Sesselmeier/Blauermel, 1998: 47f, Pfriem, 1978: 50 u. Oberholzer, 2006: 9):

- Es herrscht vollkommene Konkurrenz, es gibt keine Zutrittsbarrieren oder Wettbewerbsbeschränkungen, und eine ausreichend große Zahl von Akteuren (atomistische Konkurrenz) unterbindet Kartellbildungen und kooperative Verhaltensweisen.
- Es gilt die Homogenitätsbedingung, es gibt also einen einheitlichen Arbeitsmarkt, der nicht in spezifische Teilarbeitsmärkte aufgegliedert ist; Arbeitsplätze sind grundsätzlich für alle Arbeitsanbieter zugänglich und auch die Arbeitskräfte sind gleich produktiv und vollständig substituierbar, wodurch die Diskriminierung einzelner Arbeitsanbieter ausgeschlossen ist.
- Es herrscht Markttransparenz, d.h. alle Akteure verfügen über vollkommene Information über die vergangene, derzeitige und zukünftige Situation am Arbeitsmarkt.
- Die Arbeitsanbieter sind vollkommen mobil (sektoral, regional und qualifikationsmäßig), d.h. sie sind fähig und bereit, bei veränderten Arbeitsbedingungen auf einen Arbeitsplatz mit besseren Bedingungen zu wechseln.
- Da vollkommene Information und Homogenität herrschen, entstehen beim Arbeitsplatzwechsel keine Transaktionskosten.
- Die Löhne sind vollkommen flexibel und passen sich sofort Veränderungen der Knappheitsverhältnisse an. Soziale Einflüsse spielen bei der Bildung von Lohnstruktur und Lohnhöhe keine Rolle, diese werden ausschließlich ökonomisch bestimmt.
- Der Staat stellt die notwendigen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen her, greift aber nicht in die Wirtschaftsabläufe ein.

- Da alle Akteure danach trachten, ihren Nutzen zu maximieren, und somit im Prinzip ähnliche Interessen vertreten, existieren keine grundsätzlichen Interessensgegensätze.

Wichtige Theoreme, die in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie eine zentrale Rolle spielen, sind das Say'sche Theorem, das Grenzproduktivitätstheorem (das die Arbeitsnachfrage erklärt) und das Grenznutzentheorem (das das Arbeitsangebot bestimmt) (vgl. Pfriem, 1978: 46ff u. Lärm, 1982: 77ff).

- ✓ Das Say'sche Theorem besagt, dass sich jede Produktion über die bei der Leistungserstellung entstehenden Faktoreinkommen ihre Nachfrage selbst schafft. Dabei wird vorausgesetzt, dass der bei der Produktion von Gütern und Dienstleistungen geschaffene Betrag an Geldeinkommen volkswirtschaftlich gleich den Produktionskosten ist, und dass die Gesamtausgaben gleich dem Gesamteinkommen sind. Das erfordert wiederum, dass die Einkommen durch Konsum und Investitionen vollständig in den Wirtschaftskreislauf zurückgeführt werden. (vgl. Kapphan, 1994: 53f u. Pfriem, 1978: 47)
- ✓ Geht man davon aus, dass Unternehmen danach streben, ihren Gewinn zu maximieren, und so flexibel sind, dass sie je nach Preisentwicklung jede beliebige Arbeit-Kapital-Kombination realisieren können, so hängt die Arbeitsnachfrage bei kurzfristig gegebenem und daher konstanten Kapitalbestand sowie der Vernachlässigung von technischem Fortschritt nur vom Lohnsatz ab (vgl. Oberholzer, 2006: 10 u. Lärm, 1982: 77). Unter der Voraussetzung, dass steigender Arbeitseinsatz mit sinkenden Zuwachsraten der Produktion einhergeht (Ertragsgesetz), ist die Nachfrage nach Arbeitskräften abhängig vom Verhältnis zwischen dem Gewinn, den eine zusätzliche Arbeitskraft bringt, und den Kosten, die durch die Ausweitung des Arbeitskräftekontingents entstehen. Arbeitskräfte werden also gemäß der Grenzproduktivitätstheorie so lange eingestellt, bis der Ertrag, den der zuletzt eingestellte Arbeiter erwirtschaftet, gleich hoch ist wie der herrschende Lohnsatz. An diesem Punkt, dem Gewinnmaximum, entsprechen die Grenzkosten genau dem Grenzerlös. (vgl. Pfriem, 1978: 49 u. Lärm, 1982: 77)
- ✓ Der rational handelnde Arbeitskraftanbieter wiederum teilt sein beschränktes Zeitbudget nach dem Grenznutzentheorem dann optimal zwischen Arbeitszeit und Freizeit auf, wenn die Grenz(opportunitäts)kosten einer zusätzlichen

Einheit Freizeit genau dem Grenznutzen des Einkommens, das er in dieser Zeit verdienen könnte, entsprechen (vgl. Lärm, 1982: 78). Diese Vorstellung, dass mit steigenden Reallöhnen das Arbeitsangebot wächst, da die Freizeit relativ entwertet wird, ist jedoch nur gültig, wenn man von einem eindeutigen und konstanten Präferenzsystem ausgeht. Ansonsten wäre keine eindeutige Vorhersage möglich, da steigende Löhne sowohl zur Ausdehnung als auch zur Einschränkung des Arbeitsangebots führen könnten (vgl. Pfriem, 1978: 48 u. Lärm, 1982: 79). Darüber hinaus wird unterstellt, dass Arbeitsanbieter ihre Arbeitszeit frei bestimmen können, was aufgrund von gesetzlichen und betrieblichen Regelungen jedoch in der Realität kaum zu verwirklichen ist (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 50 u. Lärm, 1982: 78).

5.3. Angebotsorientierte Ansätze auf der Mikroebene

In diesem Abschnitt sollen zwei Ansätze vorgestellt werden, die davon ausgehen, dass Bildung bzw. Qualifikation ein wesentliches Selektionskriterium bei der Positionszuweisung am Arbeitsmarkt darstellt. Bildung wird dabei als individuelles, inkorporiertes Kapital aufgefasst, in das Zeit und Geld investiert werden müssen. Im Idealfall rentieren sich diese Investitionen durch die Beschäftigung auf mit materiellen und immateriellen Vorzügen ausgestatteten Arbeitsplätzen. Uneinigkeit herrscht zwischen den beiden Ansätzen jedoch darüber, wie der Umfang und die Struktur der individuellen Ausstattung mit Bildungskapital zustande kommen. (vgl. Plahuta, 2007: 68ff)

5.3.1. Der humankapitaltheoretische Ansatz

Der humankapitaltheoretische Ansatz wurde in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts von Schultz (1961), Mincer (1962), Oi (1962) und Becker (1962 und 1964) entwickelt, und stellt die wohl bedeutendste Weiterentwicklung des neoklassischen Basismodells dar (vgl. Hinz/Abraham, 2005: 33, Plahuta, 2007: 59 u. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 65).

Einer der Kritikpunkte am neoklassischen Modell war die Realitätsferne der Annahme, dass das Arbeitskräfteangebot homogen sei und sich die Produktivität

unterschiedlicher Arbeitnehmer auf einem bestimmten Arbeitsplatz nicht unterscheidet. Diese Annahme ermöglichte zwar die modellhafte Darstellung von allgemeinen (Gleichgewichts-)Prozessen auf dem Arbeitsmarkt, berücksichtigte und erklärte jedoch nicht auf dem Arbeitsmarkt auftretende Ungleichheiten, z.B. bezüglich Einkommen oder Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Hinz/Abraham, 2005: 32f u. Faßmann, 1993: 29). Der humankapitaltheoretische Ansatz gibt die Annahme der Homogenität der Arbeitskräfte auf und berücksichtigt die Diskrepanz zwischen der Realität am Arbeitsmarkt und dem (neoklassischen) Theoriegebäude in der Hinsicht, dass *„die vorher unrealistischerweise vorausgesetzte Homogenität des Faktors Arbeit in eine eindimensional gefaßte [sic!] Inhomogenität (Menge des investierten Humankapitals)“* (Freiburghaus/Schmid, 1975: 421) übergeführt wird. Es wird nun also davon ausgegangen, dass die Produktivität, und somit auch der Wert eines Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt, von seinem inkorporierten Humankapital in Form von Qualifikationen, Wissen, Fähigkeiten und Kenntnissen abhängt. Diese sind nicht gegeben sondern müssen vom Arbeitnehmer unter Einsatz von Geld, Zeit und intellektueller Anstrengung erworben werden (vgl. Hinz/Abraham, 2005: 33). Wer die Kosten dafür trägt, hängt von der Art des Humankapitals, in das investiert wird, ab. Allgemein unterscheidet man zwei Arten von Humankapitalinvestitionen (vgl. z.B. Oberholzer, 2006: 17):

- allgemeine Ausbildung (schooling), welche es dem Arbeitnehmer ermöglicht, eine Vielzahl von Tätigkeiten auszuüben und in unterschiedlichen Betrieben zu arbeiten
- spezifische Ausbildung (training-on-the-job), welche Arbeitnehmer für ganz bestimmte Tätigkeiten bzw. die Arbeit in bestimmten Betrieben qualifiziert.

Es wird nun davon ausgegangen, dass allgemeine Ausbildung das zukünftige Einkommen generell erhöht und die Kosten daher vom Einzelnen zu übernehmen sind. In der Praxis werden die Kosten für Investitionen in allgemeine Qualifikationen über Institutionen wie Schulen oder Universitäten oft vom Staat (mit)getragen. (vgl. Granato, 2003: 28 u. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 68)

Die Kosten für firmenspezifische Ausbildung werden hingegen vorrangig von den davon profitierenden Unternehmen getragen, da firmenspezifisches Wissen in anderen Firmen nicht oder nur teilweise angewendet werden kann, und der Anreiz

für Arbeitnehmer daher geringer ist, in dieses zu investieren: *„Der Lohnsatz, den der Arbeitnehmer am Markt realisieren könnte, ist sogar völlig unabhängig von der entsprechenden Ausbildung, wenn diese vollkommen spezifischer Natur war.“* (Sesselmeier/Blauermel, 1998: 68)

Unternehmen werden wiederum bestrebt sein, die Fluktuation von spezifisch ausgebildeten Arbeitnehmern zu verhindern, und ihnen daher einen höheren Lohn als den Marktlohn zahlen. Arbeitnehmern mit allgemeinen Qualifikationen werden Unternehmen hingegen gleich viel zahlen, wie sie in anderen Betrieben auch verdienen würden. (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 68) Darüber hinaus werden Arbeitskräfte, in deren betriebsspezifische Ausbildung ein Unternehmen nichts oder wenig investiert hat, im Fall eines Nachfrageausfalls zuerst entlassen, im Aufschwung aber auch wieder als Erste eingestellt werden (vgl. Lärm, 1982: 133). Oi bezeichnet Arbeit daher als einen „quasi-fixen Faktor“ (vgl. Oi, 1962: 538ff), deren „Fixheitsgrad“ von den Einstellungs- und Ausbildungskosten, also den fixen Beschäftigungskosten, abhängt. Die Grenzproduktivitätsregel ist unter diesen Voraussetzungen nur noch im Bereich unqualifizierter Arbeit anwendbar. In den anderen Bereichen bestimmen hingegen die individuellen Einstellungs- und Ausbildungskosten die Beschäftigungschancen (vgl. Lärm, 1982: 133).

Die Entscheidung ob, wie viel, und von wem Investitionen in das Humankapital eines Arbeitnehmers getätigt werden, hängt von der Höhe des erwarteten Ertrags in Form von Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit, Produktivität etc. ab. Nach der Humankapitaltheorie wird ein rational handelnder Arbeitsanbieter, um sein Einkommen und seine Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt zu maximieren, so lange in (Zusatz-)Qualifikationen investieren, wie die erwarteten zukünftigen Erträge die anfallenden Investitionskosten übersteigen (vgl. Lärm, 1982: 121). Da die Höhe des zu erwartenden Ertrags auch von der Zeitspanne abhängt, in der die Investitionen wirken können, rechnen sich Investitionen besonders für jüngere Personen, die noch eine möglichst lange Ertragsperiode vor sich haben (vgl. Granato, 2003: 28).

5.3.2. Das Konzept des kulturellen Kapitals von Bourdieu

Bourdieu gilt als einer der bedeutendsten Soziologen des 20. Jahrhunderts (vgl. Plahuta, 2007: 63). Eines seiner Forschungsgebiete war die Analyse von Produktions- und Reproduktionsprozessen der Gesellschaftsstruktur sowie Untersuchungen zur sozialen Lage von Individuen. Seine Arbeiten über die Mechanismen der sozialen Positionierung lassen auch Rückschlüsse über die Positionierung am Arbeitsmarkt zu:

„Seiner [Bourdieu, Anm.] Theorie folgend wird die Positionierung eines Individuums in hierarchischen Systemen wie der Gesellschaft oder dem Arbeitsmarkt bestimmt durch den Umfang und die Struktur des dem Individuum zur Verfügung stehenden gesellschaftsrelevanten Kapitals, dem Kapitalportfolio, sowie vom Habitus des Individuums, dem verinnerlichten Schema der Wahrnehmung, des Denkens und des Handelns.“ (Plahuta, 2007: 63f)

Das Kapitalportfolio, über das ein Individuum verfügen kann, und das seine Stellung auf dem Arbeitsmarkt mitbestimmt, setzt sich aus dem ökonomischen Kapital, dem sozialen Kapital und dem kulturellen Kapital zusammen.

Während das ökonomische Kapital materielles Eigentum im herkömmlichen Sinn umfasst, setzt sich das kulturelle Kapital aus drei miteinander verknüpften Komponenten zusammen (vgl. Bourdieu, 1983: 185ff bzw. Plahuta, 2007: 65):

- dem inkorporierten Kulturkapital (Bildung, Fähigkeiten und Kompetenzen)
- dem objektivierten Kulturkapital (kulturelle Güter wie Bücher, Gemälde, Musikinstrumente), welches für die Anwendung des inkorporierten Kulturkapitals notwendig ist
- dem institutionalisierten Kulturkapital (offiziell anerkannte Bildungszertifikate u.ä.), welches als Indikator für inkorporiertes Kulturkapital dient.

Das soziale Kapital hingegen ergibt sich aus der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe (Familie, Nachbarschaft, Verein, Unternehmen, etc.) und entsteht aus sozialen Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern, aus denen sich Profite materieller Art ergeben können, wenn Gruppenmitglieder sich zum Beispiel gegenseitig bei der Arbeitsplatz- und Wohnungssuche, der Aufnahme von

Geschäftsverbindungen etc. unterstützen. Der Umfang des sozialen Kapitals eines Individuums hängt dabei einerseits von der Größe des Beziehungsnetzwerkes, in das es eingebunden ist, ab, andererseits aber auch vom ökonomischen, kulturellen und symbolischen Kapital, das die Mitglieder des Beziehungsnetzwerkes besitzen (vgl. Plahuta, 2007: 71). Die wichtige Rolle, die die Einbettung in soziale Netzwerke für die Stellung auf dem Arbeitsmarkt spielt, wurde in zahlreichen Studien belegt (vgl. z.B. Granovetter, 1974, Hohn/Windolf, 1985, Brüderl, 1991 u. Hartl u.a., 1998).

Soziales Kapital ist zum Beispiel, wie bereits erwähnt, ein hilfreicher Faktor bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. In ethnischen Netzwerken kann dieser Mechanismus jedoch auch zum Verhängnis werden: da die Mitglieder solcher Netzwerke zumeist auf spezifische Teilarbeitsmärkte konzentriert sind, sind auch die Informationen über offene Arbeitsplätze entsprechend einseitig. In solchen Fällen kann eine netzwerksinterne Arbeitsplatzvermittlung die ethnische Segmentierung bzw. die Konzentration bestimmter ethnischer Gruppen auf bestimmte Teilarbeitsmärkte verstärken. (vgl. Bauder, 2005: 92ff, Plahuta, 2007: 72 u. Faßmann/Seifert, 1997: 319f)

Wenngleich ökonomisches Kapital, da es sich zumeist am direktesten (bzw. am offensichtlichsten) in die anderen Erscheinungsformen von Kapital umwandeln lässt, in monetaristisch geprägten westlichen Industriestaaten die dominierende Kapitalart darstellt, lassen sich über die Faktoren Zeit und Geld prinzipiell alle drei Kapitalformen – ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital – ineinander transformieren (vgl. Kalter, 2003: 68 u. Bourdieu, 1983: 188 u. 195ff). Das bedeutet, dass das Ausmaß an kulturellem Kapital, über das eine Person verfügt, nicht nur von ihrer Bereitschaft abhängt, Zeit und geistige Leistung in Bildung zu investieren, sondern auch von der Disponibilität der anderen Kapitalarten, da diese einen Einfluss auf die verfügbaren Zeitressourcen haben. Die unterdurchschnittliche Ausstattung einer Bevölkerungsgruppe mit kulturellem Kapital kann somit auch durch ein Defizit an ökonomischem und „effizientem“ sozialen Kapital verursacht oder verstärkt werden. (vgl. Plahuta, 2007: 67) Eine ungünstige Ausstattung mit allen drei Erscheinungsformen von Kapital wird überdies auch oft von Generation zu Generation weitergegeben. Von besonderer Bedeutung ist dabei wiederum das ökonomische Kapital. Dieses kann zum Beispiel in das kulturelle Kapital der Kinder

investiert werden (z.B. durch die Finanzierung von Nachhilfestunden, Musikunterricht, etc.). Es kann den Nachkommen allerdings auch ermöglichen, den Zeitraum zu verlängern, der ihnen zur Verfügung steht, um sich, zum Beispiel im Rahmen eines Universitätsstudiums, (ausschließlich) auf die Akkumulation von kulturellem Kapital zu konzentrieren. Aber auch ihr eigenes kulturelles Kapital können die Eltern verwenden, um das kulturelle Kapital der Kinder zu steigern – z.B. durch Hilfe bei den Hausaufgaben, aber auch durch die Kenntnis des Bildungssystem und das Wissen über die Bedeutung von formalen Bildungsabschlüssen, durch die sprachliche Ausdrucksfähigkeit und –weise der Eltern oder auch einfach dadurch, dass die Kinder im familiären Umfeld mit „Bildungsgütern“ wie Büchern oder Musikinstrumenten in Kontakt kommen. Das kulturelle Kapital im familiären Umfeld ist also für die Ausstattung eines Individuums mit kulturellem Kapital gewissermaßen als „natürliche Mitgift“ (Plahuta, 2007: 68) von großer Bedeutung. Dies schließt natürlich nicht aus, dass die Ausstattung eines Individuums mit kulturellem und sozialem Kapital durch Investition bzw. Transformation erworben werden kann. (vgl. Kraus, 1983: 215 u. Plahuta, 2007: 67f)

Einen weiteren bedeutenden Einflussfaktor auf die gesellschaftliche Positionierung von Individuen stellt für Bourdieu der Habitus dar, „*das verinnerlichte Schema der Wahrnehmung, des Denkens und des Handelns*“ (Plahuta, 2007: 73). Mit der Einbeziehung des Habitus als Erklärung dafür, warum ein Individuum von den Möglichkeiten, die ihm aufgrund der zur Verfügung stehenden Ressourcen an ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital offen stehen, bestimmte auswählt, geht Bourdieu auch auf die unbewusste Komponente des sozialen Handelns ein. Damit wird die Idee der Autonomie eines Individuums aufgegeben. Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass die individuellen Handlungsmöglichkeiten durch die familiäre Sozialisation in der Kindheits- und Jugendphase bestimmt werden, und somit von der Klassenzugehörigkeit und dem Habitus der Eltern, die die Art, wie ein Individuum wahrnimmt, wertet und handelt, also seinen Habitus, wesentlich prägen. (vgl. Plahuta, 2007: 73 u. Treibel, 1997: 206ff) Bourdieu sieht die Gesellschaft daher auch als relativ statisches Gebilde, in dem eine Veränderung der Position in der sozialen Hierarchie nur beschränkt möglich ist (Plahuta, 2007: 74).

Im Migrationskontext kann es nun dazu kommen, dass der Habitus der Migranten nicht den – besonders auch am Arbeitsmarkt geforderten – Verhaltens- und

Umgangsformen des Aufnahmelandes entspricht. Da der Habitus einer Person stark familiär geprägt ist, lassen sich so auch Schwierigkeiten von Migranten der zweiten Generation, die bereits im Aufnahmeland geboren wurden, erklären. (vgl. Plahuta, 2007: 74).

5.3.3. Die Bedeutung der Aussagen der humankapitaltheoretischen Ansätze und des Konzepts des kulturellen Kapitals im Migrationskontext

Weder Bourdieu noch Vertreter der Humankapitaltheorie thematisieren Probleme bei der Nutzung von Humankapital bzw. kulturellem Kapital in einem fremden kulturellen Bezugssystem und somit die Bedeutung ihrer Konzepte für den Migrationskontext. Plahuta (2007: 69) hebt jedoch in diesem Zusammenhang hervor:

„Humankapital und kulturelles Kapital sind gesellschaftsspezifisch und daher nicht in vollem Umfang über Länder- und Gesellschaftsgrenzen transferierbar. Die im Heimatland erworbenen und auf die dortigen Bedingungen hin ausgerichteten wichtigen Kenntnisse, Qualifikationen und Fertigkeiten können sich im Aufnahmeland als unwichtig erweisen oder werden von Behörden und Arbeitgebern nicht anerkannt [...], während andererseits im Aufnahmeland wichtige Qualifikationen und Kenntnisse fehlen.“ (Plahuta, 2007: 69)

So kann ein beobachtetes Defizit bezüglich des kulturellen Kapitals oder des Humankapitals nicht nur im Fehlen des entsprechenden Kapitals bei den Migranten begründet liegen, sondern auch darin, dass das vorhandene, im Herkunftsland erworbene Humankapital im Zielland nicht oder nur teilweise anerkannt wird, und somit durch den Migrationsprozess entwertet wird. Das Ausmaß dieser Entwertung ist dabei abhängig von der Transferierbarkeit des Humankapitals, welche wiederum von der Ähnlichkeit der (Qualität der) Ausbildung, der industriellen und beruflichen Struktur, des wirtschaftlichen Entwicklungsstandes etc. des Herkunfts- und des Ziellandes abhängt (vgl. Plahuta, 2007: 69 u. Granato, 2003: 29).

Allerdings entstehen Qualifikationsdefizite bei Migranten nicht nur durch die Entwertung von gesellschaftsspezifischem Bildungskapital. Da einerseits die Migrationsneigung je nach Ausbildung, Alter, etc. unterschiedlich ist, und andererseits im Aufnahmeland zumeist Immigranten mit einem spezifischen Profil

„nachgefragt“ werden, ist Migration oft an sich qualifikationsspezifisch selektiv (vgl. Kalter, 2003: 65f).

Eine Hürde für die Eingliederung in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt des Ziellandes stellen auch fehlendes Wissen in Form von fehlenden oder mangelhaften Sprachkenntnissen der Landessprache des Aufnahmelandes und unzureichende Kenntnisse der Funktionsweise des Schulsystems und des Arbeitsmarktes sowie der darin geltenden Normen und Gepflogenheiten dar (vgl. Plahuta, 2007: 69). Geht man nun davon aus, dass die Stellung von Migranten am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes maßgeblich vom Mangel an gesellschaftsspezifischem Bildungskapital beeinflusst wird, müsste man deutliche Unterschiede bezüglich der Positionierung von Migranten der ersten Generation und der weiteren Generationen am Arbeitsmarkt feststellen können.

Was – im Migrationskontext allgemein und im Fall von Gastarbeitern im Besonderen – dazukommt, ist die mögliche Beeinträchtigung der weiteren Akkumulation von Humankapital im Aufnahmeland, wenn Unternehmer aufgrund einer möglichen Rückwanderung und der sich daraus ergebenden kürzeren Ertragsperiode der ausländischen Arbeitnehmer nicht oder nur vermindert in deren firmenspezifische Qualifikation investieren (vgl. Granato, 2003: 29 u. Plahuta, 2007: 62). Und auch die Migranten selbst werden kaum oder wenig in ziellandspezifisches Humankapital investieren, wenn sie eine Rückwanderung planen oder in Betracht ziehen (vgl. Kalter, 2003: 66f). Die dadurch möglicherweise unterdurchschnittliche Akkumulation von betriebsspezifischem Humankapital erschwert wiederum den Aufstieg in höhere Positionen am Arbeitsmarkt.

Dazu kommt die Rolle, die Bourdieu dem Habitus bei der Positionierung einer Person in der Gesellschaft im Allgemeinen und am Arbeitsmarkt im Besonderen zuschreibt. Die Situation von MigrantInnen am Arbeitsmarkt lässt sich nach diesem Konzept also folgendermaßen darstellen:

„Die Unkenntnis der Regeln und Normen, fehlendes kulturelles Kapital also, bedingen zusammen mit den eingeschränkten Möglichkeiten, seinen Habitus an die für ein erfolgreiches Bestehen am Arbeitsmarkt erforderlichen Normen anzupassen, dass Menschen mit Migrationshintergrund, z.B. im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens,

selbst bei guter Qualifikation, nicht mit einheimischen Arbeitskräften konkurrieren können.“ (Plahuta, 2007: 74)

5.4. Nachfrageseitige Erklärungsansätze auf der Mikroebene

Die im vorigen Abschnitt vorgestellten Ansätze, in denen Bildungskapital eine wesentliche Rolle für die Positionierung von Individuen am Arbeitsmarkt darstellt, richten ihre Aufmerksamkeit auf die Seite des Arbeitsangebots, und sehen den Grund für Lohnunterschiede in der unterschiedlichen Ausstattung der Individuen mit Humankapital. Sie können jedoch nicht erklären, wie eine Ungleichstellung von Arbeitsanbietern mit gleicher Humankapitalausstattung zustande kommt. In der Realität zeigt sich nämlich zum Beispiel, dass ausländische Staatsbürger häufiger arbeitslos sind und überdurchschnittlich oft auf schlecht bezahlten, niedrig qualifizierten Arbeitsplätzen mit belastenden Arbeitsbedingungen zu finden sind. Und selbst Ausländer, die nach nationalem Standard gut ausgebildet und sozial integriert sind, haben schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt als Inländer. Es liegt daher nahe, die Gründe für die Benachteiligung von ausländischen Staatsbürgern am Arbeitsmarkt nicht nur auf der Angebotsseite zu suchen, sondern auch andere Einflussfaktoren in Betracht zu ziehen. (vgl. Plahuta, 2007: 74f) Diskriminierungstheoretische Ansätze, welche *„sowohl inhaltlich als auch personell eng mit der Humankapitaltheorie verbunden sind“* (Sesselmeier/Blauermel: 1998: 69), versuchen den beschriebenen Unstimmigkeiten zu begegnen, indem sie die Nachfrageseite miteinbeziehen.

Von Diskriminierung wird in ökonomischen Zusammenhängen dann gesprochen, wenn Individuen anhand von Merkmalen bewertet werden, die ihre Produktivität nicht beeinflussen, und für die Ausübung der Beschäftigung nicht relevant sind (vgl. Granato, 2003: 30 u. Kreimer, 1999: 80). In der Arbeitsmarktforschung stehen vor allem Lohn- bzw. Einkommensdiskriminierung (=direkte Diskriminierung) im Mittelpunkt des Interesses. Daneben gibt es jedoch noch andere Formen der Diskriminierung, wie zum Beispiel die Arbeitsplatzdiskriminierung (=indirekte oder mittelbare Diskriminierung), durch welche gewissen Gruppen von Arbeitnehmern der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen oder Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt oder erschwert wird, aber auch Diskriminierungsmechanismen, durch die

arbeitsmarktextern (z.B. Ausbildungsbereich, Sozialisation, Präferenzbildung) Unterschiede zwischen Individuen entstehen, die sich erst in Folge auf die Positionierung am Arbeitsmarkt auswirken. (vgl. Kreimer, 1999: 81f)

Bei Gültigkeit der idealtypischen Prämissen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, die besagen, dass am Arbeitsmarkt vollkommener Wettbewerb herrscht und die Akteure vollkommene Information besitzen und rational handeln, dürfte es keine Diskriminierung geben, da diese unökonomisches Verhalten darstellt. Personalentscheidungen müssten allein von der erwarteten Produktivität der Arbeitskräfte abhängen. (vgl. Becker, 1971: 19ff u. Plahuta, 2007: 76) Bei diesen in der Realität kaum erfüllbaren Prämissen setzen diskriminierungstheoretische Ansätze an, wobei sich die Modelle dadurch unterscheiden, dass unterschiedliche Ursachen der Diskriminierung angenommen werden (vgl. Plahuta, 2007: 76).

Im Folgenden sollen die für die Erklärung des Arbeitsmarkterfolges von Migranten relevanten Konzepte des Präferenzmodells der Diskriminierung („tastes for discrimination“; Becker, 1971) und der statistischen Diskriminierung kurz vorgestellt werden.

Das Präferenzmodell der Diskriminierung geht davon aus, dass die Handlungen der Akteure am Arbeitsmarkt nicht (nur) ökonomisch rational begründbar sind, sondern dass auch persönliche Präferenzen der Akteure eine Rolle spielen (vgl. Plahuta, 2007: 76).

In der Theorie der statistischen Diskriminierung wird die Prämisse der vollkommenen Information aufgegeben und angenommen, dass Personalentscheidungen aufgrund von unvollkommener Information über die individuelle Produktion der Arbeitsanbietenden bei der Einstellung auf der Basis statistischer Wahrscheinlichkeiten getroffen werden (vgl. Oberholzer, 2006: 25 u. Granato, 2003: 34).

5.4.1. Das Präferenzmodell der Diskriminierung

Mit dem Konzept der „tastes for discrimination“ legte Becker Ende der 1950er Jahre die Basis für die moderne Diskriminierungsforschung (Plahuta, 2007: 76, Granato, 2003: 31 u. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 71). Becker erklärt mit diesem Modell

rassenspezifische Diskriminierungen am Arbeitsmarkt durch persönliche Präferenzen der Arbeitgeber, Arbeitskollegen und Kunden. Er unterscheidet dementsprechend zwischen Arbeitgeberdiskriminierung, Arbeitnehmerdiskriminierung und Kundendiskriminierung (vgl. Plahuta, 2007: 77).

Der Grundgedanke des Modells ist, dass *„alle Parteien auf dem Arbeitsmarkt nicht nur ihren Gewinn sondern auch ihren Nutzen zu maximieren suchen“* (Granato, 2003: 31). Hat nun ein Arbeitgeber eine persönliche Präferenz für eine bestimmte Gruppe X von Arbeitnehmern, die sich zum Beispiel durch Geschlecht, Alter oder Nationalität von der Gruppe Y unterscheidet, so ist sein persönlicher, nicht-monetärer Nutzen größer, wenn er einen Arbeitnehmer der Gruppe X einstellt. Zugehörige der Gruppe Y wird er hingegen nur einstellen, wenn sie für einen niedrigeren Lohn arbeiten als Angehörige der Gruppe X und somit der persönliche „Nutzenverlust“ durch die Einstellung von Arbeitnehmern der Gruppe Y durch den monetären Gewinn durch die Bevorzugung von Y-Arbeitnehmern gegenüber den teureren X-Arbeitnehmern aufgewogen wird. Dementsprechend ist der Lohn, den Arbeitnehmer der Gruppe Y – auch wenn keine Produktivitätsunterschiede im Vergleich zu Arbeitnehmern der Gruppe X bestehen – erzielen können umso niedriger, je stärker die Diskriminierungsneigung des Arbeitgebers ist (vgl. Granato, 2003: 32). Im Falle der Arbeitgeberdiskriminierung können sich Nachteile für die diskriminierte Gruppe also sowohl in Beschäftigungs- als auch in Lohneinbußen niederschlagen (vgl. Plahuta, 2007: 77).

Es kann allerdings auch sein, dass Arbeitnehmer bestimmte Präferenzen bezüglich der Personen haben, mit denen sie zusammenarbeiten wollen. In diesem Fall spricht man von Arbeitnehmerdiskriminierung. Bevorzugt es nun ein Arbeitnehmer der Gruppe X, mit Kollegen aus derselben Gruppe zusammenzuarbeiten, so hat er einen subjektiven, nicht-monetären Nutzen, wenn er mit X-Arbeitnehmern zusammenarbeitet, und einen subjektiven, nicht-monetären Nutzenverlust, wenn er mit Y-Arbeitnehmern zusammenarbeitet. Um den subjektiven Verlust durch die Zusammenarbeit mit Y-Arbeitnehmern auszugleichen, wird der X-Arbeitnehmer in diesem Fall am Arbeitsmarkt so agieren, als ob er einen niedrigeren Lohn erzielen würde, als wenn er nur mit X-Arbeitnehmern zusammenarbeiten würde. Bei vollkommener Substituierbarkeit der X- und der Y-Arbeitnehmer werden

Unternehmen nun, um Mehrkosten durch die höheren Lohnerwartungen der X-Arbeitnehmer bei Zusammenarbeit mit Y-Arbeitnehmern zu vermeiden, nur Mitglieder einer dieser Gruppen einstellen. Arbeitnehmersdiskriminierung führt daher bei vollkommener Substituierbarkeit nicht zu Lohndiskriminierung sondern zu Segregation (vgl. Plahuta, 2007: 77).

Kundendiskriminierung ist dann gegeben, wenn ein Kunde eine Abneigung gegen Produkte hat, die von einem Arbeitnehmer der Gruppe Y produziert oder verkauft werden, und daher nur bereit ist, das vom Y-Arbeitnehmer hergestellte oder vertriebene Produkt zu kaufen, wenn dieses billiger ist als dasselbe von einem X-Arbeitnehmer hergestellte oder verkaufte Produkt. Somit verändert sich der Wert eines Produktes, je nachdem ob es von X-Arbeitnehmern oder von Y-Arbeitnehmern hergestellt oder verkauft wird. Dadurch haben die entsprechenden Arbeitnehmer eine niedrigere bzw. höhere Produktivität und werden daher einen niedrigeren bzw. höheren Lohn erhalten. (vgl. Plahuta, 2007: 77) Wie Kreimer (1999: 86) bemerkt, tritt Kundendiskriminierung vor allem im Dienstleistungsbereich auf, also dort, wo Kunden und Arbeitskräfte auch tatsächlich in Kontakt kommen.

5.4.2. Das Konzept der statistischen Diskriminierung

Das Konzept der statistischen Diskriminierung geht vor allem auf Phelps (1972a und 1972b) und Arrow (1973) zurück und sieht den Grund für Diskriminierung am Arbeitsmarkt in der unvollständigen Information (vgl. Oberholzer, 2006: 25). Damit stellt dieses Modell einen Spezialfall der Screening-Hypothese dar, die davon ausgeht, dass Arbeitgeber bei Personalentscheidungen (Einstellung, aber auch Beförderung, Entlohnung u.ä.) nur über unvollständige Information über die Produktivität der Arbeitskräfte verfügen. Da diese jedoch nicht bzw. nur kostenaufwändig direkt ermittelt werden kann, greifen die Unternehmen auf Indikatoren wie Bildungsabschlüsse zurück, um Produktivität, Lernfähigkeit, Zuverlässigkeit etc. der Arbeitnehmer einzuschätzen (vgl. Granato, 2003: 34). Ist aufgrund von Bildungsabschlüssen oder anderen Indikatoren wie Einstellungstests etc. keine Vorhersage der Produktivität möglich oder schneiden mehrere Bewerber aufgrund dieser individuellen Indikatoren gleich ab, so werden oft Gruppenmerkmale wie Alter, Geschlecht oder Nationalität als Entscheidungshilfen

verwendet. Der Arbeitgeber wird dem Bewerber dabei den (als bekannt vorausgesetzten) Mittelwert der Produktivität der Gruppe, der der Bewerber angehört, zuweisen (vgl. Hinz/Abraham, 2005: 35, Plahuta, 2007: 78f u. Granato, 2003: 34). Da allen Angehörigen einer Gruppe unabhängig von der individuellen Leistungsfähigkeit dieselbe Produktivität zugewiesen wird, kann es dazu kommen, dass ein Arbeitnehmer diskriminiert wird, da er einer Gruppe angehört, der eine niedrige durchschnittliche Produktivität zugeschrieben wird, er selbst jedoch leistungsfähiger ist als der Gruppendurchschnitt (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 72 u. Hinz/Abraham, 2005: 36).

Wie Granato (2003: 35) bemerkt, wird die durchschnittliche Produktivität von bestimmten Gruppen oft zu niedrig eingeschätzt. Grund dafür können einerseits eigene schlechte Erfahrungen sein, andererseits kann die Unterschätzung der durchschnittlichen Produktivität auch einfach auf Vorurteilen oder Unwissenheit beruhen. (vgl. Granato, 2003: 35)

Darüber hinaus kann statistische Diskriminierung auch dann auftreten, wenn die durchschnittliche Produktivität zweier Gruppen als gleich bewertet wird. Dies kommt dann vor, wenn die durchschnittliche Leistungsfähigkeit der Gruppe A eine größere Varianz aufweist als jene der Gruppe B und das Risiko, dass ein A-Arbeitnehmer besonders produktiv oder besonders unproduktiv ist, damit höher ist. Risikoaverse Arbeitgeber werden dann Mitglieder der Gruppe B bevorzugen, da bei Arbeitnehmern der Gruppe A das Risiko höher ist, dass es sich um einen unterdurchschnittlich produktiven Arbeitnehmer handelt – obwohl es sich natürlich auch um einen durchschnittlich oder sogar um einen überdurchschnittlich produktiven Arbeitnehmer handeln könnte (vgl. Granato, 2003: 35). Im Fall von sehr großen Varianzen innerhalb der Gruppen muss sich der ökonomisch rational denkende Arbeitgeber allerdings auch die Frage stellen, ob die Kosten von falschen Entscheidungen aufgrund von falschen Einschätzungen der individuellen Leistungsfähigkeit nicht die Kosten einer direkten Ermittlung der individuellen Produktivität der Arbeitnehmer übersteigen (vgl. Ehrenberg/Smith, 1991: 550f).

5.5. Segmentationstheorien

Auch wenn die modernen Ausformulierungen der Segmentationstheorien zeitlich zumeist Ende der 60er Jahre bzw. Anfang der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts angesiedelt werden, und vor allem Arbeiten von Doeringer und Piore als Grundlagen dieser Theorien gelten, reichen die Wurzeln dieses nicht-kompetitiven Arbeitsmarktansatzes zurück bis zu John Cairnes und John Stuart Mill (vgl. Singer, 1986: 175, Kreckel, 1983b: 146 u. Oberholzer, 2006: 29). Sie haben bereits Anfang des 19. Jahrhunderts sogenannte „non-competing industrial groups“, also Arbeitnehmergruppen, welche nicht miteinander in Konkurrenz stehen, beschrieben, und erkannten die Bedeutung von institutionellen Regelungen als Einflussfaktoren auf die Marktkräfte. Ihre Ideen wurden aber von der sich etablierenden neoklassischen Theorie aus der Arbeitsmarktökonomik verdrängt. In den 40er und 50er Jahren des 20. Jahrhunderts begann man dann erneut in diese Richtung zu forschen und in den USA formierte sich, quasi als Zwischenstufe zwischen den ersten Vorläufern von segmentationstheoretischen Ansätzen und den modernen Segmentationstheorien, die Schule der Institutionalisten. Als wichtige Vertreter dieser Phase sind Kerr (1954) und Dunlop (1957) zu nennen, die bereits das Konzept eines Arbeitsmarktes entwickelten, der in einen internen und einen externen Arbeitsmarkt gespalten ist, wobei der interne Arbeitsmarkt durch administrative Regeln und Prozesse strukturiert wird, während der externe Arbeitsmarkt durch das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage geprägt wird. (vgl. Oberhauser, 2006: 30) Bevor nun auf einige der segmentationstheoretischen Ansätze genauer eingegangen wird, soll kurz das Grundgerüst an Ideen und Prämissen vorgestellt werden, auf dem alle diese Ansätze basieren.

5.5.1. Grundlegende Annahmen segmentationstheoretischer Ansätze

Wie so viele andere Theorien, die das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt zu erklären versuchen, entstanden die modernen Segmentationstheorien in Auseinandersetzung mit und aus Kritik am neoklassischen Grundmodell (vgl. Sengenberger, 1978b: 16 u. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 219). Statt von einem homogenen Gesamtarbeitsmarkt, auf dem homogene Akteure in einer Situation der vollkommenen Konkurrenz und Substituierbarkeit agieren, auszugehen,

beschreiben Ansätze der Arbeitsmarktsegmentation den Gesamtarbeitsmarkt als Konglomerat von mehreren Teilarbeitsmärkten. Diese Arbeitsmarktsegmente unterscheiden sich bezüglich einer Reihe von Indikatoren, wie zum Beispiel Qualifikationserfordernissen, Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten (Faßmann, 1993: 31). Die Struktur dieser gegeneinander abgeschotteten Teilarbeitsmärkte ist durch „eine gewisse Stabilität und Dauerhaftigkeit“ (Sengenberger, 1987: 53) gekennzeichnet, die durch eine Vielzahl formaler und institutioneller Regeln verfestigt wird. Zu den Kriterien, nach denen einzelnen Arbeitskräften der Zutritt zu spezifischen Segmenten zu ermöglicht bzw. verwehrt wird, gehören neben formalen Bildungsabschlüssen häufig auch das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit und die Staatsangehörigkeit (vgl. Faßmann/Seifert, 1997: 319).

Als konstituierende Kernaussagen der segmentationstheoretischen Modelle kann man mit Sengenberger (1978b: 16) also festhalten, dass

„ein Gesamtarbeitsmarkt [...] in eine Reihe von Teilmärkte oder Segmente zerfällt und diese Teilung nicht nur zufällig und vorübergehend ist. Vielmehr wird Arbeitsmarktsegmentation als ein Ergebnis der im Arbeitsmarktprozeß [sic!] wirksamen Durchsetzung ökonomischer und politischer Kräfte und Interessen gesehen. Sie ist in mehr oder weniger formalen Regelungen verfestigt und relativ stabil und dauerhaft, so daß [sic!] der Zugang zu bestimmten Teilmärkten oder der Übergang zwischen den Teilmärkten anhaltend erschwert oder unmöglich ist. Praktisch heißt dies u.a., daß [sic!] bestimmte Arbeitskräfte von bestimmten Arbeitsplätzen ausgeschlossen bleiben.“ (Sengenberger, 1978b: 16)

Anders als im neoklassischen Grundmodell, in dem den klassischen Regelmechanismen wie Löhnen und Preisen die zentrale Bedeutung als Allokationsmechanismen am Arbeitsmarkt zugewiesen werden, berücksichtigen segmentationstheoretische Ansätze auch rechtliche, soziale und historische Faktoren, welche die Allokation am Arbeitsmarkt beeinflussen und zur Herausbildung von undurchlässigen Teilarbeitsmärkten führen (vgl. Plahuta, 2007: 80, Kapphan, 1994: 108 u. Abrahamsen/Kaplanek/Schips, 1986: 89).

Sengenberger (1978b: 16f) stellt drei Grundfragen heraus, mit denen sich die verschiedenen Segmentationsansätze befassen:

Zunächst stellt sich die Frage nach der Art der Arbeitsmarktsegmentierung und der Anzahl der definierten Segmente. Segmentationstheoretische Ansätze unterteilen den Arbeitsmarkt entweder anhand von realtypischen Merkmalen der Arbeitnehmer (Geschlecht, Nationalität, Rasse, Bildung und Ausbildung, Beruf), anhand der Arbeitsplätze (Standort, Industriezweig, Unternehmen) oder anhand von idealtypisch-abstrakten Merkmalen (interne vs. externe Arbeitsmärkte, Märkte für stabile vs. instabile Arbeitsplätze, Märkte für unspezifische, fachspezifische oder betriebsspezifische Qualifikationen) (vgl. Sengenberger, 1978b: 16). Bezüglich der Anzahl der definierten Arbeitsmarktsegmente kann man zwischen dualistischen Konzeptionen und einer mehrschichtigen Gliederung unterscheiden (vgl. Sengenberger, 1978b: 16f). Faßmann (1993) weist jedoch darauf hin, dass sich Arbeitsmarktsegmente in der Realität unabhängig von der Anzahl und der Definition der Arbeitsmarktsegmente selten eindeutig abgrenzen lassen: *„Arbeitsmarktsegmente sind in der Realität und empirisch nicht immer klar erkennbare Struktureinheiten des Arbeitsmarktes. Segmentation ist auch eine spezifische Art des Problemaufgriffs.“* (Faßmann, 1993: 32)

Unterschiede zwischen den segmentationstheoretischen Ansätzen finden sich darüber hinaus auch in der Begründung der Arbeitsmarktsegmentierung und ihrer Stabilität, also bezüglich der Frage nach den Ursachen und Konstituierungsmechanismen der Spaltung. Auch diesbezüglich herrscht zwischen den Ansätzen Uneinigkeit und während die einen externe Ursachen (z.B. soziale Normen oder Vorurteile) als Auslöser der Segmentation sehen, gehen andere davon aus, dass *„die Spaltung dem Arbeitsmarktprozeß [sic!] selbst oder einer bestimmten, nämlich kapitalistischen Organisation des Produktionsprozesses inhärent ist“* (Sengenberger, 1978b: 17).

Eine weitere Frage, mit der sich segmentationstheoretische Ansätze befassen, ist die Frage nach den Folgen des ungleichen Zugangs unterschiedlicher Arbeitskräfte und Gruppen zu Arbeitsplätzen sowie die Unterschiede bezüglich der Qualität der Arbeitsplätze, welche sich v.a. in unterschiedlichen Karrierechancen, unterschiedlicher Arbeitsplatzsicherheit und einer ungleichen Einkommensverteilung manifestieren (vgl. Sengenberger, 1978b: 17).

Ausgehend von den dargestellten Grundannahmen entwickelte sich in den USA in der zweiten Hälfte der 60er Jahre eine Vielzahl von Segmentationstheorien, die

jedoch über keine einheitliche und in sich geschlossene Struktur verfügen. Vielmehr handelt es sich um ein „*sehr heterogenes Konglomerat von Theoremen, Analysen und Forschungsperspektiven*“ (Lutz, 1987: 1). Von den zahlreichen sich stärker oder schwächer unterscheidenden Segmentationsansätzen sollen im Folgenden drei wichtige kurz vorgestellt werden: der Ansatz von Kerr, der als eine der wichtigsten Grundlagen der modernen Segmentationsansätze angesehen wird (vgl. z.B. Abrahamsen/Kaplanek/Schips, 1986: 88) sowie das Modell von Doeringer und Piore, das als das bekannteste Modell der neueren Segmentationsforschung gilt (vgl. z.B. Oberholzer, 2006: 29, Granato, 2003: 37 u. Faßmann 1993: 37). Speziell auf die Gegebenheiten des deutschen Arbeitsmarktes ausgerichtet – und durch die relativ ähnliche Struktur der Arbeitsmärkte wohl auch für die österreichische Arbeitsmarktforschung von besonderem Interesse – ist der Segmentationsansatz des deutschen ISF (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung), der als dritter wichtiger Segmentationsansatz kurz vorgestellt werden soll.

5.5.2. Das Modell des gespaltenen Arbeitsmarktes von Kerr

Clark Kerr war einer der einflussreichsten Vertreter der Institutionalisten und einer der frühen Segmentationstheoretiker (vgl. Kreckel, 1983b: 146 u. Oberholzer, 2006: 30). Er greift das bereits zu Beginn des 19. Jahrhunderts von John Cairnes und John Stuart Mill entwickelte Konzept der „non-competing industrial groups“ auf, welche der neoklassischen Auffassung eines homogenen Arbeitsmarktes auf dem homogene Akteure agieren widerspricht (vgl. Oberholzer, 2006: 29f). Vielmehr wird davon ausgegangen, dass der Gesamtarbeitsmarkt aus einer Vielzahl von Teilarbeitsmärkten besteht, die zwar miteinander verbunden sind, aber auf Grund von beruflichen und regionalen Differenzierungen nicht miteinander in Konkurrenz stehen:

„Painters do not compete with bricklayers, or typists with accountants, or doctors with lawyers; nor individuals in Portland, Maine, with those in Portland, Oregon (except perhaps in certain professions). Barriers to movement are set up by the skill gaps between occupations and the distance gaps between locations. [...] The competitive market areas within which somewhat similar men look for somewhat similar jobs, and within which somewhat similar employers try to fill somewhat similar jobs, are normally quite restricted.“ (Kerr, 1954: 94f)

Eine weitere grundlegende Unterscheidung, die Kerr trifft, ist die Abgrenzung eines „strukturlosen“ und eines „strukturierten“ Arbeitsmarktes. Am strukturlosen Arbeitsmarkt ist der Lohn das einzige Bindeglied zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: *„No worker has any claim on any job and no employer has any hold on any man.“* (Kerr, 1954: 101) Beschäftigungsverhältnisse auf diesem Arbeitsmarkt werden also weder durch Regelungen noch durch Institutionen strukturiert. Typische Tätigkeiten, die dem strukturlosen Arbeitsmarkt zugezählt werden, sind zum Beispiel Hilfstätigkeiten unqualifizierter Art (vgl. Faßmann, 1993: 33).

Beim größten Teil des Arbeitsmarktes handelt es sich jedoch um einen strukturierten, „institutionellen“ Arbeitsmarkt, der durch Normen, Regeln und Institutionen (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände) geprägt wird (vgl. Faßmann, 1993: 33). Dieser wird wiederum in zwei Teilarbeitsmärkte gespalten: den internen und den externen Arbeitsmarkt. Interne Arbeitsmärkte können entweder berufsfachlich („the craft group“) oder innerbetrieblich („the plant group“) sein (vgl. Kerr, 1954: 101). Zwischen den Teilarbeitsmärkten ist eine unbeschränkte Mobilität nicht möglich. Die Entscheidung darüber, wer zu den „Insidern“ gehört und wem der Zugang zum internen Arbeitsmarkt verwehrt bleibt, sowie die Festlegung der Bedingungen des Zutritts zum Kreis der Insider, ergeben sich aus dem Zusammenspiel von Traditionen, organisierten Interessengruppen (v.a. Gewerkschaften und Unternehmer) und der öffentlichen Hand (vgl. Kreckel, 1983b: 147).

Wie Faßmann (1993: 34) bemerkt, bildet das Modell von Kerr ein (wenn nicht das) Grundlagenmodell der segmentationstheoretischen Forschung und alle folgenden segmentationstheoretischen Ansätze weisen deutliche Parallelen zum Modell von Kerr auf bzw. wird oft nur eine andere Terminologie gewählt.

5.5.3. Das Modell des dualen Arbeitsmarktes

Die wohl bekannteste der modernen Segmentationstheorien ist die Theorie des „dual labor market“ von Doeringer und Piore. Sie sollte ursprünglich die Benachteiligung von Schwarzen und anderen Minderheiten auf den Arbeitsmärkten nordamerikanischer Städte erklären und knüpft dabei unmittelbar an die Konzepte

der frühen InstitutionalistInnen an. Allerdings gilt ihr Interesse vornehmlich der vertikalen Dimension der Arbeitsmarktstrukturierung. (vgl. Kreckel, 1983b: 147)

Wie der Name schon sagt, geht dieses Modell von zwei Arbeitsmarktsegmenten aus. Bezüglich deren Abgrenzung und Definition liegen zwei verschiedene Konzepte vor, die zwar einige fundamentale Unterschiede, aber auch Parallelen und Interdependenzen aufweisen (vgl. Biller, 1989: 25), und im Laufe der Zeit verändert und weiterentwickelt wurden. Im Folgenden sollen daher beide Konzeptionen und ihre wichtigsten Weiterentwicklungen kurz vorgestellt werden.

a) Interne versus externe Arbeitsmärkte

In einer Forschungsarbeit, in der Doeringer und Piore das Thema ihrer Dissertationen an der Harvard Universität weiterentwickeln (Doeringer/Piore, 1971), beschreiben sie ein Konzept der Arbeitsmarktsegmentation, das zwei Segmente unterscheidet: den internen Sektor und den externen Sektor. Die Abgrenzung dieser Teilarbeitsmärkte hält sich sehr eng an die bereits vorgestellte Abgrenzung von Kerr: unter dem internen Arbeitsmarktsegment, dem „internal labor market“ verstehen Doeringer und Piore *„an administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures“* (Doeringer/Piore, 1971: 1f). Diesem durch administrative Regeln und Prozesse kontrollierten Teilarbeitsmarkt steht der externe Arbeitsmarkt gegenüber, der direkt durch ökonomische Variablen gelenkt wird und gewissermaßen den Regeln eines Arbeitsmarktes nach dem neoklassischen Konzept folgt: *„The internal labor market [...] is to be distinguished from the external labor market of conventional economic theory where pricing, allocating, and training decisions are controlled directly by economic variables.“* (Doeringer/Piore, 1971: 2; Hervorhebung im Original) Sogenannte *„ports of entry and exit“* (Doeringer/Piore, 1971: 2) bilden eine Verbindung zwischen den beiden Arbeitsmarktsegmenten. Über diese können Arbeitskräfte aus dem externen Marktsegment in den internen Arbeitsmarkt übertreten. Außerhalb dieser „Eintrittsstellen“ werden Arbeitsplätze jedoch durch die Versetzung oder die Beförderung von Arbeitskräften des internen Arbeitsmarktes besetzt, wodurch die Beschäftigten des internen Arbeitsmarktes vor der Konkurrenz „von außen“ geschützt sind. Bei den internen Arbeitsmärkten

unterscheiden Doeringer und Piore weiters betriebliche („enterprise markets“) und berufsfachliche („craft markets“) interne Arbeitsmärkte (vgl. Doeringer/Piore, 1971: 2ff). Die Struktur und die Ausdehnung interner Arbeitsmärkte sind in den verschiedenen Industriezweigen und Beschäftigungsformen unterschiedlich. Als Beispiele stellen Doeringer und Piore den Arbeitsmarkt der stahlproduzierenden und –verarbeitenden Industrie mit einer limitierten Anzahl an Eintrittsstellen und langen Karriereleitern dem Arbeitsmarkt des Textilsektors gegenüber, der sehr viele Eintrittsstellen aufweist (vgl. Doeringer/Piore, 1971: 2).

Die spezifische Ausprägung eines internen Arbeitsmarkt ist, laut Doeringer und Piore, ein Kompromiss zwischen dem Management, welches eine möglichst hohe Produktivität erreichen will, und dem Interesse der Arbeitnehmer an Arbeitsplatzsicherheit und Karrierechancen (vgl. Doeringer/Piore, 1971: 63). Wie Granato (2003: 38) hervorhebt, kann im geschützten, vom externen Lohnwettbewerb weitgehend abgekoppelten Bereich interner Arbeitsmärkte betriebsspezifisches Wissen (aber auch Gruppenregeln und –normen; vgl. Doeringer/Piore, 1971: 22ff) effizient und kostengünstig vermittelt werden. Auch Thurow (1975: 81) weist darauf hin, dass die Weitergabe von betriebsspezifischem Wissen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen nur dann erfolgen wird, wenn sie nicht fürchten müssen, durch die Ausbildung von anderen Arbeitskräften potentielle Konkurrenten aufzubauen und somit ihren eigenen Arbeitsplatz zu gefährden (vgl. Thurow, 1975: 81). Gleichzeitig motivieren Mobilitätsketten und damit verbundene innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten die Arbeitskräfte, sich betriebsspezifische Fertigkeiten anzueignen, da diese in Verbindung mit praktischer Bewährung Beförderungsmöglichkeiten erschließen. Aber auch die Arbeitgeber profitieren durch eine Bindung der Arbeitskräfte an das Unternehmen, da sich so die Ausbildungsinvestitionen rentieren. (vgl. Granato, 2003: 38)

b) Primäre versus sekundäre Arbeitsmärkte

Wenn heute vom „Dualen Arbeitsmarktkonzept“ gesprochen wird, bezieht man sich meist auf diese Konzeption, die vor allem von Piore geprägt wurde (vgl. Doeringer/Piore, 1971: 165). Der Gesamtarbeitsmarkt wird hier in ein primäres und ein sekundäres Segment unterteilt. Den jeweiligen Segmenten werden

Arbeitsplatztypen mit bestimmten Merkmalen zugeteilt (vgl. Doeringer/Piore, 1971: 165). Dieser Ansatz ist nicht so sehr auf die Unternehmens- oder Branchenebene konzentriert, sondern ordnet Beschäftigungsarten je nach ihren typischen Merkmalen dem einen oder dem anderen Sektor zu.

Arbeitsplätze, die dem primären Arbeitsmarkt zugeordnet werden, zeichnen sich durch relativ gute Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitsplatzsicherheit und hohe Löhne, gute Karrieremöglichkeiten sowie ein Mitgestaltungsrecht bei der Festsetzung von Arbeitsregeln aus (vgl. Biller, 1989: 29).

Arbeitsplätze des sekundären Sektors sind hingegen durch schlechte Arbeitsbedingungen, hohe Fluktuationsraten, niedrige Löhne und kaum Karrieremöglichkeiten gekennzeichnet. Das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen ist in diesem Sektor oft stark personalisiert und von Günstlingswirtschaft und harter, oft willkürlicher Disziplinierung geprägt (vgl. Piore, 1975: 126).

Doeringer und Piore (1971: 167) stellen auch eine Verbindung zwischen dem Konzept des primären und des sekundären Arbeitsmarktes und dem vorhin dargestellten Konzept des internen und des externen Arbeitsmarktes her: der primäre Sektor setzt sich aus einer Vielzahl an internen Arbeitsmärkten zusammen. Bezüglich des sekundären Sektors beschreiben sie drei mögliche Beschäftigungsformen: einerseits gibt es im sekundären Sektor Arbeitsplätze, die den Regeln des freien Marktes unterworfen sind und die in keiner Verbindung zu einem internen Arbeitsmarkt stehen. Andererseits gibt es Beschäftigungen, die gewissermaßen einem "sekundären internen Arbeitsmarkt" (vgl. Doeringer/Piore, 1971: 167) angehören, der zwar ähnlich wie interne Märkte strukturiert ist, jedoch zumeist viele Eintrittsstellen und eine relativ hohe Fluktuation aufweist und zudem weder besonders attraktive Arbeitsbedingungen noch besonders gute Einkommenschancen bietet. Die dritte Beschäftigungsform findet sich gewissermaßen am Rande von internen Arbeitsmärkten. Die Zugangsbedingungen zu solchen Arbeitsplätzen sind niedriger als jene zu Arbeitsplätzen des internen Segments, dafür bieten sie auch nur geringe Aufstiegschancen oder andere Vorzüge. (vgl. Doeringer/Piore, 1971: 167)

Wie Piore später feststellt, konzentriert sich das Konzept des primären und des sekundären Teilarbeitsmarktes – aufgrund des ursprünglichen Ziels, die benachteiligte Situation von ethnischen Minderheiten auf städtischen Arbeitsmärkten zu erklären – (zu) sehr auf die Arbeitsbedingungen der benachteiligten Arbeitnehmer, und lässt für eine Gesamtanalyse des Arbeitsmarktes wichtige Aspekte des primären Arbeitsmarktes außer Acht (vgl. Piore, 1975: 126). Letzterer wird daher von Piore weiter differenziert und in ein oberes und ein unteres Segment geteilt. Die Arbeitsplätze des unteren Segments entsprechen im Großen und Ganzen der früheren Beschreibung der Arbeitsplätze des primären Segments und verlangen von den Arbeitnehmern neben „*einem gewissen Qualifikationsniveau vor allem Arbeitsdisziplin, Zuverlässigkeit und Monotonietoleranz*“ (Lärm, 1982: 175). Beim oberen Segment des primären Arbeitsmarktes handelt es sich um „*professional and managerial jobs*“ (Piore, 1975: 126), also Arbeitsplätze, welche hohe Qualifikationen, Kreativität, Eigeninitiative und hohe Flexibilität verlangen bzw. ermöglichen, aber auch größere ökonomische Sicherheit bieten. Piore (1975: 126f) stellt fest, dass Arbeitsplätze des oberen Segments des primären Sektors bezüglich der Mobilität und der Fluktuation jenen des sekundären Sektors gleichen, nur dass ein Arbeitsplatzwechsel auf dieser Ebene zumeist – und im Gegensatz zu den Abläufen am sekundären Arbeitsmarkt – mit einer Besserstellung einhergeht.

Piore erweitert das Konzept des dualen Arbeitsmarktes später um einen weiteren Aspekt. Er prägt den Begriff der „mobility chains“ (Piore, 1975: 128ff), der Mobilitätsketten, welche „*eine spezifische Abfolge beruflicher wie außerberuflicher allgemein sozialer Situationen*“ (Sesselmeier/Blauermel, 1998: 224) darstellen:

„[...] any given job will tend to draw labor from a limited and distinct number of other particular points. As a result, people hold jobs in some regular order or sequence. We shall term such a sequence a mobility chain. The points along a mobility chain may be termed stations: they generally include not only jobs but also other points of social and economic significance.“
(Piore, 1975: 128; Hervorhebungen im Original)

Piore geht weiters davon aus, dass es zwischen dem Verlauf der Berufsbiographien von Arbeitskräften und ihrem sozialen Hintergrund einen starken Zusammenhang gibt: Personen, die in einer bestimmten Nachbarschaft aufgewachsen sind bzw. eine bestimmte Schule besucht haben, finden sich tendenziell auf ähnlichen Arbeitsplätzen mit bestimmten Charakteristiken wieder. Umgekehrt werden

Arbeitsplätze vorwiegend mit Personen aus bestimmten Wohngegenden bzw. Schulen besetzt. (vgl. Piore, 1975: 128f) Diesem Konzept zufolge sind also die Chancen der Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt ungleich und mögliche Berufskarrieren von Beginn an durch das soziale Umfeld vorgezeichnet: Während die Mobilitätsketten des oberen Segments des primären Teilarbeitsmarktes charakteristischer Weise vom sozialen Milieu der Mittelschicht ausgehen, beginnen die des unteren primären Sektors größtenteils in der Arbeiterschicht. Als Ausgangspunkt von Mobilitätsketten des sekundären Segments gilt hingegen das soziale Milieu der Unterschicht. (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 224f)

Die Abgrenzung der drei Arbeitsmarktsegmente erfolgt nun nicht mehr auf Basis der Charakteristika der Arbeitsplätze und der Arbeitnehmer sondern nach den typischen Berufskarrieren, den „job sequences“ (Piore, 1975: 129), die die Arbeitskräfte im Laufe ihres Berufslebens durchlaufen: den unterschiedlichen Segmenten des Arbeitsmarktes werden nun spezifische Mobilitätsprozesse zugeschrieben. Der grundlegende Unterschied zwischen dem primären und dem sekundären Segment liegt darin, dass die Mobilitätsketten des primären Teilarbeitsmarktes aufsteigend sind, also gewissermaßen „Karriereleitern“ zu besser bezahlten Arbeitsplätzen und höherem sozialen Status darstellen, wobei sie im unteren primären Segment betriebsintern verlaufen und die „Stationen“ entlang der Mobilitätsketten relativ genau festgelegt sind, während der Arbeitsplatzwechsel im oberen primären Teilarbeitsmarkt betriebsübergreifend stattfindet. Auch zeichnen sich die Beschäftigten des oberen Segments des primären Teilarbeitsmarktes generell durch ein hohes, vor dem Eintritt in den Arbeitsprozess erworbenes, Qualifikationsniveau aus. Im unteren Segment des primären Arbeitsmarktes begünstigen wiederum Beschäftigungsstabilität und Senioritätsrechte eine vertikale Mobilität, die *„für die Arbeitgeber eine Minimierung der Ausbildungskosten und für die Beschäftigten selbst einen permanenten Status- und Einkommensgewinn ohne eigene Ausbildungsinvestitionen“* (Sesselmeier/Blauermel, 1998: 225) bedeutet. Die Mobilität bei den Arbeitsplätzen des sekundären Teilarbeitsmarktes verläuft hingegen horizontal, die Arbeitsplätze sind in diesem Teilsektor nicht-progressiv und beliebig austauschbar: *„they are held in a more or less random fashion, so that a worker coming into a job may take the place of another person moving to the job which the first worker just left.“* (Piore, 1975: 129)

Den Grund für die Spaltung des Arbeitsmarktes sieht Piore, basierend auf den Prämissen der soziologischen Schichtungstheorie, in der jeweiligen soziokulturellen Gruppenzugehörigkeit, die das Verhalten der Individuen am Arbeitsmarkt beeinflusst (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 227). So wird Angehörigen der Unterschicht ein flüchtiger und instabiler Lebensstil unterstellt, der den unregelmäßigen Beschäftigungsbedingungen des sekundären Arbeitsmarkts angepasst ist. Der Arbeiterschaft wird hingegen eine auf Stabilität und Routine basierende Lebensweise zugeschrieben, in der Familie und sozialen Bindungen einen wichtigen Stellenwert einnehmen und Arbeit und Ausbildung als Notwendigkeiten zum Lebenserhalt angesehen werden. Diese Charakteristiken lassen sich wiederum gut mit den Anforderungen von Arbeitsplätzen des unteren primären Teilarbeitsmarkts vereinigen. Die kleinfamiliäre Struktur und die damit verbundene vergleichsweise hohe Mobilitätsbereitschaft der Mittelschicht, in der Karriere und hohes Einkommen als erstrebenswertes Ziel gelten und Ausbildung und Arbeit gewissermaßen zum Selbstzweck werden, lässt sich gut mit den Anforderungen von Arbeitsplätzen des oberen Segments des primären Teilarbeitsmarktes vereinbaren. (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 227) Bei der Verknüpfung von Charakteristiken von Arbeitsplätzen und Eigenschaften von Arbeitskräften stellt sich jedoch die Frage nach Ursache und Wirkung. So kann es genauso gut sein, dass die Eigenschaften und Lebensumstände von bestimmten Arbeitskräftegruppen durch ihre Beschäftigungsverhältnisse beeinflusst werden (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 229 u. Faßmann, 1993: 38).

Neben dem ökonomisch-sozialen Argument, das auf die Schichtungstheorie zurückgreift, wird eine Ursache der Arbeitsmarktspaltung auch im allgemeinen Wirtschaftsdualismus gesehen (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 225ff u. Granato, 2003: 39). Dabei wird, den Vorschlägen von Averitt (1968: 1ff) folgend, davon ausgegangen, dass die Gesamtwirtschaft in einen Kernbereich („center economy“) und in einen peripheren Bereich („periphery economy“) eingeteilt werden kann (vgl. Averitt, 1968: 2ff). Im Kernbereich finden sich wenige große Firmen, die durch monopolistische Strukturen konjunkturunabhängige, sichere Absatzmärkte vorfinden und charakteristischerweise auf kapitalintensive, standardisierte Massenproduktion setzen. Im peripheren Wettbewerbsbereich findet man hingegen vorwiegend Klein-

und Mittelbetriebe, die sich mit einer instabilen Güternachfrage konfrontiert sehen und die, nicht zuletzt aufgrund der geringeren Ausstattung mit Kapital, gekennzeichnet sind durch arbeitsintensive Produktionsverfahren. Zusammen mit den im Vergleich zu großen Unternehmen ungünstigeren Finanzierungsmöglichkeiten machen es die instabilen Absatzmärkte dieser Unternehmen unrentabel, in kapitalintensive Produktionsverfahren zu investieren. Durch „Sub-Contracting“ oder die Ausgliederung von Zweigbetrieben können sich Firmen des Kernbereichs zusätzlich von Gütermarktrisiken abschirmen und den konjunkturell schwankenden Teil der Güternachfrage peripheren Unternehmen zuweisen. (vgl. Lärm, 1982: 168f)

Darauf aufbauend lässt sich die Entstehung eines gespaltenen Arbeitsmarktes dadurch begründen, dass den Beschäftigten im Kernbereich aufgrund der konjunkturunabhängigen, stabilen Produktion sichere, gut bezahlte Arbeitsplätze geboten werden können, während dies im peripheren Sektor nur begrenzt möglich ist. Die Arbeitsplätze des peripheren Wirtschaftsbereiches sind daher vorwiegend dem sekundären Arbeitsmarkt zuzurechnen, während Arbeitsplätze des primären Arbeitsmarktes fast ausschließlich im Kernbereich zu finden sind (vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 227).

5.5.4. Das Konzept der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation des ISF

In den 1970er Jahren haben Mitarbeiter des deutschen ISF (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung) in Anlehnung an die US-amerikanischen Segmentationsansätze ein Segmentationsmodell entwickelt, das auf die Gegebenheiten des deutschen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Als führende Kräfte der Entwicklung und Ausformulierung dieses Ansatzes sind Werner Sengenberger und Burkart Lutz (1974) zu nennen. Werner Sengenberger versuchte in den späten 1970er Jahren die theoretischen Fragmente zu einer konsistenten Theorie zu integrieren. Burkart Lutz setzte sich vor allem mit den Entstehungsmechanismen betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation auseinander. (vgl. Reineke, 1986: 147, Biller, 1989: 38f u. Sesselmeier/Blauermel, 1998: 244)

Sengenberger und Lutz unterscheiden drei Teilarbeitsmärkte (bzw. Arten von Teilarbeitsmärkten): unspezifische (Jedermanns-)Arbeitsmärkte (bzw.

„unstrukturierte Arbeitsmärkte“), fachliche (bzw. „berufsspezifische“) Teilarbeitsmärkte und betriebliche (bzw. „betriebsinterne“) Teilarbeitsmärkte (vgl. Lutz/Sengenberger, 1974: 57 bzw. Sengenberger, 1987: 117ff).

Wie auch der externe Teilarbeitsmarkt der US-amerikanischen Arbeitsmarktkonzepte, ist der unstrukturierte Teilarbeitsmarkt den Gesetzen des Lohnwettbewerbs unterworfen und durch eine große Anzahl von Arbeitskraftanbietern, hohe Fluktuation und flexible Löhne gekennzeichnet (Sengenberger, 1987: 119ff). Bei Arbeitsplätzen, die diesem Arbeitsmarktsegment zugeordnet werden, handelt es sich um Tätigkeiten, für deren Ausübung keine speziellen Qualifikationen erforderlich sind, sondern nur *„allgemeine, d.h. für bestimmte Beschäftigungsbetriebe unspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten, wie ein gewisses Maß körperlich und geistiger Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit und intellektuelle Grundkenntnisse“* (Lutz/Sengenberger, 1974: 57). Dadurch sind die Arbeitskräfte dieses Sektors ohne nennenswerte Transaktionskosten sowohl innerhalb der Unternehmen als auch zwischen Unternehmen leicht austauschbar (vgl. Lutz/Sengenberger, 1974: 58). Auch wenn auf diesem Teilarbeitsmarkt im idealtypischen Fall keine Wettbewerbsbeschränkungen oder Mobilitätshemmnisse bestehen und kaum Gewerkschaften und andere regulierende Institutionen auftreten, gibt es auch dort ein Mindestmaß an Schutzbestimmungen und Regelungen bezüglich der Entlohnung, so dass dieser Arbeitsmarkttyp in der Realität kaum in seiner „Reinform“ auftreten wird (vgl. Biller, 1989: 41f).

Arbeitsplätze des fachlichen Arbeitsmarktes verlangen von den Arbeitskräften berufs- oder branchenspezifische Qualifikationen. Diese werden zumeist in betriebsexternen Einrichtungen erworben und durch entsprechende Zertifikate bestätigt, wodurch gewisse Qualifikationsstandards gewährleistet werden und den Arbeitgebern die Auswahl und der Vergleich von geeigneten Arbeitskräften erleichtert bzw. ermöglicht wird. Eine solche berufs- bzw. branchenspezifische Ausbildung gestattet den Arbeitskräften den Zugang zum ihrer Qualifikation entsprechenden berufsspezifischen Arbeitsmarkt. Dies schließt mit ein, dass berufs- bzw. branchenspezifisch ausgebildete Arbeitskräfte einerseits vor nichtfachlicher Konkurrenz geschützt sind und andererseits relativ unkompliziert – auch über die

Betriebsgrenzen hinweg – zwischen Arbeitsplätzen mit ähnlichen fachlichen Anforderungen wechseln können. (vgl. Sengenberger, 1987: 126f) Den Arbeitgebern ermöglichen die relativ standardisierten Lehrinhalte und Abschlüsse Rückschlüsse auf die Qualifikationen der potentiellen Arbeitskräfte. Gleichzeitig können sich Arbeitgeber dadurch jedoch genötigt sehen, etwa von Berufsverbänden festgesetzte, überbetriebliche berufsspezifische Normen und Standards betreffend Bezahlung, Arbeitsbedingungen, Aufstiegsprinzipien etc. zu berücksichtigen, welche sich möglicherweise mit den unternehmensintern bereits festgelegten Strukturen schwer vereinbaren lassen. (vgl. Lutz, 1987: 46 u. Kapphan, 1994: 124) Dies kann dazu führen, dass es für die Unternehmen sinnvoll wird, in Erwägung zu ziehen, statt der Einstellung von berufsfachlich ausgebildeten Arbeitskräften auf interne Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zurückzugreifen und somit betriebsspezifisch ausgebildeten Arbeitskräften den Vorzug zu geben (vgl. Kapphan, 1994: 126f).

Die relativ hohe Mobilität innerhalb eines Teilarbeitsmarktes, in dem die gleichen beruflichen Qualifikationen gefordert werden, ermöglicht eine Anpassung von Angebot und Nachfrage durch Lohnänderungen bzw. Betriebswechsel. Durch die relativ kurze Ausbildungszeit passt sich der fachliche Arbeitsmarkt auch relativ rasch Veränderungen bezüglich der benötigten Qualifikationen an. (vgl. Sengenberger, 1979: 17 u. Kapphan, 1994: 125) In Staaten mit einem dualen Bildungssystem, wie Österreich oder Deutschland, kommt dem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt eine relativ große Bedeutung zu (vgl. Faßmann, 1993: 36, Kapphan, 1994: 124 u. Biller, 1989: 43).

Mit dem Begriff „(betriebs)interner Arbeitsmarkt“ bezieht sich Sengenberger explizit auf *„den Hoheitsbereich eines bestimmten Arbeitgebers, d.h. auf einen bestimmten Betrieb, im Falle von Unternehmen mit mehreren Arbeitsstätten auch auf das gesamte Unternehmen“* (Sengenberger, 1987: 150). Es handelt sich dabei also immer um den Arbeitsmarkt eines einzelnen Unternehmens und nicht, wie in den US-amerikanischen Ansätzen, um einen Arbeitsmarkt der von berufsständischen Institutionen über mehrere Unternehmen hinweg organisiert wird (vgl. Sengenberger, 1987: 150). Ansonsten lassen sich jedoch deutliche Parallelen zwischen den US-amerikanischen Konzepten der internen Arbeitsmärkte und dem (betriebs)internen Arbeitsmarkt nach Sengenberger (1987) feststellen: Arbeitskräfte der betriebsinternen Arbeitsmärkte haben die Möglichkeit, ausgehend von

sogenannten „Einstiegsarbeitsplätzen“ oder „entry ports“ (Sengenberger, 1987: 154) nach entsprechend langer Betriebszugehörigkeit durch die Aneignung von betriebsspezifischen Qualifikationen in der Betriebshierarchie aufzusteigen (vgl. Kapphan, 1994: 126). Dieser Aufstieg ist durch bestimmte Senioritätsregeln festgelegt und mit einer Lohnerhöhung verbunden. Durch eine relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit und die Ausschaltung einer direkten Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmern innerhalb des Unternehmens wird erreicht, dass Arbeitskräfte in höheren Positionen ihr Wissen an Arbeitskräfte in niedrigeren Positionen weitergeben (vgl. Biller, 1989: 43f). Durch die Strukturen des betriebsinternen Arbeitsmarktes werden die Arbeitskräfte an den Betrieb gebunden, da *„ein Verlassen des Betriebs den Verlust der bereits erworbenen Senioritätsrechte bedeutet und damit – auch bei Einstellung in ein anderes Unternehmen – verminderte Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten.“* (Kapphan, 1994: 126) Und genauso, wie sehr spezifisch auf einen Betrieb bzw. einen Arbeitsplatz innerhalb eines Betriebes ausgerichtetes Wissen nur begrenzt in anderen Betrieben verwendbar ist, ist es für den Arbeitgeber schwieriger, raschen Ersatz für eine Arbeitskraft zu finden, je spezialisierter diese ist, woraus sich das Interesse der Arbeitgeberseite an einem stabilen Beschäftigungsverhältnis erklärt (vgl. Kapphan, 1994: 126). Aber auch die Kostenersparnis bei der Qualifikation der Arbeitskräfte durch on-the-job-training, die Vermeidung der Aneignung von nicht benötigten, „überschüssigen“ Qualifikationen und die Möglichkeit, Fähigkeitenpotentiale der Arbeitskräfte zu erkennen und ihre Einsatzbereitschaft und Loyalität zu steigern, stellen einen Anreiz für Unternehmen dar, einen betriebsinternen Arbeitsmarkt auszubilden (vgl. Biller, 1989: 43f). Dazu kommt die Möglichkeit, Arbeitnehmer, die mit den Gegebenheiten des Betriebs vertraut sind, im Bedarfsfall kurzfristig vorübergehend im Betrieb umzuverteilen, um so flexibel auf Eilaufträge, Sonderanfertigen, Ausfälle etc. reagieren zu können (vgl. Sengenberger, 1987: 160f).

Bei der Auswahl von Arbeitskräften für betriebsinterne Arbeitsmärkte sind vor allem Kriterien wie der voraussichtliche Verbleib im Betrieb, das Lern- und Anpassungsvermögen, Verlässlichkeit und Arbeitsdisziplin sowie Ein- und Unterordnungsbereitschaft von Bedeutung (vgl. Sengenberger, 1987: 177). Da diese Merkmale bei der Einstellung einer Arbeitskraft jedoch nur schwer oder mit hohem Kostenaufwand festgestellt werden können, *„greifen die Unternehmen*

zumeist zu dem einfachen Mittel der statistischen Diskriminierung, d.h. die Übertragung häufig gesellschaftlich angenommener typischer Charakteristika einer bestimmten sozialstatistischen Gruppe auf die einzelnen Mitglieder dieser Gruppe“ (Biller, 1989: 45). Ausländische Arbeitskräfte haben in diesem Fall, ebenso wie Frauen und ältere Arbeitnehmer, im Gegensatz zu Inländern, Männern und jüngeren Arbeitnehmern die schlechteren Karten (vgl. Biller, 1989: 45 u. Sengenberger, 1987: 178).

Für Unternehmen am vorteilhaftesten und den Gegebenheiten am realen Arbeitsmarkt am ehesten entsprechend ist die Herausbildung einer abgestuften Arbeitskräfteinternalisierung (vgl. Sengenberger, 1987: 269ff). Dabei kommt es zur Unterscheidung einer Stammebelegschaft und einer Randbelegschaft: *„Die Stammebelegschaft bildet das betriebliche Arbeitskraftsegment mit hoher und dauerhafter Bindung an den Betrieb, die Randbelegschaft jenes Arbeitskräfte-segment mit lockerer bzw. vorübergehender Bindung.“* (Sengenberger, 1987: 269; Hervorhebungen im Original) Die Arbeitsplätze der Stamm- und der Randbelegschaft unterscheiden sich zum Beispiel bezüglich der Beschäftigungssicherheit, aber auch bezüglich der Art der Tätigkeiten, der Qualifizierungsmöglichkeiten und Karrierechancen, des Rechtsstatus des Arbeitsverhältnisses etc. (vgl. Sengenberger, 1987: 270).

Während für die Stammebelegschaft die oben dargestellten Bedingungen des betriebsinternen Arbeitsmarktes gelten, stellt die Randbelegschaft gewissermaßen eine Manövriermasse dar, die zumeist kostengünstiger ist und im Bedarfsfall rasch auf- bzw. abgebaut werden kann. Sengenberger spricht in diesem Zusammenhang auch von einer „Schwankungsbelegschaft“ bzw. einer „Pufferbelegschaft“ (Sengenberger, 1987: 274). Dazu kommt, dass durch gezielte Personalselektion aus der „bereits erprobten“ Randbelegschaft eine Verbesserung der Personalauswahlentscheidungen für den betriebsinternen Arbeitsmarkt erzielt werden kann (vgl. Sengenberger, 1987: 272).

Spielten im betriebszentrierten Segmentationsansatz des ISF zu Beginn vor allem die benötigten Qualifikationen als Unterscheidungskriterium der unterschiedlichen Teilarbeitsmärkte eine Rolle, so sieht Sengenberger später vor allem die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, den „Grad und die Art der (*einseitigen*

oder wechselseitigen) Bindung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt“ (Sengenberger, 1987: 117; Hervorhebungen im Original) als Unterscheidungskriterium an. Während nämlich im Jedermanns-Arbeitsmarkt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern keine wechselseitigen Bindungen bestehen, sind die Arbeitgeber im berufsfachlichen Arbeitsmarkt an Arbeitskräfte mit bestimmten Merkmalen bzw. Qualifikationen gebunden und Arbeitnehmer an Arbeitsplätze, die ihren Qualifikationen entsprechen. Im betriebsinternen Arbeitsmarkt sind die Arbeitskräfte sogar an einen ganz bestimmten Arbeitgeber gebunden, ebenso wie dieser an eine ganz bestimmte Arbeitskraft gebunden sein kann. (vgl. Sengenberger, 1987: 117f)

5.5.5. Segmentationstheoretische Ansätze und Migration

Die Beobachtung, dass bestimmte Bevölkerungsteilgruppen wie ethnische Minderheiten, Jugendliche und Frauen besonders häufig arbeitslos sind und sich *„relativ dauerhaft und weitgehend unabhängig von Qualifikationsmerkmalen auf bestimmte Branchen und Beschäftigungsformen konzentrieren“* (Plahuta, 2007: 80), gab gewissermaßen den „Anstoß“ für segmentationstheoretische Forschungen (vgl. auch Sengenberger, 1978b: 17ff). Segmentationstheorien sind daher direkt darauf hin ausgerichtet, die Stellung von Migranten am Arbeitsplatz zu erklären. Seifert stellt 1995 für den deutschen Arbeitsmarkt fest:

„Modelle der Arbeitsmarktsegmentation bieten sich geradezu an für eine theoretische Einordnung der Ausländerbeschäftigung der letzten 30 Jahre in der Bundesrepublik. Die Arbeitsmigranten, die zwischen 1960 und 1973 angeworben wurden, gliederten sich in den unteren Bereichen der Arbeitsplatzhierarchie ein. Schlechte Arbeitsbedingungen, instabile Beschäftigungsverhältnisse, niedrige Bezahlung, geringe Aufstiegschancen waren und sind zum Teil auch heute noch dominierend in der Ausländerbeschäftigung. Diese Charakteristika werden in verschiedenen Segmentationsmodellen als typisch für einen Teilarbeitsmarkt angesehen, der je nach Ansatz als externes, sekundäres oder unstrukturiertes Segment, aber auch als „Jedermannsarbeitsmarkt“ bezeichnet wird.“ (Seifert, 1995: 187)¹²

Seifert weist jedoch gleichzeitig darauf hin, dass sich diese Situation inzwischen gebessert hat und ausländische Arbeitskräfte auch in höhere Positionen der

¹² Ähnliches stellt Parnreiter (1994: 133ff) auch für den österreichischen Arbeitsmarkt fest.

Arbeitsmarkthierarchie aufsteigen können, die Abschottung der Teilarbeitsmärkte also nicht ganz undurchlässig ist (vgl. Seifert, 1995: 187).

Piore beschäftigt sich eingehend mit dem Thema und veröffentlicht 1979 mit dem Buch „Birds of Passage. Migrant labor and industrial societies“ ein Ergebnis seiner Forschungsarbeiten bezüglich der Verortung von Migranten am US-amerikanischen Arbeitsmarkt unter dem Blickwinkel der dualen Arbeitsmarkttheorie (vgl. Piore, 1979: 6)¹³. Er stellt fest, dass Migranten vorwiegend Arbeit im sekundären Sektor finden und sieht in der Migration sogar eine Hauptdeterminante für die Größe dieses Segments (vgl. Piore, 1978: 93 u. Piore, 1979: 40ff). Für die Positionierung der Mehrheit der Migranten am sekundären Arbeitsmarkt macht Piore sowohl nachfrageseitige, als auch angebotsseitige Faktoren verantwortlich: einerseits ist diese Konstitution ein Ergebnis der starken Nachfrage der Industrieländer nach Arbeitskräften des sekundären Arbeitsmarktsegments und entsprechende Anwerbemaßnahmen in den Herkunftsländern der Migranten; andererseits stellt auch der Umstand, dass Arbeit für Migranten oft nur dem Zweck dient, möglichst viel Geld zu verdienen um es in die Heimat schicken zu können, und nicht so sehr der sozialen Identitätsbildung dient, eine Voraussetzung dafür dar, dass Migranten die Arbeitsbedingungen des sekundären Sektors akzeptieren. (vgl. Piore, 1978: 94 u. Piore, 1979: 19ff u. 52ff) Dazu kommt, dass die Arbeitsplätze im sekundären Arbeitsmarktsegment der Industrieländer in den Herkunftsländern der Migranten oft „besser“ bewertet werden, d.h. einen höheren Status bringen, als in den Zielländern: *„Mit Industrie- und Dienstleistungsarbeit, auch wenn sie unqualifiziert ist, wird von den meist aus ländlichen Gegenden stammenden Migranten Modernität assoziiert. Sie auszuüben wird daher als sozialer Aufstieg gewertet.“* (Biller, 1989: 155; siehe auch Piore, 1979: 57ff) Voraussetzung für die genannten angebotsseitigen Faktoren ist jedoch eine zeitlich begrenzte Migration mit einer festen Rückkehrabsicht (vgl. Piore, 1979: 52). Piore hebt hervor, dass bei einer Aufenthaltsverfestigung auch Migranten „Aufstiegsambitionen“ entwickeln und Arbeitsplätze der primären Segmente anstreben (vgl. Piore, 1979: 65). Dies gilt natürlich in besonderem Maße für die zweite und folgende Generationen der Zuwanderer, die trotz der Einflüsse

¹³ Bei den folgenden Ausführungen ist zu beachten, dass diese sich auf den US-amerikanischen Arbeitsmarkt in den 1970er Jahren beziehen und selbstverständlich nicht immer 1:1 auf den derzeitigen österreichischen Arbeitsmarkt übertragen werden können.

der Herkunftskultur der Eltern mehr oder weniger stark von den Werten, Verhaltensmustern und Standards der Aufnahmegesellschaft geprägt sind und bei der der Beruf als identitätsbildender Faktor schon eine viel größere Rolle spielt (vgl. Piore, 1979: 65ff).

Auch Sengenberger verortet ausländische Staatsbürger vor allem am Jedermannsarbeitsmarkt, also am externen, unspezifischen Arbeitsmarkt, bzw. in den Randbelegschaften. Er sieht die Ursache dafür in humankapitaltheoretischen Faktoren und argumentiert, dass die Motivation, in spezifische Qualifikationen zu investieren, sowohl bei den ausländischen Staatsbürgern selbst, als auch bei ihren Arbeitgebern gering ist, da sie nicht sicher sein können, dass sich diese Aufwendungen auch amortisieren werden. Ohne spezifischen Qualifikationen ist jedoch der Zugang zu fachlichen und betrieblichen Teilarbeitsmärkten versperrt (vgl. Sengenberger, 1975: 106f u. Lutz, 1987: 250). Biller weist darauf hin, dass diese Argumentation wiederum vornehmlich nur für die erste Generation gelten kann und auch dann nur, wenn kein längerer oder dauerhafter Aufenthalt geplant ist (vgl. Biller, 1989: 164). Da die Rückkehrabsicht einer ausländischen Arbeitskraft für den Arbeitgeber jedoch eine unbekannte bzw. schlecht zu bestimmende Größe ist, kann es gegenüber Migranten ohne Rückkehrabsicht zu statistischer Diskriminierung kommen (vgl. Granato, 2003: 47).

Weitere Erklärungsansätze für die überdurchschnittlich hohe Repräsentation von Migranten auf den unspezifischen Arbeitsmärkten bzw. den externen Arbeitsmärkten, liefern Offe und Hinrichs (1977: 34ff) sowie Thurow (1975: 75ff). Offe und Hinrichs versuchen die Verdrängung von ausländischen Arbeitskräften, aber auch anderen „*arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen*“ (Offe/Hinrichs, 1977: 34) wie Frauen, Jugendlichen oder älteren Arbeitnehmern, auf Arbeitsplätze mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen damit zu erklären, dass diesen Gruppen arbeitsmarktexterne „*Alternativ- oder Reserverollen*“ (Offe/Hinrichs, 1977: 34; vgl. auch Brinkmann/Schober-Gottwald, 1976: 95 u. Freiburghaus/Schmid, 1977: 104) offen stehen bzw. zugewiesen werden, deren Übernahme im Fall, dass die Unterbringung im Arbeitsmarkt nicht möglich ist, „*als normal, dauerhaft zumutbar und verpflichtend angesehen wird*“ (Offe/Hinrichs, 1977: 35). Frauen können sich alternativ der

Familie widmen, ältere Arbeitnehmer in Pension gehen und ausländische Arbeitskräfte können in ihr Herkunftsland zurückkehren (vgl. Offe/Hinrichs, 1977: 32ff). Arbeitsplätze, die eine intensive Ausbildung erfordern, also vornehmlich Arbeitsplätze des internen Arbeitsmarktes, werden aus Kostengründen bevorzugt mit Arbeitskräften besetzt, denen keine Alternativrolle zugeordnet wird, da Arbeitskräfte mit einer Alternativrolle diese wahrnehmen könnten:

„Für den Betrieb ist es arbeitswirtschaftlich rational, erstens so zu verfahren, daß [sic!] Fluktuationskosten generell gesenkt werden und dabei insbesondere Personengruppen, denen mit der Erwartung begegnet werden kann, daß [sic!] sie dem Unternehmen ohnehin nicht langfristig zur Verfügung stehen werden, (wenn überhaupt, dann) nur für solche Arbeitsplätze zu rekrutieren, für welche die fixen Rekrutierungs- und Fluktuationskosten gering sind. Dieses Kriterium erfüllen vorwiegend sogenannte 'Jedermanns-Arbeitsplätze'“. (Offe/Hinrichs, 1977: 38)

Dazu kommt die mangelnde Vertretung der Interessen dieser Problemgruppen seitens der Betriebsräte und Gewerkschaften, welche vorwiegend die Interessen der „normalen‘ Nur-Arbeitnehmer“ (Offe/Hinrichs, 1977: 47) ohne (zugewiesene) Alternativrollen repräsentieren (vgl. Offe/Hinrichs, 1977: 47).

Thurow (1975: 75ff) entwirft ein Arbeitsmarktmodell, in dem die Arbeitskräfte nicht um Arbeitsplätze, sondern vielmehr um Ausbildungsplätze konkurrieren. Da der Großteil der Qualifikationen am Arbeitsplatz selbst erworben wird, wählen die Arbeitgeber die Arbeitskräfte nach den Ausbildungskosten aus. Um diese möglichst niedrig zu halten, werden potentielle Arbeitskräfte je nach voraussichtlichen Ausbildungskosten gereiht und die (Ausbildungs-)Plätze nach der relativen Stellung in der Arbeitskräfteschlange vergeben (vgl. Thurow, 1975: 76). Da man die Ausbildungskosten einer Arbeitskraft nicht unmittelbar feststellen kann, reihen die Arbeitgeber die Arbeitsanwärter nach „*background characteristics*“ (Thurow, 1975: 86), also nach individuellen Hintergrundsmerkmalen, die Hinweise auf die zu erwartenden Ausbildungskosten geben könnten:

„These background characteristics (education, innate abilities, age, sex, personal habits, psychological test scores, etc.) affect the cost of training a worker to fill any job even though they do not constitute a set of skills that would allow the worker to enter directly into the production process.“ (Thurow, 1975: 86)

Diesbezüglich weist Thurow darauf hin, dass auch subjektive Präferenzen bei der Reihung der Arbeitsplatzanwärter in der Arbeitskräfteschlange eine Rolle spielen können: *„If employers discriminate against blacks, blacks will find themselves lower in the labor queue than their other background characteristics would warrant.“* (Thurow, 1975: 87) Subjektive Präferenzen kommen umso stärker zum tragen, je geringer der Unterschied bezüglich der übrigen Hintergrundmerkmalen ist, je geringer also auch der Unterschied der zu erwartenden Ausbildungskosten ist (vgl. Thurow, 1975: 87f). Dieser Umstand kann dazu beitragen, die Konzentration von ausländischen Arbeitskräften auf „schlechtere“ (d.h. niedriger bezahlte, unsicherere etc.) Arbeitsplätze zu verstärken. Und auch die Möglichkeit, dass ausländische Arbeitskräfte in ihr Heimatland zurückkehren könnten und damit ihr „Ertragszeitraum“ kürzer sein könnte, kann zu einer schlechteren Positionierung von ausländischen Arbeitskräften in der Arbeitskräfteschlange führen (vgl. Granato, 2003: 47).

TEIL II:
EMPIRISCHE DATENANALYSE DER STELLUNG VON
PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AM
ARBEITSMARKT

6. Vorbemerkung

Die Bevölkerungsteilgruppen, die in diesem Teil der Arbeit verglichen werden sollen, und ihre Abgrenzung, wurden in der Einleitung bereits vorgestellt. In Kapitel sieben werden grundsätzliche Daten zur Erwerbstätigkeit (nach dem Labor-Force Konzept) der im Rahmen des Mikrozensus befragten Mitglieder der untersuchten Bevölkerungsgruppen analysiert und anschließend auf allgemeine Merkmale der Erwerbstätigen nach migrationshintergrundsspezifischen Merkmalen, also jener Personengruppe, der das Hauptinteresse der Untersuchung gilt, eingegangen. Sämtliche Analysen ab Kapitel acht beziehen sich auf die erwerbstätige Bevölkerung der jeweiligen Untergruppen, auch wenn dies nicht jedes Mal extra erwähnt wird.

Bei der Analyse der Daten wird nach den in der Einleitung vorgestellten forschungsleitenden Fragen vorgegangen und jeweils Unterschiede zwischen folgenden Gruppen herausgearbeitet:

- a) in Österreich geborene Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu in Österreich geborenen Personen ohne Migrationshintergrund
- b) im Ausland geborene Personen (1. Generation der Zuwanderer) im Vergleich zu im Inland geborenen Personen mit Migrationshintergrund (2. Generation der Zuwanderer)
- c) ausländische Staatsbürger im Vergleich zu österreichischen Staatsbürgern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund

Zum Vergleich werden jeweils auch die Werte der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund herangezogen.

7. Grundsätzliche Daten zur Erwerbstätigkeit und allgemeine Merkmale der Untersuchungsgruppen

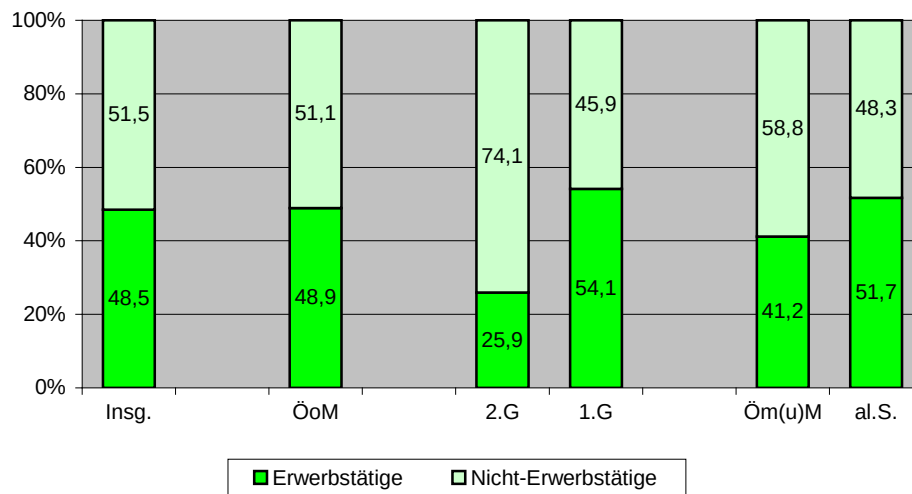
In diesem Abschnitt sollen einige grundsätzliche demographische Aspekte der Untersuchungsgruppen dargestellt werden, um die Ergebnisse der folgenden Analysen besser beurteilen zu können. Außerdem soll die Ausprägung der Merkmale der Untersuchungsgruppen in der Stichprobe mit ihrer Ausprägung in der Gesamtbevölkerung verglichen werden, um die Repräsentativität der Stichprobe abschätzen zu können.

7.1. Erwerbstätigkeit

Abbildung 12 gibt einen allgemeinen Überblick über die Erwerbstätigenquoten der Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund (Österreicher ohne Migrationshintergrund – 2. Generation der Zuwanderer – 1. Generation der Zuwanderer) und nach Staatsbürgerschaft (Österreicher ohne Migrationshintergrund – Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund – ausländische Staatsbürger) im Vergleich zur Gesamtbevölkerung.

Am auffälligsten ist wohl die vergleichsweise sehr niedrige Erwerbstätigenquote der 2. Generation der Zuwanderer: nur rund ein Viertel der befragten Personen mit Migrationshintergrund gaben an, erwerbstätig zu sein. Die Erwerbstätigenquote der Personen mit unmittelbarem Migrationshintergrund (1. Generation der Zuwanderer) lag hingegen mit 54% über dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung und auch über den Werten aller anderen Vergleichsgruppen. Und auch die Erwerbstätigenquote der Vergleichsgruppe der ausländischen Bevölkerung ist insgesamt höher als jene der Österreicher ohne Migrationshintergrund oder der Gesamtbevölkerung.

Abbildung 12: Anteil der Erwerbstätigen/Nicht-Erwerbstätigen in den Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: Insg. = insgesamt; ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; 2. G. = 2. Generation der Zuwanderer; 1.G = 1. Generation der Zuwanderer; Öm(u)M = Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund; al.S. = ausländische Staatsbürger

Betrachtet man die analysierten Gruppen genauer und berücksichtigt auch das Herkunftsland der Personen bzw. das Herkunftsland der Eltern, so ergeben sich noch drastischere Unterschiede: die niedrigste Erwerbsquote weist mit 20,7% die zweite Generation der Zuwanderer aus der Türkei auf, die höchste mit 62,7% die erste Zuwanderergeneration aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens. Die Bevölkerungsgruppe der Österreicher ohne Migrationshintergrund liegt mit 48,9% im Mittelfeld.

Um mögliche Gründe für die Unterschiede bezüglich der Erwerbsbeteiligung der untersuchten Bevölkerungsgruppen zu finden, ist es sinnvoll, sich wichtige allgemeine demographische Merkmale der Vergleichsgruppen anzusehen. Anhand der Daten in Tabelle 3 kann man sogleich den wahrscheinlich wichtigsten Grund für die niedrige Erwerbsbeteiligung der 2. Generation der Zuwanderer erkennen: die Hälfte der Personen dieser Untersuchungsgruppe ist jünger als 14 Jahre und somit noch nicht im erwerbsfähigen Alter (15-60 Jahre; vgl. Faßmann/Reeger, 2007: 187). Bei fast allen anderen Vergleichsgruppen liegt der Altersmedian hingegen bei über 40 Jahren und der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter ist somit in diesen Gruppen viel höher. Insgesamt liegt der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter bei der zweiten Generation der Zuwanderer nur bei 39,7%, während er bei den Zuwanderern der ersten Generation mit 74,8% überdurchschnittlich hoch ist.

Tabelle 3: Allgemeine Merkmale der untersuchten Bevölkerungsgruppen

	Insgesamt		Erwerbstätigenquote (%)			f/m	Alters- median	Anteil erwf. Personen (%)
	Anzahl	Anteil (%)	Insg.	f.	m.			
Gruppen nach Migrationshintergrund								
Österreicher ohne Migrationshintergrund	40729	85,7	48,9	43,7	54,3	105	41	61,7
2. Generation Zuwanderer	1846	3,9	25,9	22,7	28,9	95	14	39,7
1. Generation Zuwanderer	4959	10,4	54,1	46,1	63,5	117	42	74,8
Insgesamt	47534	100	48,5	43,2	54,2	106	41	62,2
Gruppen nach Staatsbürgerschaft								
Österreicher ohne Migrationshintergrund	40729	85,7	48,9	43,7	54,3	105	41	61,7
Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund	3394	7,1	41,2	36,5	46,9	123	41	56,6
Ausländische Staatsbürger	3411	7,2	51,7	44,3	59,1	100	34	73,8
Insgesamt	47534	100	48,5	43,2	54,2	106	41	62,2

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: Insg. = insgesamt; f. = Frauen; m. = Männer; f/m = Geschlechterproportion; Anteil erwf. Personen: Anteil der erwerbsfähigen Personen (Alter 15-60);

Auch die auffälligen Unterschiede bezüglich der Erwerbstätigenquoten zwischen der Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund und der Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien lassen sich größtenteils durch die Altersstruktur dieser Gruppen erklären: während die Hälfte der türkischen Zuwanderer jünger als 12 Jahre ist, liegt der Altersmedian bei Personen mit unmittelbarem ex-jugoslawischem Migrationshintergrund bei 41 Jahren. Am höchsten ist der Altersmedian der Österreicher die in den alten EU-Staaten geboren wurden: 50% dieser Gruppe ist älter als 61 Jahre. Die in der Stichprobe beobachteten Unterschiede in der Altersstruktur der Zuwanderer bzw. der Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund je nach Herkunftsländern entsprechen durchaus den Ausprägungen in der Gesamtbevölkerung (vgl. Marik-Lebeck, Wisbauer und Kytir, 2008: 12ff u. Faßmann/Reeger, 2007: 187f).

Die auffällige Konzentration der 2. Generation der Zuwanderer auf jüngere Altersgruppen lässt sich hauptsächlich durch die zeitliche Nähe der Einwanderung der ersten Generation erklären – ein Großteil der heute in Österreich lebenden Zuwanderer ist erst in den 1990er Jahren nach Österreich eingewandert (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2008: 16) – wodurch die Bevölkerungsgruppe, deren Eltern

zugewandert sind, die jedoch selbst in Österreich geboren wurden, im Durchschnitt relativ jung sind. Den jüngeren Altersdurchschnitt der Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft erklären Faßmann und Reeger (2007:188) damit, dass vor allem jüngere Personen zuwandern, während ältere Personen oft in ihr Heimatland zurückkehren (vgl. Faßmann/Reeger, 2007:188). Zusätzlich spielt vermutlich auch die höhere Geburtenrate der ausländischen Bevölkerung eine Rolle (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2008: 36).

Trotz des relativ niedrigen Durchschnittsalters der ausländischen Bevölkerung liegt die Erwerbstätigenquote der ausländischen Bevölkerung im Spitzenfeld. Faßmann und Reeger (2007: 193) sehen den Grund dafür einerseits in der hohen Erwerbsorientierung der ausländischen Bevölkerung, die ja unter Umständen auch ausschlaggebend für die Migrationsentscheidung war, und andererseits in den hohen Kosten für den Lebensunterhalt in Österreich und eventuelle Kosten durch einen Wohnsitz und/oder Angehörige im Herkunftsland. Dazu kommt der Druck, für eine Verlängerung des Aufenthaltstitels das rechtlich vorausgesetzte Einkommen nachweisen zu müssen. (vgl. Faßmann/Reeger, 2007: 193).

Als weiterer Einflussfaktor auf die Erwerbstätigenquote ist auch die Geschlechterproportion zu nennen, da die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Allgemeinen niedriger ist als jene der Männer (vgl. Faßmann, 1993: 114f). In fast allen untersuchten Bevölkerungsgruppen ist der Anteil der Frauen geringfügig höher als jener der Männer. Nur in der Gruppe der 2. Generation der Zuwanderer dominieren die Männer. Besonders hoch ist der Frauenanteil mit 55% in der Vergleichsgruppe der österreichischen Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund. Da in dieser Gruppe auch die Erwerbstätigenquote der Frauen vergleichsweise niedrig ist, liegt insgesamt die Erwerbstätigenquote dieser Gruppe unter dem Durchschnitt, obwohl die Altersstruktur jener der Vergleichsgruppen gleicht. Die Frauenerwerbstätigenquote liegt in allen Untersuchungsgruppen unter der Männererwerbstätigenquote, besonders groß sind die geschlechterspezifischen Unterschiede bezüglich der Erwerbstätigkeit bei der 1. Generation der Zuwanderer (17 Prozentpunkte) und bei der ausländischen Bevölkerung (15 Prozentpunkte). Dennoch liegen die Frauenerwerbstätigenquoten dieser beiden Gruppen im Vergleich zu den Erwerbstätigenquoten der Frauen der

Vergleichsgruppen am höchsten. Hier zeigt sich wiederum die bereits erwähnte allgemein höhere Erwerbsorientierung von Migranten.

Spaltet man die Untersuchungsgruppen weiter auf und betrachtet die geschlechterspezifischen Erwerbstätigenquoten auch nach Herkunftsland (bzw. Herkunftsland der Eltern), so kann man feststellen, dass sich die Teilnahme am Erwerbsleben herkunftslandspezifisch teilweise stark unterscheidet. Tabelle 4 gibt eine Übersicht über den Anteil der Erwerbstätigen in den jeweiligen Bevölkerungsteilgruppen. Die Anteilswerte beziehen sich dabei, um die Alterseffekte auszuschalten, nur auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-60 Jahre).

Tabelle 4: Anteile der Erwerbstätigen an den Erwerbsfähigen (Alter 15-60 Jahre) der jeweiligen Untergruppen nach Herkunftsland (bzw. Herkunftsland der Eltern) und Geschlecht (in %)

Gruppen nach Migrationshintergrund			Gruppen nach Staatsbürgerschaft		
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Österreicher o. Migrh.	82,6	70,6	Österreichische Staatsbürger		
2. Generation der Zuwanderer			ohne Migrationshintergrund	82,6	70,6
EU alt	81,3	73,5	geb. EU alt	79,4	67,1
EU neu	74,6	66,7	geb. EU neu	76,3	67,6
ehem. Jugoslawien	70,2	56,3	geb. ehem. Jugoslawien	80,3	66,2
Türkei	58,1	45,3	geb. Türkei	72,5	52,3
1. Generation der Zuwanderer			Ausländische Staatsbürger		
EU alt	83,5	67,2	EU alt	84,8	68,1
EU neu	79,2	63,8	EU neu	80,7	60,8
ehem. Jugoslawien	81,7	63,5	ehem. Jugoslawien	79,7	59,4
Türkei	78,3	42,8	Türkei	74,9	32,4
Gesamtbevölkerung			Gesamtbevölkerung		
	82,1	68,9		82,1	68,9

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: Österreicher o. Migrh. = Österreicher ohne Migrationshintergrund; geb. = geboren in;

Was bei der Betrachtung von Tabelle 4 besonders ins Auge fällt, sind die niedrigen Erwerbstätigenquoten der Frauen mit (unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund. Von den befragten türkischen Staatsbürgerinnen im Alter zwischen 15 und 60 war nicht einmal ein Drittel erwerbstätig, während der entsprechende Anteil bei den übrigen ausländischen Frauen durchwegs bei rund 60% lag. Und auch von den Frauen, die in Österreich geboren wurden und die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, deren Eltern jedoch aus der Türkei eingewandert sind, ist nicht einmal die Hälfte erwerbstätig. Faßmann und Reeger (2007: 193) erklären die niedrigen Erwerbstätigenquoten der Frauen mit türkischem

Migrationshintergrund damit, dass in türkischen Familien „historisch tradierte Familienbilder“ (Faßmann/Reeger, 2007: 193) eine wichtige Rolle spielen und sich im Heiratsverhalten, der Familienstruktur, und letztlich auch der Erwerbsstruktur der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund niederschlagen (vgl. Faßmann/Reeger, 2007: 193 u. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2008: 36ff). Auffällig ist jedoch, dass auch die Erwerbstätigenquoten der Männer mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund in allen Subgruppen an letzter Stelle stehen. Die Ursache dafür ist wohl nicht zuletzt, dass türkische Zuwanderer die Bevölkerungsgruppe mit dem höchsten Arbeitslosigkeitsrisiko sind (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 56). Vor allem jüngere Männer mit türkischem Migrationshintergrund sind besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen: lag die Arbeitslosenquote der 15 bis 24-Jährigen Erwerbspersonen im Jahresdurchschnitt 2007 insgesamt bei 8,6%, so lag diese mit 18,4% bei türkischen Erwerbspersonen in diesem Alter mehr als doppelt so hoch (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 56). Das erklärt auch den sehr niedrigen Wert der Männererwerbstätigenquote der 2. Generation der türkischen Zuwanderer, welche 24 Prozentpunkte unter dem Wert der Erwerbstätigenquote der Männer insgesamt liegt.

Auffallend hoch sind hingegen die Erwerbstätigenquoten der Personen aus den alten EU-Staaten (bzw. der Personen, deren Eltern aus den alten EU-Staaten stammen). Sie werden nur von den österreichischen Männern ohne Migrationshintergrund übertroffen, ansonsten liegen sie sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen in allen Untergruppen an der Spitze.

Interessante Tendenzen kann man feststellen, wenn man das Ausmaß der geschlechterspezifischen Unterschiede der Erwerbstätigenquoten betrachtet. Mit einer Differenz von 35,5 Prozentpunkten ist der geschlechterspezifische Unterschied bezüglich der Erwerbsbeteiligung, wohl aus den oben erwähnten Gründen, bei den türkischen Zuwanderern am höchsten. Die Erwerbstätigenquoten der 2. Generation der Zuwanderer aus EU-Staaten (alt und neu) sind hingegen mit einer Differenz von 8 Prozentpunkten am ausgeglichensten. Auffällig sind auch die diesbezüglichen Unterschiede zwischen der 1. Generation und der 2. Generation der Zuwanderer: liegen die Differenzen zwischen der Frauenerwerbstätigenquote und der Männererwerbstätigenquote in den Untergruppen der 1. Generation

zwischen 15 und 36 Prozentpunkten, so liegt der Wert bei der 2. Generation nur zwischen 8 und 14 Prozentpunkten. Da die Vergleichsgruppen der 2. Generation der Zuwanderer, wie in Tabelle 3 ersichtlich, deutlich jünger sind als jene der 1. Generation der Zuwanderer, kann man davon ausgehen, dass sich die geschlechterspezifischen Erwerbsquoten tendenziell angleichen.

Was sich aus Tabelle 3 noch ablesen lässt, ist, dass die Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund in der Stichprobe insgesamt unterrepräsentiert ist. So liegt der Anteil der Zuwanderer der 1. Generation in der Gesamtbevölkerung bei 15,3%, der Anteil der ausländischen Bevölkerung bei 10,3% (vgl. (Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 9). In der Stichprobe liegen die Anteile hingegen bei 10,4% (Zuwanderer der 1. Generation) und 7,2% (ausländische Bevölkerung). Ein Grund für die beobachtete Unterrepräsentanz ist vermutlich die Tatsache, dass die Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund überdurchschnittlich stark auf Wien sowie auf größere Städte konzentriert ist (vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 18), die Stichprobe für den Mikrozensus jedoch nach Bundesländern und Gemeindegrößeklassen geschichtet gezogen wird (vgl. Kytir/Stadler, 2004: 513). Dieser Umstand sollte jedoch auf die Untersuchung keinen großen Einfluss haben, da vor allem die Stichprobengröße der Untergruppen und nicht das Verhältnis der Größe der Untergruppen zueinander von Bedeutung ist.

Die großen Differenzen bezüglich der Altersstruktur innerhalb der Untersuchungsgruppen erklären großteils die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung der Untersuchungsgruppen. Da sich die folgenden Analysen nur auf die Erwerbstätigen beziehen, sind die großen Altersunterschiede in der Gesamtstichprobe für die folgenden Analysen kein Hindernis. Es ist jedoch durchaus sinnvoll (und wird daher im nächsten Abschnitt auch getan), sich auch die Altersstruktur der Erwerbstätigen anzusehen, um ihren Einfluss auf die Ergebnisse der folgenden Analysen einschätzen zu können, da höhere Stellungen im Beruf häufig erst mit höherem Alter erreicht werden.

7.2. Allgemeine Merkmale der Erwerbstätigen

In diesem Abschnitt soll nun kurz auf grundlegende soziodemographische Merkmale der Gruppe der Erwerbstätigen, also jener Bevölkerungsgruppe, auf die sich die nachfolgenden Analysen beziehen, eingegangen werden, um auffällige Unterschiede bezüglich der Altersstruktur und der Bildungsstruktur bei der Interpretation der Ergebnisse der folgenden Analysen berücksichtigen zu können.

7.2.1. Wichtige demographische Merkmale

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Alters- und Geschlechterstruktur der Untersuchungsgruppen.

Tabelle 5: Wichtige demographische Merkmale der Erwerbstätigen

	Ø Alter	Alters- median	f/m			Ø Alter	Alters- median	f/m
Gruppen nach Migrationshintergrund					Gruppen nach Staatsbürgerschaft			
2. Generation der Zuwanderer					Österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund			
EU alt	45	44	70		EU alt	45	45	95
EU neu	45	47	77		EU neu	45	45	120
ehem. Jugoslawien	31	29	87		ehem. Jugoslawien	38	38	112
Türkei	24	25	60		Türkei	35	35	63
Insgesamt	35	32	74		Insgesamt	40	40	96
1. Generation der Zuwanderer					Ausländische Staatsbürger			
EU alt	41	40	89		EU alt	39	39	82
EU neu	41	40	148		EU neu	38	37	149
ehem. Jugoslawien	40	40	82		ehem. Jugoslawien	39	39	68
Türkei	36	37	51		Türkei	33	31	40
Insgesamt	40	39	85		Insgesamt	38	38	75
Österreicher o.M.	40	41	85		Gesamtbevölkerung	40	41	84

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: f/m = Geschlechterproportion; ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund;

Bezüglich der Altersstruktur kann man feststellen, dass die im vorigen Abschnitt dargestellten sehr großen Unterschiede zwischen den Bevölkerungsteilgruppen bei der ausschließlichen Berücksichtigung der erwerbstätigen Bevölkerung stark abgeschwächt werden. Obwohl das Durchschnittsalter der zweiten Generation der Zuwanderer auch bei den Erwerbstätigen deutlich unter jenem der ersten Generation liegt, sind die Differenzen bei weitem nicht so dramatisch wie in der Gesamtbevölkerung dieser Untergruppen. Unter diesen Umständen ist auch eine

vergleichende Analyse der Stellung der Mitglieder der beiden Gruppen am Arbeitsmarkt möglich, auch wenn der immer noch bestehende Unterschied in der Altersstruktur bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden sollte.

Die Geschlechterproportionen der Erwerbstätigen spiegeln nicht nur den Frauenanteil in der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Untergruppen wider, sondern werden auch durch die jeweiligen Erwerbstätigenquoten beeinflusst. Wie daher zu erwarten war, überwiegen in fast allen Gruppen die Männer, besonders stark wiederum in den Bevölkerungsgruppen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund. Völlig aus dem Rahmen fallen diesbezüglich allerdings die Personen mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund. Außer bei den Zuwanderern der 2. Generation überwiegen in sämtlichen Subgruppen dieser Bevölkerungsgruppe die Frauen. Dies lässt sich vor allem auf die stark weiblich geprägte Zuwanderung aus diesen Staaten (der Frauenanteil der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten liegt bei 63%) zurückführen.

Relativ ausgeglichen ist die Geschlechterquote auch bei den Zuwanderern aus den alten EU-Staaten, und bei den Österreichern mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund liegt der Frauenanteil bei den Erwerbstätigen – aus ähnlichen Gründen wie bei den Zuwanderern aus den neuen EU-Staaten – über dem Männeranteil.

7.2.2. Bildungsstruktur

Die Bedeutung von Ausbildung für die Stellung am Arbeitsmarkt ist unbestritten. Dabei spielt die schulische Qualifikation eine besondere Rolle, da sie nicht nur die Erstplatzierung am Arbeitsmarkt, sondern auch das Arbeitslosigkeitsrisiko während der gesamten Erwerbszeit wesentlich beeinflusst (vgl. Faßmann/Reeger, 2007: 191). Signifikante Unterschiede in der Bildungsstruktur der Untersuchungsgruppen werden sich daher mit großer Wahrscheinlichkeit auch in der Positionierung der analysierten Bevölkerungsgruppen am Arbeitsmarkt widerspiegeln.

Um sich ein allgemeines Bild über die Ausbildungssituation der Untersuchungsgruppen machen zu können, gibt Tabelle 6 einen Überblick über die schulische Qualifikation der Untergruppen nach Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft.

Tabelle 6: Anteile der Untergruppen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (in %; Zeilenprozente)

	Art der höchsten abgeschlossenen Ausbildung						Art der höchsten abgeschlossenen Ausbildung				
	PS	Lehre	BMS	Matura	Akad. AB		PS	Lehre	BMS	Matura	Akad. AB
Gruppen nach Migrationshintergrund						Gruppen nach Staatsbürgerschaft					
2. Generation der Zuwanderer						Österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund					
EU alt	18,6	41,2	16,5	12,4	11,3	EU alt	12,1	39,7	13,2	14,0	21,0
EU neu	10,9	45,7	13,0	14,1	16,3	EU neu	9,7	33,4	10,0	28,3	18,6
eh. Jug.	27,5	45,6	12,9	11,1	2,9	eh. Jug.	27,7	42,2	10,1	14,9	5,0
Türkei	57,1	32,1	7,1	3,6	0,0	Türkei	61,0	24,2	6,4	6,7	1,5
Insg.	29,4	41,5	12,3	10,2	6,6	Insg.	28,9	35,5	9,8	15,6	10,1
1. Generation der Zuwanderer						Ausländische Staatsbürger					
EU alt	6,8	32,0	14,8	14,6	31,8	EU alt	6,4	30,0	15,9	14,4	33,3
EU neu	12,0	29,8	8,7	32,6	16,9	EU neu	14,5	31,6	8,8	30,7	14,5
eh. Jug.	34,2	43,5	6,1	12,3	3,8	eh. Jug.	36,9	44,8	5,1	10,3	2,8
Türkei	66,6	19,6	3,7	7,1	3,0	Türkei	70,0	19,1	1,4	5,9	3,6
Insg.	28,7	34,2	8,5	15,4	13,3	Insg.	28,7	35,2	8,5	13,7	13,9
ÖoM	14,4	44,4	14,9	13,9	12,4	Gesamt.	16,3	43,2	14,1	14,0	12,4

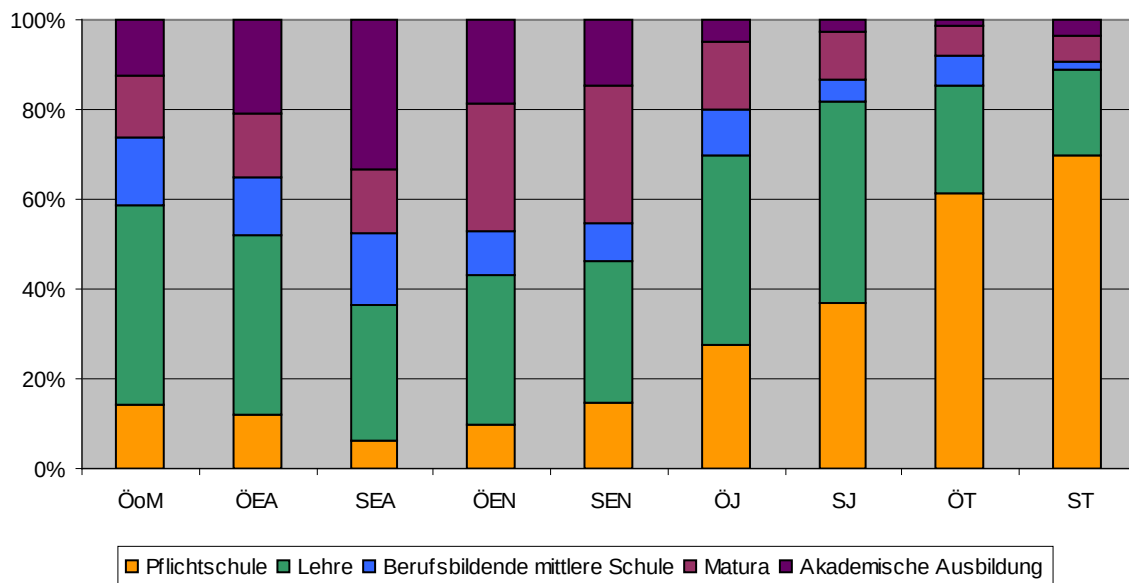
Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: PS = Pflichtschule; BMS = Berufsbildende mittlere Schule; Akad. AB = Akademische Ausbildung; eh. Jug. = ehemaliges Jugoslawien; Insg. = insgesamt; ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; Gesamt. = Gesamtbevölkerung;

Vergleicht man die Bildungsstruktur der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund mit jener der ausländischen Bevölkerung, so lassen sich zwei markante Ergebnisse feststellen: die ausländische Bevölkerungsgruppe weist sowohl in der niedrigsten Ausbildungsstufe, als auch in der höchsten Ausbildungsstufe höhere Anteile auf als die Vergleichsgruppe der Österreicher ohne Migrationshintergrund. Ausländische Arbeitskräfte sind also sowohl überdurchschnittlich oft besonders schlecht ausgebildet, als auch überdurchschnittlich oft besonders gut ausgebildet. Betrachtet man jedoch die ausländische Bevölkerung nach Herkunftsland aufgespalten, so löst sich diese bipolare Struktur auf. Während nämlich zum Beispiel Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft überdurchschnittlich stark auf die niedrigen Bildungsstufen konzentriert sind, liegt der Anteil der Personen mit akademischer Ausbildung bei den Staatsbürgern der alten EU-Staaten weit über dem Durchschnitt: ein Drittel der Staatsbürger der alten EU-Staaten hat eine akademische Ausbildung abgeschlossen (hingegen nur 12,4% der Gesamtbevölkerung), während mehr als zwei Drittel der türkischen Staatsbürger nur einen Pflichtschulabschluss aufweisen können. Damit liegt die Vergleichsgruppe der türkischen Staatsbürger ausbildungsmäßig an letzter Stelle, gefolgt von Staatsbürgern des ehemaligen

Jugoslawiens. Bei letzteren ist der Anteil der Personen mit Lehrabschluss mit 45% zwar mehr als doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil bei den türkischen Staatsbürgern (20%), der Anteil der Personen, die nur einen Pflichtschulabschluss besitzen, liegt jedoch bei 37% und der Anteil der Personen mit akademischer Ausbildung nur bei 3%, womit diese Bevölkerungsgruppe ebenfalls ein vergleichsweise niedriges Ausbildungsniveau aufweist.

Abbildung 13: Bildungsstruktur der Erwerbstätigen in den herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Staatsangehörigkeit



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; ÖEA = Österreicher mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund; SEA = Staatsbürger EUalt; ÖEN = Österreicher mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund; SEN = Staatsbürger EUneu; ÖJ = Österreicher mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischen Migrationshintergrund; SJ = Staatsbürger ehemaliges Jugoslawien; ÖT = Österreicher mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund; ST = Staatsbürger Türkei;

Interessant ist auch die Bildungsstruktur der österreichischen Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund. Diese Gruppe, die in Analysen, die nur zwischen österreichischen und ausländischen Staatsbürgern unterschieden, in die Gruppe der Österreicher fällt, weist bezüglich der Bildungsstruktur eine signifikant höhere Ähnlichkeit mit jener der ausländischen Bevölkerung auf, als mit jener der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Auffällig ist jedoch, dass das Bildungsniveau der österreichischen Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund insgesamt sogar etwas niedriger ist als jenes der ausländischen Bevölkerung. Betrachtet man die Gruppe wieder nach Herkunftsländern aufgespaltet, so kann man erkennen, dass diese Gegebenheit wesentlich durch die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung mit (unmittelbarem)

EUalt-Migrationshintergrund beeinflusst wird. Während nämlich die ausländische Bevölkerung aus diesen Staaten ein signifikant höheres Bildungsniveau als die Bevölkerung aus den übrigen Staaten (inkl. Österreich) aufweist, so ist dieser Bildungsvorsprung, obwohl er sich auch bei den Personen mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund und österreichischer Staatsbürgerschaft findet, in dieser Gruppe nicht mehr so stark.

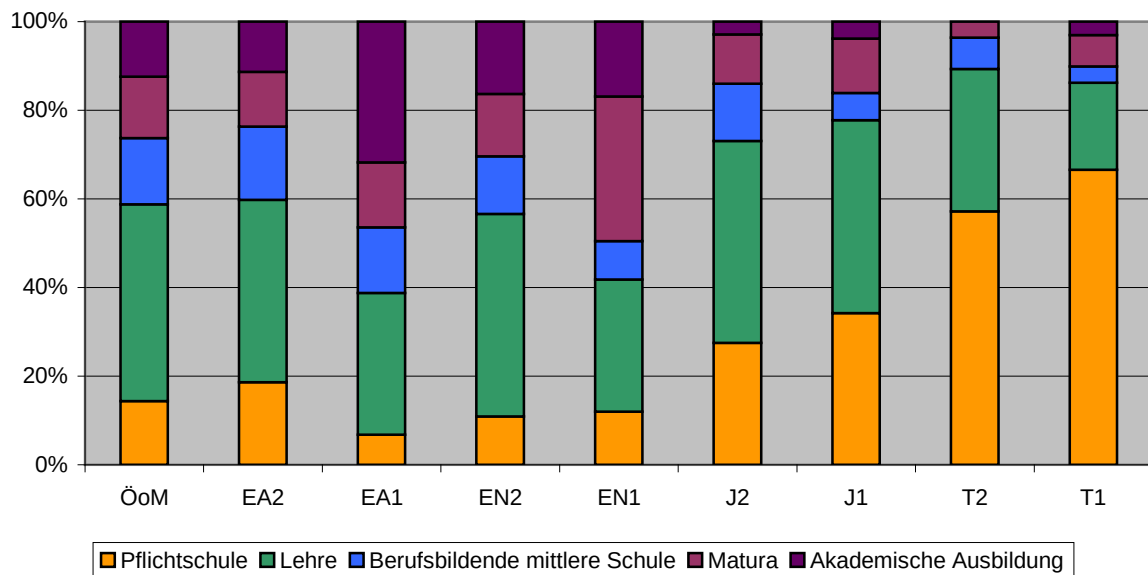
Insgesamt spielt die Lehre in allen Gruppen außer bei den türkischen Staatsbürgern und den österreichischen Staatsbürgern mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund, bei denen Pflichtschulabsolventen dominieren, und bei Bürgern der alten EU-Staaten, bei denen Personen mit akademischer Ausbildung dominieren, eine besonders wichtige Rolle als Ausbildungsform. Vor allem bei Österreichern ohne Migrationshintergrund, aber auch bei ex-jugoslawischen Staatsbürgern, ist diese Ausbildungsart mit einem Anteil von jeweils über 44% besonders beliebt.

Vergleicht man nun die Bildungsstruktur der Personen, die nach Österreich eingewandert sind mit jener der Personen, die in Österreich geboren wurden, deren Eltern jedoch eingewandert sind, so zeigt sich, dass das Bildungsniveau der Zuwanderer im Allgemeinen höher ist als jenes der Nachkommen von Zuwanderern. Auch hier gibt es jedoch wieder große Unterschiede je nach Herkunftsstaaten, so dass eine Interpretation des unterschiedlichen Bildungsniveaus der Zuwanderergenerationen nur herkunftslandspezifisch Sinn macht.

Wie beim Vergleich der Bevölkerungsgruppen nach Staatsbürgerschaft lässt sich auch beim der Gegenüberstellung der Untergruppen nach Art des Migrationshintergrunds feststellen, dass Zuwanderer der alten EU-Staaten ein deutlich höheres Bildungsniveau aufweisen als die Vergleichsgruppen. Das Bildungsniveau der zweiten Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten ist hingegen deutlich niedriger und jenem der Gesamtbevölkerung Österreichs sehr ähnlich. Das niedrigere Bildungsniveau der 2. Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten im Vergleich zur 1. Generation der Einwanderer aus diesen Staaten ist es auch, welches das niedrigere Bildungsniveau der 2. Generation insgesamt im Vergleich zur 1. Generation insgesamt bedingt. Bei allen anderen

Zuwanderergruppen lässt sich in der zweiten Generation eine Konzentration auf die mittleren Ausbildungsniveaus feststellen, während sowohl die Anteile der Personen mit akademischer Ausbildung, als auch jene mit nur Pflichtschulabschluss in den zweiten Generationen der Zuwanderer niedriger sind als in den ersten Generationen.

Abbildung 14: Bildungsstruktur der Erwerbstätigen in den herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; EA2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten; EN2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten; J2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens; T2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus der Türkei;

Neben den Zuwanderern aus den alten EU-Staaten weisen auch die Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten und die Nachkommen von Zuwanderern aus diesen Staaten ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau auf. Die Hälfte der Einwanderer aus diesen Staaten hat zumindest eine höhere Schule mit Matura abgeschlossen. In der zweiten Generation sind es immer noch 30% (im Vergleich zu einem Anteil von 26% bei der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund). Am schlechtesten ausgebildet ist wiederum die Bevölkerungsgruppe mit (unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund, wobei der Anteil der Personen, die eine Matura oder eine höhere Ausbildung abgeschlossen haben, in der zweiten Zuwanderergeneration (4%) im Vergleich zur ersten Zuwanderergeneration (10%) deutlich niedriger liegt. Insgesamt weist die

zweite Generation türkischer Zuwanderer den niedrigsten Anteil an ausbildungsmäßig hochqualifizierten Erwerbstätigen aller Vergleichsgruppen auf.

Die teilweise doch recht großen Unterschiede der Bildungsstruktur zwischen den Untergruppen sollten bei der Interpretation der Ergebnisse der weiteren Analysen im Hinterkopf behalten werden. Aufgrund der sehr geringen Besetzung der höheren Ausbildungskategorien (und auch der höheren Positionen am Arbeitsmarkt) mancher Untergruppen würde eine ausbildungsspezifische Analyse der Positionierung der Untergruppen am Arbeitsplatz jedoch keine statistisch gültigen Ergebnisse bringen und macht daher keinen Sinn. Darüberhinaus kommen, wie Castro Varela (2003: 19) betont, bereits bei der Ausbildung Diskriminierungsmechanismen zum Tragen, wodurch die Bedeutung der Ausbildung als ursprünglicher Grund für die schlechtere Positionierung bestimmter Bevölkerungsgruppen am Arbeitsmarkt abgeschwächt wird. Diese Arbeit beschränkt sich daher darauf, Unterschiede bezüglich der Positionierung am Arbeitsmarkt je nach Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft aufzuzeigen. Umfassende Analysen von Diskriminierungsmechanismen im Ausbildungssystem, dem Einfluss der Ausbildung und anderer möglicher Variablen auf die Stellung am Arbeitsmarkt bzw. Untersuchungen zur Rentabilität von Bildungsinvestitionen je nach Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft sind mit dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial nicht durchführbar und würden auch den Rahmen dieser Arbeit bei weitem sprengen.

8. Branchenverteilung

Die Wirtschaftsbranchen unterscheiden sich zum Teil deutlich bezüglich der Qualität der Arbeitsplätze, die sie bieten. So konnte Biffl (1999, 46ff) nachweisen, dass die Wahrscheinlichkeit, an einem Arbeitsplatz im folgenden Jahr weiterbeschäftigt zu werden, stark davon abhängt, in welcher Branche man beschäftigt ist. Relativ stabile Jobs bietet das Geld-, Kredit- und Versicherungswesen, der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, und teilweise auch die Bereiche der Energie- und Wasserversorgung und das Unterrichtswesen. Und auch Beschäftigte bei Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträgern oder Interessensvertretungen haben überdurchschnittlich hohe Chancen einer Weiterbeschäftigung. (vgl. Biffl, 1999: 46ff) Als Grund dafür nennt Biffl (1999: 48) einerseits die starke Organisation der Märkte, die diese Branchen bedienen (teilweise sind/waren diese staatlich oder halbstaatlich organisiert) und andererseits das hohe betriebsspezifische Know-how, das in diesen Branchen oft erforderlich ist und hohe Fluktuationskosten bedingt (Biffl, 1999: 48).

Als relativ instabil gelten hingegen Arbeitsplätze in den typischen Saisonbranchen wie dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen oder der Bauwirtschaft (vgl. Biffl, 1999: 47).

Neben dem Kriterium der Arbeitsplatzsicherheit spielt auch das Lohnniveau bei der Bewertung der Qualität von Arbeitsplätzen einer Branche eine Rolle. Obwohl Arbeitsplatzsicherheit und Lohnniveau oft verknüpft sind, da besonders solche Arbeitsplätze sowohl hoch bezahlt als auch relativ sicher sind, die ein hohes betriebsspezifisches Know-how voraussetzen, ist das gleichzeitige Zutreffen beider Kriterien keinesfalls selbstverständlich. So wird die Baubranche zum Beispiel durchaus im mittleren Lohnsegment angesiedelt, die Fluktuationsrate in dieser Branche ist aufgrund ihrer Saisonalität jedoch relativ hoch (vgl. Biffl, 1999: 47f).

Neben einer geringen Entlohnung und/oder einer hohen Saisonalität bzw. Konjunkturelastizität und der damit einhergehenden Arbeitsplatzunsicherheit, tragen auch schwierige und/oder belastende Arbeitsbedingungen dazu bei, dass Arbeitsplätze in bestimmten Branchen eher unbeliebt sind. So erfordern Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialbereich, aber auch im Handel und im Tourismus, oft eine hohe zeitliche Flexibilität und persönliche Einsatzbereitschaft bei verhältnismäßig niedriger Bezahlung (vgl. Faßmann/Reeger/Sari, 2007: 27).

Die Branchenverteilung der Erwerbstätigen einer Bevölkerungsgruppe und vor allem die Konzentration auf bevorzugte bzw. benachteiligte Branchen lassen also erste Rückschlüsse auf die Stellung der jeweiligen Bevölkerungsgruppe am Arbeitsmarkt zu.

8.1. Personen mit Migrationshintergrund vs. Personen ohne Migrationshintergrund

Bezüglich der Branchenverteilung der Erwerbstätigen lässt sich ein deutlicher Unterschied zwischen in Österreich geborenen Personen festzustellen, je nachdem, ob ihre Eltern in Österreich geboren oder nach Österreich zugewandert sind. Um eine zur Verteilung der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund proportionale Verteilung über die Branchen zu erreichen, müssten 13% der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund umverteilt werden. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen Personen ohne Migrationshintergrund und Personen mit türkischem Migrationshintergrund: von dieser Gruppe müssten fast 30% umverteilt werden, um eine zu den Personen ohne Migrationshintergrund proportionale Branchenverteilung zu erreichen (siehe Tabelle 7).

Die wichtigsten Arbeitgeber sind sowohl für Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund als auch für Erwerbstätige mit Migrationshintergrund Unternehmen im Bereich der Sachgütererzeugung sowie Unternehmen aus der Branche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern. Bei den Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund ist die Konzentration auf diese beiden Branchen mit einem Anteil von 43% jedoch deutlich höher als bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (33%). Und auch

insgesamt sind Personen, deren Eltern zugewandert sind, deutlich stärker auf wenige Branchen konzentriert als Personen ohne Migrationshintergrund (siehe Konzentrationsindices in Tabelle 7).

Tabelle 7: Branchenzugehörigkeit¹⁴ der in Österreich geborenen Erwerbstätigen nach Geburtsland der Eltern (in %; Spaltenprozente)

	ÖoM	2. Generation der Zuwanderer ehem.				
		EU alt	EU neu	Jugosl.	Türkei	Insg.
Land- und Forstwirtschaft	6,9	2,1	2,2	1,2	0,9	1,5
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,2	0	0	0	0	0,0
Sachgütererzeugung	16,9	23,2	12,1	21,1	29,8	21,9
Energie- und Wasserversorgung	0,7	1,1	0	0	0	0,2
Bauwesen	8	6,3	8,8	9,6	8,8	8,6
Handel, Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	15,8	20	13,2	19,9	31,6	21,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	5,4	4,2	4,4	4,2	5,3	4,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	7,4	7,7	6,6	4,4	6,4
Kredit- und Versicherungswesen	3,7	3,2	4,4	1,8	1,8	2,6
Wirtschaftsdienste	6,7	6,3	6,6	7,8	2,6	6,0
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	9,4	8,4	16,5	13,9	4,4	10,9
Unterrichtswesen	6,3	4,2	9,9	3	3,5	4,7
Gesundheits- und Sozialwesen	8,9	6,3	7,7	7,2	3,5	6,2
Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	4,8	7,4	6,6	3,6	3,5	4,9
Private Haushalte	0,3	0	0	0	0	0,0
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0	0	0	0	0	0,0
Herfindahl-Index	10	13	10	13	21	13
Konzentration in Relation zur Branchenanzahl	0,29	0,35	0,33	0,42	0,51	0,38
Dissimilaritätsindex	0	0,15	0,16	0,16	0,29	0,13

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; ehem. Jugosl. = ehemaliges Jugoslawien; Insg. = insgesamt; Dissimilaritätsindex: Verteilung der Personen der jeweiligen Untergruppe über die Branchen in Gegenüberstellung zur Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund über die Branchen;

Der Bereich der Land- und Forstwirtschaft wird deutlich von Personen ohne Migrationshintergrund dominiert und spielt als Arbeitgeber für Personen mit Migrationshintergrund kaum eine Rolle. Und auch Branchen, in denen Zuwanderer typischerweise häufig beschäftigt sind, wie dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen oder dem Gesundheits- und Sozialwesen, sind für Personen mit Migrationshintergrund als Arbeitgeber anteilmäßig sogar von geringerer Bedeutung als für Personen ohne Migrationshintergrund. Dies gilt für den Bereich des

¹⁴ Bezüglich der Zuordnung der Wirtschaftsklassen zu den Branchen siehe Gregoritsch u.a., 2007: 81ff.

Gesundheits- und Sozialwesens auch wenn man die Grundgesamtheiten mit einbezieht. Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sind unter Berücksichtigung der Grundgesamtheit jedoch Personen ohne Migrationshintergrund (standardisiertes Residuum: -3,3) stärker unterrepräsentiert als Personen mit Migrationshintergrund (standardisiertes Residuum: -1,3).

Leicht unterrepräsentiert sind Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund in den „modernen‘ oder qualifizierten Dienstleistungsbranchen“ (Faßmann/Reeger, 2007: 194) wie dem Unterrichtswesen, dem Kredit- und Versicherungswesen oder der Energie- und Wasserversorgung.

Nach Geschlecht differenziert ist der wichtigste Arbeitgeber für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund die Branche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, für Frauen mit Migrationshintergrund (27%) in stärkerem Maße als für Frauen ohne Migrationshintergrund (19%). An zweiter Stelle folgten bei den Frauen mit Migrationshintergrund die Branchen Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung (13%) sowie die Sachgütererzeugung (12%), bei den Frauen ohne Migrationshintergrund die Branche Gesundheits- und Sozialwesen (15%). Bei den Männern beider Untersuchungsgruppen steht die Branche Sachgütererzeugung (29% der Männer mit Migrationshintergrund und 24% der Männer ohne Migrationshintergrund) an erster Stelle, gefolgt von den Branchen Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern (18% der Männer mit Migrationshintergrund und 13% der Männer ohne Migrationshintergrund) und Bauwesen (jeweils 13%).

Spaltet man die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund nach dem Herkunftsland der Eltern auf, so kann man erkennen, dass die Konzentration auf die Branchen Sachgütererzeugung und Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern bei den Nachkommen von türkischen Zuwanderern deutlich höher ist als bei den Nachkommen der übrigen Staaten. Insgesamt sind 61% der zweiten Generation der türkischen Zuwanderer in diesen Branchen beschäftigt, bei den Nachkommen der übrigen Einwanderergruppen sind es jeweils um die 40%. Und auch insgesamt ist die Konzentration der Nachkommen

türkischer Zuwanderer auf wenige Branchen (wie der Herfindahl-Index, und noch deutlicher der Konzentrationsindex in Relation zur Anzahl der Branchen, zeigen; siehe Tabelle 7) deutlich höher als bei den Vergleichsgruppen.

Personen der zweiten Generation von Immigranten aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens konnte hingegen auch in einige hochqualifizierte Dienstleistungsbranchen wie die Branchen Wirtschaftsdienste (8%) und Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung (14%) eindringen.

Nachkommen von Zuwanderern der alten und neuen EU-Staaten weisen in einigen hochqualifizierten Dienstleistungsbranchen sogar höhere Anteile auf als Österreichischer ohne Migrationshintergrund.

8.2. Erste Generation vs. zweite Generation der Zuwanderer

Vergleicht man die Branchenzugehörigkeit der Nachkommen von Zuwanderern mit jener der Personen, die selbst nach Österreich eingewandert sind, so kann man feststellen, dass sich die zweite Generation der Zuwanderer in ihrer Verteilung über die Branchen nicht nur deutlich von Österreichern ohne Migrationshintergrund unterscheidet, sondern auch deutliche Differenzen im Vergleich zu Zuwanderern der ersten Generation aufweist. Die Ungleichverteilung über die Branchen gegenüber Österreichern ohne Migrationshintergrund verändert sich von der ersten zur zweiten Generation insgesamt nicht. Nach Herkunftsländern betrachtet entspricht sie jedoch bei Personen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund bei der zweiten Zuwanderergeneration eher der Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund als bei der selbst aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens zugewanderten Personen, während die Ungleichverteilung bei den übrigen Untergruppen nach Herkunftstaaten in der zweiten Generation sogar geringfügig höher ist als in der ersten Generation.

Sowohl Personen, die selbst eingewandert sind, als auch solche, deren Eltern zugewandert sind, finden vor allem in den Branchen Sachgütererzeugung und Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern Beschäftigung, wobei erstere vor allem für Männer eine überragende Rolle als

Arbeitsgeber spielt (2.Generation:29%, 1.Generation:27%), zweitens in besonderem Ausmaß für Frauen (2.Generation:27%, 1.Generation:18%). Jeweils über ein Drittel der Erwerbstätigen findet in diesen beiden Wirtschaftsbereichen Arbeit: 43% bei der ersten Generation und 37% bei der zweiten Generation.

Während der Prozentsatz der Personen, die in der Sachgütererzeugung arbeiten, mit 21% (erste Generation) und 22% (zweite Generation) relativ ausgeglichen ist, liegt der Anteil der ersten Generation in der Branche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern mit 16% deutlich unter jenem der zweiten Generation (22%). Und auch die saison- und konjunkturabhängigen und daher eher unsicheren Branchen des Bauwesens und des Beherbergungs- und Gaststättenwesens spielen als Arbeitgeber für die zweite Generation (9% bzw. 5%) eine geringere Rolle als für die erste Generation (12% bzw. 11%). Besonders in der Tourismusbranche ist die erste Generation mit einem standardisiertem Residuum von 9,6 im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund (standardisiertes Residuum: -3,3) aber auch zur zweiten Generation der Zuwanderer (standardisiertes Residuum: -1,3) deutlich überrepräsentiert.

In höherqualifizierten Dienstleistungsbranchen wie dem Kredit- und Versicherungswesen oder dem Unterrichtswesen sind Nachkommen von Zuwanderern proportional häufiger anzutreffen als selbst eingewanderte Personen. Obwohl beide Gruppen im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund in diesen beiden Branchen unterrepräsentiert sind, lässt sich bei der ersten (standardisierte Residuen: -4,6 bzw. -5,9) im Vergleich zur zweiten Generation (standardisierte Residuen: -1,0 bzw. -1,1) doch eine deutliche Besserstellung erkennen.

Betrachtet man die Vergleichsgruppen nach Herkunftsländern bzw. Herkunftsländern der Eltern aufgespaltet, so ergibt sich ein deutlich differenzierteres Bild und es lassen sich relativ große Unterschiede in der Branchenzugehörigkeit je nach Herkunftsland feststellen. Die Sachgüterproduktion spielt zum Beispiel als Arbeitgeber für Zuwanderer der alten (15%) und neuen (16%) EU-Staaten eine deutlich geringere Rolle als für Zuwanderer aus anderen Staaten. Während jedoch der in dieser Branche arbeitende Anteil der Personen, deren Eltern aus den neuen

EU-Staaten zugewandert sind, mit 12% noch geringer ist als jener der ersten Generation, ist der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche bei der zweiten Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten (23%) deutlich höher bei der ersten Generation und wird auch nur von den Nachkommen türkischer Immigranten übertroffen.

Tabelle 8: Branchenzugehörigkeit der Erwerbstätigen der ersten und der zweiten Zuwanderergeneration sowie der Österreicher ohne Migrationshintergrund im Vergleich (in %; Spaltenprozente)

	ÖoM	2. Generation der Zuwanderer					1. Generation der Zuwanderer					Ges.
		EU alt	EU neu	eh. Jug.	Türkei	Insg.	EU alt	EU neu	eh. Jug.	Türkei	Insg.	
Land- und Forstwirtschaft	6,9	2,1	2,2	1,2	0,9	1,5	2,8	2,4	1,0	1,3	1,8	6,2
Bergbau, Gewinnung v. Steinen u. Erden	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3	0,6	0,3	0,2
Sachgütererzeugung	16,9	23,2	12,1	21,1	29,8	21,9	14,9	15,6	23,3	29,6	21,0	17,5
Energie- und Wasserversorgung	0,7	1,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,6
Bauwesen	8,0	6,3	8,8	9,6	8,8	8,6	6,3	8,8	16,2	10,8	11,5	8,4
Handel, Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	15,8	20,0	13,2	19,9	31,6	21,5	17,0	16,8	15,3	16,0	16,1	16,0
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	5,4	4,2	4,4	4,2	5,3	4,5	7,1	10,2	11,4	14,0	10,6	6,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6,0	7,4	7,7	6,6	4,4	6,4	4,3	4,3	5,8	6,0	5,2	5,9
Kredit- und Versicherungswesen	3,7	3,2	4,4	1,8	1,8	2,6	3,2	1,7	1,4	0,4	1,8	3,4
Wirtschaftsdienste	6,7	6,3	6,6	7,8	2,6	6,0	11,2	6,9	3,5	1,7	5,7	6,5
Öffentl. Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	9,4	8,4	16,5	13,9	4,4	10,9	5,9	8,5	10,7	10,8	9,1	9,4
Unterrichtswesen	6,3	4,2	9,9	3,0	3,5	4,7	6,9	4,3	1,1	1,1	3,1	5,9
Gesundheits- und Sozialwesen	8,9	6,3	7,7	7,2	3,5	6,2	13,1	14,0	6,0	2,6	8,5	8,8
Sonstige öffentl. u. persönliche Dienstleistungen	4,8	7,4	6,6	3,6	3,5	4,9	6,3	5,7	3,4	4,3	4,7	4,8
Private Haushalte	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,4	0,2	0,3	0,3
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,1	0,2	0,2	0,0
Herfindahl-Index	10	13	10	13	21	13	11	11	14	16	12	10
Konzentration in Relation zur Branchenanzahl	0,29	0,35	0,33	0,42	0,51	0,38	0,33	0,37	0,46	0,50	0,39	0,29
Dissimilaritätsindex	0	0,15	0,16	0,16	0,29	0,13	0,14	0,13	0,22	0,26	0,13	0,02

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; eh. Jug. = ehemaliges Jugoslawien; Insg. = insgesamt; Ges. = Gesamtbevölkerung; Dissimilaritätsindex: Verteilung der Personen der jeweiligen Untergruppe über die Branchen in Gegenüberstellung zur Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund über die Branchen;

Am höchsten ist die Konzentration auf wenige Branchen in beiden Generationen bei den Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund, wobei die Konzentration auf die drei größten Arbeitgeberbranchen Sachgütererzeugung,

Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern und Beherbergungs- und Gaststättenwesen in der zweiten Generation (66%) sogar noch höher ist als in der ersten Generation (60%). Vor allem der Anteil der Beschäftigten in der Branche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern ist bei Nachkommen türkischer Einwanderer (32%) deutlich höher ist als bei türkischen Einwanderern (16%).

Für Personen, deren Eltern aus den neuen und alten EU-Staaten eingewandert sind, hat das Gesundheits- und Sozialwesen als Arbeitgeber eine deutlich geringere Bedeutung (6% bzw. 8%) als für die Zuwanderergeneration (13% bzw. 14%), für Nachkommen von Zuwanderern aus den neuen EU-Staaten gilt dasselbe auch für Berufe in der Branche der Wirtschaftsdienste (6% bei der zweiten Generation im Vergleich zu 11% bei der ersten Generation).

8.3. Ausländische Staatsbürger vs. österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund

Vergleicht man die Verteilung von ausländischen Staatsbürgern und Österreichern mit Migrationshintergrund über die Branchen, so kann man feststellen, dass die Konzentration der beiden Gruppen auf einige Branchen gleich hoch – und höher als bei Österreichern ohne Migrationshintergrund – ist (vgl. Konzentrationsindices in Tabelle 9). 60% aller ausländischen Staatsbürger und 58% aller österreichischen Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund sind auf 4 Branchen konzentriert: die Sachgütererzeugung, den Handel und das Reparaturwesen, die Bauwirtschaft und den Tourismus. In diesen Branchenarbeiten in Summe 46% der Österreicher ohne Migrationshintergrund.

Insgesamt zeigen sich bezüglich der Verteilung der Erwerbstätigen auf die Branchen kaum Unterschiede zwischen Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und österreichischer Staatsbürgerschaft und Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und ausländischer Staatsbürgerschaft. Die Branchenverteilung der Österreicher mit Migrationshintergrund gleicht jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund nur wenig mehr als die Branchenstruktur der ausländischen Bevölkerung. Erwähnenswerte Unterschiede ~~von~~ 4 Prozentpunkte

Unterschied) in der Branchenstruktur der Vergleichsgruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund gibt es nur zwischen den Beschäftigtenanteilen in den Branchen Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern und Beherbergungs- und Gaststättenwesen: die Bedeutung der ersteren als Arbeitgeber ist für Österreicher mit Migrationshintergrund wichtiger (19% vs. 15%), die der zweiten für ausländische Staatsbürger (12% vs. 7%).

Tabelle 9: Branchenzugehörigkeit der österreichischen Erwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund und der ausländischen Erwerbstätigen im Vergleich (Spaltenprozente)

	ÖoM	Österreichische Staatsbürger mit Migrationshintergrund					Ausländische Staatsbürger					Ges.
		EU alt	EU neu	eh. Jug.	Türkei	Insg.	EU alt	EU neu	eh. Jug.	Türkei	Insg.	
Land- und Forstwirtschaft	6,9	4,0	2,1	1,0	0,6	1,7	2,1	2,7	1,1	2,2	1,7	6,2
Bergbau, Gewinnung v. Steinen u. Erden	0,2	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,0	0,5	0,4	0,9	0,3	0,2
Sachgütererzeugung	16,9	16,0	13,4	21,1	30,7	21,0	15,9	17,1	24,3	28,0	21,3	17,5
Energie- und Wasserversorgung	0,7	0,4	0,0	0,2	0,0	0,1	0,4	0,5	0,0	0,4	0,2	0,6
Bauwesen	8,0	4,4	8,6	12,7	11,0	9,9	7,3	9,0	16,9	9,5	12,0	8,4
Handel, Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	15,8	21,6	18,9	18,2	19,4	19,3	15,3	12,6	14,5	18,5	15,0	16,0
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	5,4	4,4	3,8	8,4	11,0	7,3	7,8	16,2	11,8	14,2	11,5	6,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6,0	5,2	6,2	6,7	6,1	6,2	4,4	3,2	5,4	5,2	4,8	5,9
Kredit- und Versicherungswesen	3,7	2,0	2,7	1,7	0,6	1,7	3,8	1,4	1,3	0,9	2,0	3,4
Wirtschaftsdienste	6,7	5,2	7,9	4,8	2,0	4,8	13,2	5,4	3,6	1,7	6,5	6,5
Öffentl. Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	9,4	10,0	11,7	8,4	8,4	9,4	4,4	7,7	12,9	11,2	9,4	9,4
Unterrichtswesen	6,3	8,4	7,2	2,1	2,3	4,4	5,7	2,7	0,9	0,4	2,6	5,9
Gesundheits- und Sozialwesen	8,9	12,8	12,7	9,6	3,2	9,2	12,0	13,1	3,9	2,2	7,3	8,8
Sonstige öffentl. u. persönliche Dienstleistungen	4,8	5,6	4,8	4,8	4,3	4,8	6,9	7,2	2,6	3,9	4,6	4,8
Private Haushalte	0,3	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1	0,0	0,9	0,3	0,4	0,3	0,3
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,1	0,4	0,3	0,0
Herfindahl-Index	10	12	11	13	17	12	11	11	15	16	12	10
Konzentration in Relation zur Branchenanzahl	0,29	0,38	0,37	0,41	0,49	0,39	0,35	0,39	0,49	0,50	0,39	0,29
Dissimilaritätsindex	0	0,13	0,12	0,16	0,26	0,12	0,15	0,19	0,27	0,27	0,15	0,02

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; eh. Jug. = ehemaliges Jugoslawien; Insg. = insgesamt; Ges. = Gesamtbevölkerung; Dissimilaritätsindex: Verteilung der Personen der jeweiligen Untergruppe über die Branchen in Gegenüberstellung zur Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund über die Branchen;

Im Bauwesen sind ausländische Staatsbürger (12%) sowohl gegenüber Österreichern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund (10%) als auch gegenüber Österreichern ohne Migrationshintergrund (8%) deutlich überrepräsentiert, vor allem wenn man die Grundgesamtheiten berücksichtigt (standardisiertes Residuum: 5,1), die Baubranche spielt also als Arbeitgeber für ausländische Staatsbürger eine höhere Rolle als für österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund (standardisiertes Residuum: 1,9) und für diese wiederum eine wichtigere als für österreichische Staatsbürger ohne Migrationshintergrund (standardisiertes Residuum: -2,0).

Sowohl in der Land- und Forstwirtschaft als auch in höherqualifizierten Dienstleistungsbereichen wie dem Kredit- und Versicherungswesen, der Energie- und Wasserversorgung oder dem Unterrichtswesen sind sowohl ausländische Staatsbürger als auch österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund unter Berücksichtigung der Grundgesamtheiten deutlich unterrepräsentiert. Auch wenn der Anteil der Personen, die in diesen Branchen beschäftigt sind, bei den ausländischen Staatsbürgern teilweise höher ist, als bei den Österreichern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund, so sind sie unter Berücksichtigung der Grundgesamtheiten in allen drei Branchen deutlich stärker unterrepräsentiert als Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn man die Vergleichsgruppen der Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund nach dem Herkunftsland der Eltern aufspaltet. Die markantesten Unterschiede, die bei der herkunftslandspezifischen Analyse der Branchenstruktur sichtbar werden, sind in der Branche Wirtschaftsdienste zu finden. Diese Branche stellt für Zuwanderer aus den alten EU-Staaten einen sehr wichtigen Arbeitgeber dar (13%). Der Anteil der türkischen Zuwanderer, die in dieser Branche Beschäftigung finden, liegt hingegen nur bei 2%. Auch bei der Gruppe der Österreicher mit (unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund liegt der Anteil der Erwerbstätigen in dieser Branche bei 2%. Bei den Österreichern mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund liegt der Anteil mit nur 5% hingegen um 8 Prozentpunkte unter dem Wert für Staatsbürger der alten EU-Staaten.

Während der Anteil türkischer Staatsbürger und österreichischer Staatsbürger mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund in der Branche Wirtschaftsdienste deutlich unterrepräsentiert ist, liegt er in der Sachgütererzeugung deutlich über den Anteilen der Vergleichsgruppen. Aber auch im Bauwesen und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen lassen sich deutliche Unterschiede je nach Herkunftsland feststellen (siehe Tabelle 9).

Vergleicht man die herkunftslandspezifischen Gruppen der ausländischen Staatsbürger mit jenen der österreichischen Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund, so lassen sich in den meisten Branchen keine einheitlichen Muster bezüglich eines höheren oder niedrigeren Beschäftigtenanteils in der jeweiligen Branche feststellen. Nur bei den Branchen Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, Verkehr- und Nachrichtenübermittlung und Unterrichtswesen weisen alle Untergruppen mit österreichischer Staatsbürgerschaft höhere Anteile auf als die Vergleichsgruppen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Der Anteil der Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen liegt hingegen bei allen Untergruppen der ausländischen Staatsbürger höher als bei jenen der österreichischen Staatsbürger. Unter Berücksichtigung dieser Branchen können sich also Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und österreichischer Staatsbürgerschaft stärker in Branchen mit höherer Arbeitsplatzsicherheit positionieren als Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und ausländischer Staatsbürgerschaft.

Besonders uneinheitlich sind die Unterschiede der Beschäftigtenanteile der herkunftslandspezifischen Untergruppen zwischen den beiden Gruppen nach Staatsbürgerschaft in der Branche Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung. Während die Bedeutung dieser Branche als Arbeitgeber für türkische und ex-jugoslawische Staatsbürger deutlich über jener für österreichische Staatsbürger mit türkischem oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund liegt, liegt der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche bei den Staatsbürgern der alten und neuen EU-Staaten deutlich unter jenem der österreichischen Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund dieser Staaten.

Vergleicht man die Gruppen je nach Herkunftsländern lässt sich wiederum eine signifikant höhere Konzentration der Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund – gleich welcher Staatsbürgerschaft (österreichisch oder türkisch) auf wenige Branchen feststellen. Auch zeigen diese beiden Bevölkerungsgruppen fast das selbe Ausmaß an Ungleichverteilung über die Branchen (im Vergleich zur Bevölkerungsgruppe ohne Migrationshintergrund). Anders sieht dies bei den Personen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund aus: während sich die Branchenverteilung der Personen mit ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft relativ stark von jener der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund unterscheidet (Dissimilaritätsindexwert: 0,27), gleicht jene der Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft aber ex-jugoslawischem Migrationshintergrund (Dissimilaritätsindexwert: 0,16) deutlich stärker der Branchenverteilung der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, auch wenn sie sich (nach jener der türkischen Staatsbürger – Dissimilaritätsindexwert: 0,27 – und jener der Österreicher mit türkischem Migrationshintergrund - Dissimilaritätsindexwert: 0,27) noch immer stark von der Verteilung der Österreicher ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Ähnliches gilt in geringerem Ausmaß auch für die Gruppen der Zuwanderer und ihrer Nachkommen aus den neuen EU-Staaten.

9. Stellung im Beruf

Die Stellung im Beruf dient häufig als Hinweis auf den Arbeitsmarkterfolg von Migranten, da, sich zum Beispiel *„Arbeiterpositionen eher im unteren Bereich der Arbeitsmarkthierarchie“* finden und *„insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen aufweisen und durchschnittlich mit einem niedrigeren Einkommen verbunden sind“* (Granato, 2003: 61) als Angestellte oder Beamte. Granato (2003: 61) weist aber auch drauf hin, dass bezüglich der Arbeitssituation und des Einkommens innerhalb der häufig als Indikator für den Arbeitsmarkterfolg herangezogenen Gruppen der Arbeiter und der Angestellten teilweise recht große Unterschiede herrschen. Es macht daher Sinn, diese großen Gruppen weiter aufzuspalten.

In diesem Abschnitt werden daher zuerst generelle Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen bezüglich des Anteils der beruflichen Stellung der Erwerbstätigen nach der arbeitsrechtlichen Situation dargestellt. Die Aufteilung erfolgt dabei nach Arbeitern, Angestellten, Beamten und Vertragsbediensteten und Selbstständigen. In der Gruppe „Sonstige“ werden freie Dienstnehmer und Mithelfende aufsummiert, welche sich nicht eindeutig einer der großen Gruppen zuordnen lassen (vgl. Baumgartner/Pfeffer/Stadler, 2007: 47f). Sie werden der Vollständigkeit halber angeführt, werden aber aufgrund der sehr niedrigen Fallzahlen nicht interpretiert.

In einem zweiten Schritt wird die Gruppe der unselbstständig Erwerbstätigen genauer analysiert und nach der tatsächlichen Tätigkeit aufgespalten dargestellt. Dadurch kann das von Granato (2003: 61) hervorgehobene Problem der Ungenauigkeit bei der Interpretation nach Großgruppen vermieden werden. Da diese Aufteilung nicht arbeitsrechtlichen, sondern praktischen Merkmalen folgt, lässt sich ein genauerer Einblick in die Positionierung der Vergleichsgruppen am Arbeitsmarkt gewinnen. Unterschieden wird dabei in Analogie zur Kategorisierung in im Rahmen der Mikrozensus-Befragung (vgl. Baumgartner/Pfeffer/Stadler, 2007: 49f) einerseits nach „manuell“ und „nicht-manuell“ und andererseits nach der hierarchischen Stellung bzw. dem Grad der Qualifizierung und Spezialisierung.

9.1. Personen mit Migrationshintergrund vs. Personen ohne Migrationshintergrund

Die anteilmäßig größte Gruppe nach der sozialrechtlichen Stellung ist bei allen Untergruppen jene der Angestellten, wobei ihr Anteil bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund geringfügig höher ist als bei der zweiten Generation der Zuwanderer. Bezüglich des Prozentsatzes der Arbeiter ist das Bild nicht mehr so einheitlich. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen liegt bei den Personen, deren Eltern zugewandert sind, insgesamt um 9 Prozentpunkte über dem Wert der Österreicher ohne Migrationshintergrund. Besonders hoch ist der Anteil der Arbeiter mit 48% in der Gruppe mit türkischem Migrationshintergrund, besonders niedrig mit 17% in der Gruppe der neuen EU-Staaten. Der Anteil der Beamten liegt in der Gruppe der neuen EU-Staaten sogar deutlich über jener der Österreicher. Bei den übrigen Gruppen ist der Anteil der Beamten nicht einmal halb so groß wie bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, bei den Erwerbstätigen mit türkischem Migrationshintergrund sogar nur $\frac{1}{7}$ so groß.

Tabelle 10: Sozialrechtliche Stellung der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund und der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund im Vergleich (Spaltenprozente) sowie Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion (in %)

	Arbeiter	Angestellte	Beamte u. Vertragsbed.	Selbstst.	Sonstige	DI	Leitungsf.
Österreicher ohne Migrationshintergrund	24,9	46,5	12,2	12,4	4,0	0	27,9
2. Generation der Zuwanderer							
EU alt	26,8	44,3	5,2	21,6	2,1	0,11	35,1
EU neu	17,4	44,6	21,7	15,2	1,1	0,12	34,6
ehem. Jugoslawien	38,7	46,8	5,2	5,8	3,5	0,14	24,5
Türkei	47,8	44,3	1,7	3,5	2,6	0,23	10,8
Insgesamt	34,4	45,3	7,5	10,3	2,5	0,09	24,6
Gesamtbevölkerung	28,4	45,0	11,1	11,8	3,7	0,03	26,4

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: Vertragsbed. = Vertragsbedienstete; Selbstst. = Selbstständige; DI = Dissimilaritätsindex (Verteilung der Personen der jeweiligen Untergruppe über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung in Gegenüberstellung zur Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung); Leitungsf. = Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion;

Bezüglich der Selbstständigenquote liegen die Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund im Mittelfeld. Vor allem Personen, deren Eltern aus den alten und neuen EU-Staaten zugewandert sind, sind deutlich häufiger selbstständig als

Personen, deren Eltern in Österreich geboren sind. Sehr niedrig ist die Selbstständigenquote hingegen bei den Nachfahren von türkischen und ex-jugoslawischen Zuwanderern.

Betrachtet man die Dissimilaritätsindexwerte für die einzelnen Untergruppen, so kann man feststellen, dass es insgesamt deutliche Unterschiede bezüglich der Stellung am Arbeitsmarkt gibt, je nachdem ob die Eltern zugewandert sind oder in Österreich geboren wurden. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund und Erwerbstätigen, deren Eltern aus der Türkei zugewandert sind. Um eine gleiche Struktur der Erwerbstätigen nach arbeitsrechtlichen Kriterien zwischen diesen beiden Gruppen zu erreichen, müssten 23% der Personen mit türkischem Migrationshintergrund umverteilt werden.

Besonders markante Unterschiede bezüglich der Stellung der Personen am Arbeitsmarkt je nach Migrationshintergrund treten zutage, wenn man unselbstständig Beschäftigte nach Hierarchie- bzw. Qualifikations- und Spezialisierungsstufen aufspaltet. So zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der unselbstständig Erwerbstätigen mit türkischem Migrationshintergrund un- oder angelernte Tätigkeiten im manuellen Bereich ausüben. Der entsprechende Anteil bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund liegt hingegen nur bei 22%. Aber auch die übrigen Untergruppen mit Migrationshintergrund (außer die Gruppe der neuen EU-Staaten) weisen im Vergleich zu den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund einen höheren Anteil der Beschäftigten in dieser Kategorie auf, wodurch insgesamt der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund, der niedrig qualifizierte manuelle Tätigkeiten ausübt, mit 36% deutlich über jenem der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (22%) liegt. Insgesamt sind Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund im Bereich der gering qualifizierten manuellen Tätigkeiten in Gegenüberstellung mit den Vergleichsgruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert (standardisiertes Residuum der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund: -10; der 2. Generation der Zuwanderer: 4).

Tabelle 11: Unselbstständig Erwerbstätige mit und ohne Migrationshintergrund nach genauer spezifizierter Tätigkeit (Spaltenprozente)

	Un- und angelernte Tätigkeit manuell	Fach- /Vorarbeiter, Meister	Hilfstätigkeit o. mittlere Tätigkeit nicht- manuell	höhere, hochqualifizierte, führende Tätigkeit nicht- manuell	Dissimilaritätsindex
Österreicher ohne Migrationshintergrund	21,8	18,5	32,5	27,2	0
2. Generation der Zuwanderer					
EU alt	31,5	11,0	35,6	21,9	0,13
EU neu	21,1	14,5	34,2	30,3	0,05
ehem. Jugoslawien	35,5	20,4	27,0	17,1	0,16
Türkei	52,7	17,2	24,7	5,4	0,31
Insgesamt	36,0	16,8	29,4	17,8	0,14
Gesamtbevölkerung	26,0	18,1	30,7	25,2	0,04

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

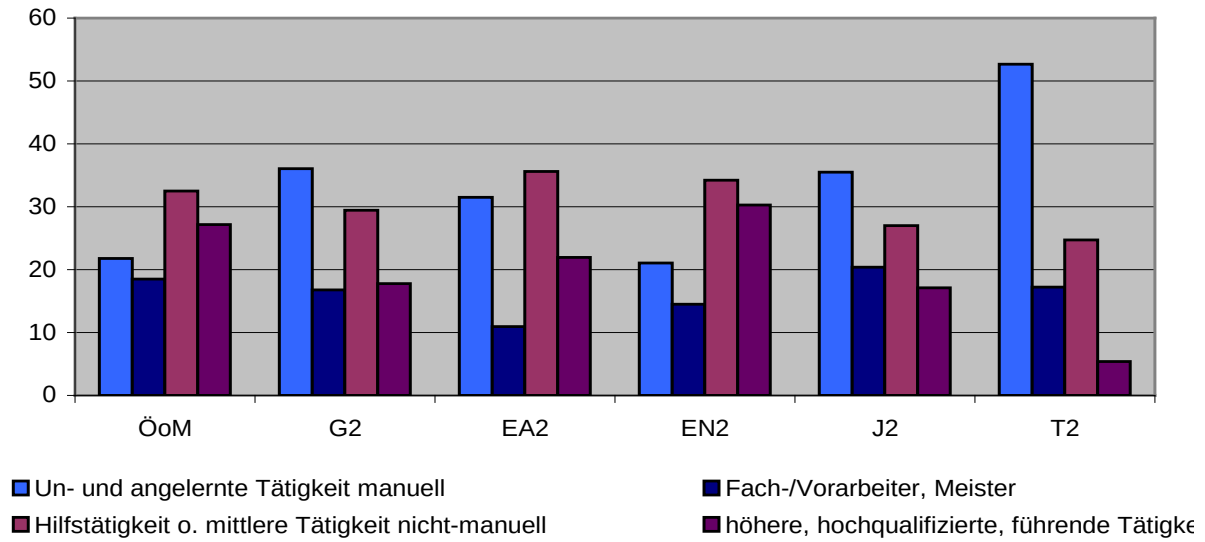
(Dissimilaritätsindex: Verteilung der unselbstständig Erwerbstätigen der jeweiligen Untergruppe nach genauer definierter Tätigkeit in Gegenüberstellung zur Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund nach genauer definierter Tätigkeit;)

Bemerkenswert hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund und auch der Erwerbstätigen mit türkischem Migrationshintergrund, die höher qualifizierte Tätigkeiten im manuellen Bereich ausüben. Der Anteil der Facharbeiter, Vorarbeiter und Meister liegt bei den erwerbstätigen Nachkommen von Einwanderern aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens (20%) sogar über dem Wert der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (19%). Berücksichtigt man allerdings den höheren Anteil an Arbeitern an den Erwerbstätigen in diesen Untergruppen so relativieren sich diese Zahlen: von den im manuellen Bereich unselbstständig Beschäftigten sind bei den Personen mit türkischem Migrationshintergrund nur ein Viertel Facharbeiter, Vorarbeiter oder Meister (75% in un- oder angelernten Tätigkeiten beschäftigt), bei den Personen mit jugoslawischem Migrationshintergrund sind es 37% (im Vergleich zu 64% in niedrig qualifizierten Tätigkeiten. Von den Personen ohne Migrationshintergrund, die im manuellen Bereich arbeiten, sind hingegen fast die Hälfte Facharbeiter, Vorarbeiter oder Meister.

Bezüglich der Beschäftigung in hierarchisch und qualifikatorisch hoch stehenden Bereichen lassen sich deutliche migrationshintergrundsspezifische Unterschiede feststellen: der Anteil der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, der solche Tätigkeiten ausübt, ist mit 27% deutlich höher als der entsprechende Anteil von

Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund (18%). Während jedoch der Anteil der Nachkommen von Zuwanderern aus den neuen EU-Staaten in diesen Positionen sogar höher ist als jener bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, liegt der Anteil bei den Nachkommen von türkischen Einwanderern bei nur 5%.

Abbildung 15: Unselbstständig Erwerbstätige der herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund und genauer spezifizierter Tätigkeit (in %)



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; G2 = 2. Generation der Zuwanderer (insgesamt); EA2 = 2. Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten; EN2 = 2. Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten; J2 = 2. Generation der Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens; T2 = 2. Generation der Zuwanderer aus der Türkei;

Entsprechend liegt auch der Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion bei Erwerbstätigen mit türkischem Migrationshintergrund mit 11% deutlich unter den Werten der Vergleichsgruppen: ein Viertel der Beschäftigten mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund ist in Führungspositionen beschäftigt; Nachkommen von Zuwanderern aus den alten und neuen EU-Staaten sind sogar häufiger in Führungsfunktionen beschäftigt als Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund – über 1/3 der Erwerbstätigen dieser beiden Gruppen hat eine Leitungsfunktion inne.

9.2. Erste Generation vs. zweite Generation der Zuwanderer

Vergleicht man die sozialrechtliche Stellung der Zuwanderer mit jener der in Österreich geborenen Personen, deren Eltern zugewandert sind, so kann man eine

deutliche Verschiebung von Arbeiterpositionen hin zu Angestelltenpositionen, aber auch zur Beschäftigung als Beamte und Vertragsbedienstete, feststellen: während mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen der ersten Generation der Zuwanderer Arbeiter sind (standardisiertes Residuum: 24 (!)), liegt deren Anteil in der zweiten Generation nur bei rund einem Drittel. Damit ist die Differenz der Arbeiteranteile zwischen der zweiten Generation von Zuwanderern und Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund mit 10 Prozentpunkten wesentlich geringer als zwischen der ersten und der zweiten Generation der Zuwanderer (19 Prozentpunkte) oder der ersten Generation der Zuwanderer und der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (28 Prozentpunkte). Ähnlich sieht die Situation bei den anderen Kategorien nach der sozialrechtlichen Stellung aus, und die Dissimilaritätsindexwerte bestätigen, dass die zweite Generation bezüglich der sozialrechtlichen Stellung am Arbeitsmarkt deutlich näher an die Vergleichsgruppe der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund herankommt als die erste Generation der Zuwanderer: fast 30% der erwerbstätigen Zuwanderer der ersten Generation müssten umverteilt werden, um die gleiche Verteilung über die sozialrechtlichen Positionen zu erreichen wie die Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, jedoch nur knappe 10% der in Österreich geborenen Nachkommen von Zuwanderern. Von der Gruppe der türkischen Zuwanderer müsste sogar mehr als die Hälfte umverteilt werden, von der Gruppe der in Österreich geborenen Nachkommen von türkischen Zuwanderern mit einem knappen Viertel hingegen um die Hälfte weniger, wenn auch immer noch deutlich mehr als bei den anderen Zuwanderergruppen. Die zweite Generation der Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens (Wert Dissimilaritätsindex: 0,14) gleicht in ihrer Verteilung über die sozialrechtlichen Kategorien deutlich stärker jener der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund als Erwerbstätige mit türkischem Migrationshintergrund (Wert Dissimilaritätsindex: 0,23), obwohl die Ungleichverteilung gegenüber Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund bei der ersten Generation der ex-jugoslawischen Zuwanderer mit einem Dissimilaritätsindexwert von 0,47 auch fast die 50%-Marke erreicht.

Betrachtet man die einzelnen Kategorien der arbeitsrechtlichen Stellung, so stechen vor allem die großen Differenzen bezüglich der Anteile der Arbeiter, also jener Gruppe, die laut Granato (2003: 61) am unteren Ende der Arbeitsmarkthierarchie anzusiedeln ist, hervor. Mehr als drei Viertel (!) der Zuwanderer aus der Türkei sind

dieser Gruppe zuzuordnen, und auch bei Zuwanderern aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens liegt der Anteil dieser Kategorie mit 72% sehr hoch. Von den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund ist hingegen nur ein Viertel der Arbeiterschaft zuzuordnen. Und bei den Zuwanderern aus den alten EU-Staaten liegt der Anteil der Arbeiter an den Erwerbstätigen mit 16% noch niedriger.

Tabelle 12: Sozialrechtliche Stellung der Erwerbstätigen der ersten und zweiten Zuwanderergeneration und der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund im Vergleich (Spaltenprozente) sowie Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion (in %)

	Arbeiter	Angestellte	Beamte u. Vertragsbed.	Selbstst.	Sonstige	DI	Leitungsf.
Österreicher ohne Migrationshintergrund	24,9	46,5	12,2	12,4	4,0	0	27,9
2. Generation der Zuwanderer							
EU alt	26,8	44,3	5,2	21,6	2,1	0,11	35,1
EU neu	17,4	44,6	21,7	15,2	1,1	0,12	34,6
ehem. Jugoslawien	38,7	46,8	5,2	5,8	3,5	0,14	24,5
Türkei	47,8	44,3	1,7	3,5	2,6	0,23	10,8
Insgesamt	34,4	45,3	7,5	10,3	2,5	0,09	24,6
1. Generation der Zuwanderer							
EU alt	16,0	59,7	7,1	12,2	5,0	0,14	29,8
EU neu	38,6	42,1	4,2	12,3	2,8	0,14	13,2
ehem. Jugoslawien	71,9	23,2	1,0	3,6	0,3	0,47	11,3
Türkei	77,4	15,5	1,3	4,8	1,0	0,53	11,2
Insgesamt	53,0	34,3	3,1	7,5	2,1	0,28	16,1
Gesamtbevölkerung	28,4	45,0	11,1	11,8	3,7	0,03	26,4

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: Vertragsbed. = Vertragsbedienstete; Selbstst. = Selbstständige; DI = Dissimilaritätsindex (Verteilung der Personen der jeweiligen Untergruppe über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung in Gegenüberstellung zur Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund); Leitungsf. = Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion;

Während jedoch der Anteil der Arbeiter unter den Nachkommen der meisten Zuwanderergruppen deutlich geringer ist als in der ersten Generation der Zuwanderer, liegt er bei Nachkommen von Zuwanderern aus den alten EU-Staaten mit 27% um mehr als 10 Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil in der ersten Generation und auch über dem der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Die Arbeiterquote der Nachkommen von Zuwanderern der neuen EU-Staaten liegt hingegen unter jener der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund und ist nur halb so hoch wie jene der ersten Generation der Zuwanderer aus diesen Staaten. Besonders hoch ist die Arbeiterquote auch in der zweiten Generation bei den Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) türkischem

Migrationshintergrund, obwohl sie mit 48% deutlich unter jener der ersten Generation (77%) liegt.

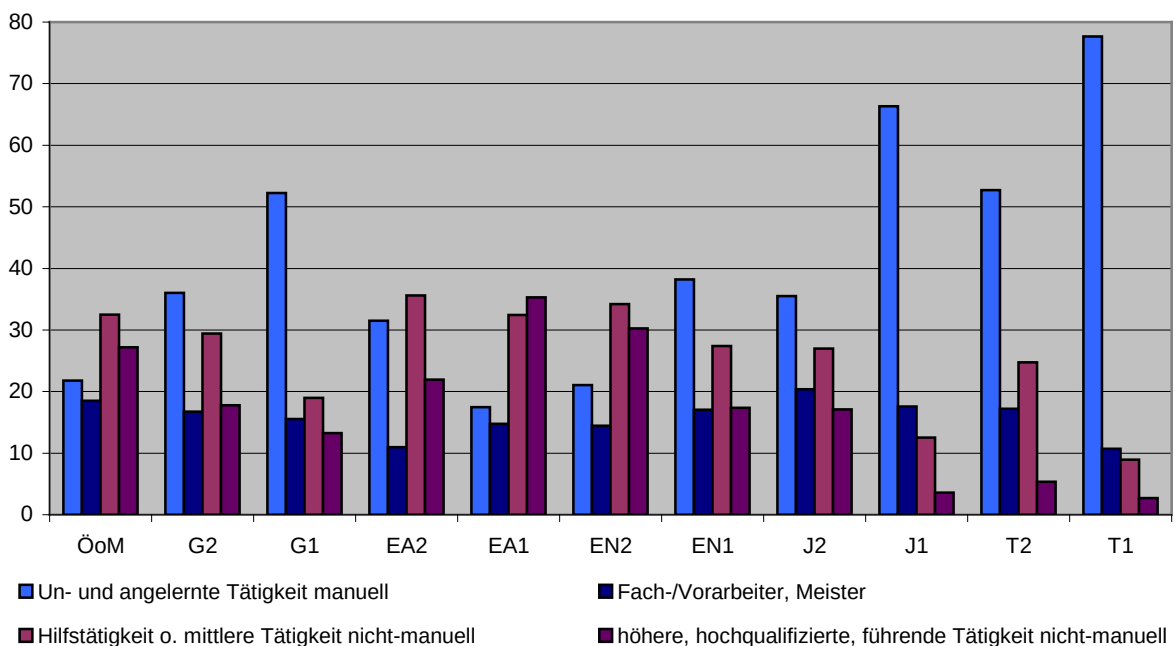
Bezüglich der übrigen Kategorien der sozialrechtlichen Stellung zeigt sich dementsprechend die gegenteilige Tendenz als bei der Arbeiterquote: höhere Anteile in den Gruppen der Nachkommen der Zuwanderer aus der Türkei, den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens und den neuen EU-Staaten im Vergleich zu den entsprechenden Anteilen in den Gruppen der Zuwanderer und niedrigere Anteile bei den Nachkommen von Zuwanderern aus den alten EU-Staaten im Vergleich zur ersten Zuwanderergeneration aus diesen Staaten. Eine Ausnahme bildet die Kategorie der Selbstständigen, die diesem Schema nicht folgt: bei den Nachkommen der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten liegt der Anteil der Selbstständigen deutlich höher als bei den Zuwanderern aus diesen Staaten, während er bei der zweiten Generation der türkischen Zuwanderer etwas niedriger ist als bei der ersten Generation.

Ein besonders markantes Ergebnis liefert der Vergleich der sozialrechtlichen Stellung am Arbeitsmarkt von türkischen Zuwanderern und den Nachkommen von türkischen Zuwanderern: mit 44% ist der Anteil der Angestellten bei den Nachkommen von türkischen Zuwanderern signifikant höher als der entsprechende Anteil (16%) bei türkischen Zuwanderern (standardisierte Residuen: -0,1 vs. -9,6). Ebenfalls erwähnenswert ist die Differenz des Anteils der Beamten und Vertragsbediensteten zwischen der ersten Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten (4,2%; standardisiertes Residuum: -4,3) und der zweiten Generation der Zuwanderer aus diesen Staaten (22%; standardisiertes Residuum: 3,1). Auch zwischen der ersten und der zweiten Generation der Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens ergeben sich diesbezüglich nennenswerte Differenzen, und auch wenn in Österreich geborene Nachkommen von Zuwanderern aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens in der Kategorie der Beamten und Vertragsbediensteten deutlich unterrepräsentiert sind (standardisiertes Residuum: -2,3), so liegt ihr Anteil mit 5,2% dennoch deutlich über jenem in der ersten Generation der Zuwanderer aus diesen Staaten (1,0%).

Aber nicht nur in der stärkeren Besetzung der sozialrechtlichen Positionen, die im Allgemeinen mit höheren Einkommen und besseren Arbeitsbedingungen verbunden

sind, zeigt sich die insgesamt deutlich bessere Positionierung von Nachkommen von Zuwanderern am Arbeitsmarkt im Vergleich zu selbst zugewanderten Personen. Auch der Vergleich der hierarchischen Stellung der unselbstständig Erwerbstätigen zeigt eine deutliche Besserstellung der zweiten Generation gegenüber der ersten Generation: während mehr als die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten Zuwanderer im Beruf un- oder angelernte manuelle Tätigkeiten ausführt, ist der Anteil dieser Kategorie bei den Nachkommen von Zuwanderern mit 36% deutlich geringer.

Abbildung 16: Unselbstständig Erwerbstätige der herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund und genauer spezifizierter Tätigkeit (in %)



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; G2 = 2. Generation der Zuwanderer (insgesamt); G1 = 1. Generation der Zuwanderer (insgesamt); EA2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten; EN2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten; J2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens; T2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus der Türkei;

Deutlich größer sind die Unterschiede zwischen der Beschäftigung der ersten und der zweiten Generation als un- oder angelernte Arbeiter bei den Gruppen mit (unmittelbarem) türkischem und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund: von den unselbstständig beschäftigten Zuwanderern aus der Türkei sind drei Viertel als un- oder angelernte Arbeiter beschäftigt (standardisiertes Residuum: 21,5(!)), bei den Zuwanderern aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens sind es zwei Drittel (standardisiertes Residuum: 25, 1 (!)). Von den unselbstständig beschäftigten Nachkommen von türkischen und ex-jugoslawischen Zuwanderern sind hingegen

„nur“ rund die Hälfte (standardisiertes Residuum: 5,1) bzw. ein Drittel (standardisiertes Residuum: 2,3) als un- oder angelernte Arbeiter beschäftigt. Sowohl bei Personen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund als auch bei Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund liegt hingegen der Anteil der unselbstständig beschäftigten Personen, die eine niedrig bis mittel qualifizierte nicht-manuelle Tätigkeit ausüben bei der zweiten Generation doppelt so hoch als bei der ersten Generation.

Tabelle 13: Genauer definierte Tätigkeit der unselbstständig Erwerbstätigen der ersten und zweiten Zuwanderergeneration und der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund im Vergleich (Spaltenprozente)

	Un- und angelernte Tätigkeit manuell	Fach-/Vorarbeiter, Meister	Hilfstätigkeit o. mittlere Tätigkeit nicht-manuell	höhere, hochqualifizierte, führende Tätigkeit nicht-manuell	Dissimilaritätsindex
Österreicher ohne Migrationshintergrund	21,8	18,5	32,5	27,2	0
2. Generation der Zuwanderer					
EU alt	31,5	11,0	35,6	21,9	0,13
EU neu	21,1	14,5	34,2	30,3	0,05
ehem. Jugoslawien	35,5	20,4	27,0	17,1	0,16
Türkei	52,7	17,2	24,7	5,4	0,31
Insgesamt	36,0	16,8	29,4	17,8	0,14
1. Generation der Zuwanderer					
EU alt	17,5	14,8	32,4	35,3	0,08
EU neu	38,2	17,1	27,4	17,3	0,16
ehem. Jugoslawien	66,3	17,6	12,5	3,6	0,45
Türkei	77,7	10,7	8,9	2,7	0,56
Insgesamt	52,2	15,5	19,0	13,3	0,30
Gesamtbevölkerung	26,0	18,1	30,7	25,2	0,04

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

(Dissimilaritätsindex: Verteilung der unselbstständig Erwerbstätigen der jeweiligen Untergruppe nach genauer definierter Tätigkeit in Gegenüberstellung zur Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund nach genauer definierter Tätigkeit;)

Am markantesten (nicht zuletzt weil von niedrigem Niveau ausgehend) sind jedoch die Differenzen zwischen den beiden Zuwanderergenerationen im Bereich der höher- bzw. hochqualifizierten oder führenden Tätigkeiten. Der Anteil dieser Gruppe ist bei den unselbstständig erwerbstätigen Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund in der zweiten Generation doppelt so hoch wie in der ersten Generation, bei den unselbstständig erwerbstätigen Personen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund sogar fast fünfmal so hoch. Dennoch liegt er bei beiden Gruppen deutlich unter dem entsprechenden Anteil bei den unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Noch höher als bei den

unselbstständig erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil der Erwerbstätigen, die höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeiten ausüben jedoch bei der ersten Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten (bei der zweiten Generation dieser Zuwanderergruppe liegt er unter den Werten der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund) und bei der zweiten Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten (hier liegt er bei der ersten Generation deutlich unter dem Wert der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund). Diese Tendenzen spiegeln sich auch in den Dissimilaritätsindexwerten wider: die Verteilung der unselbstständig Beschäftigten, die aus den alten EU-Staaten eingewandert sind, ist jener der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund sehr ähnlich (wobei man anhand der Verteilung der Anteilswerte erkennen kann, dass die Abweichung positiv ist, dass sie also hierarchisch sogar über den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund stehen), während sich jene der zweiten Generation deutlich von jener der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund unterscheidet (und zwar, wie aus Tabelle 13 erkennbar, durch eine hierarchisch insgesamt schlechtere Stellung).

Außer bei der Bevölkerungsgruppe mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund ist also sowohl im manuellen Bereich, als auch im nicht-manuellen Bereich mit der stärkeren Besetzung von hierarchisch höher stehenden und besser qualifizierten Positionen eine deutliche Besserstellung der zweiten Zuwanderergeneration am Arbeitsmarkt im Vergleich zur ersten Zuwanderergeneration festzustellen, auch wenn das Niveau der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund zumeist nicht erreicht wird.

9.3. Ausländische Staatsbürger vs. österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund

Zieht man das Kriterium der sozialrechtlichen Stellung zum Vergleich der Positionierung von ausländischen Staatsbürgern und österreichischen Staatsbürgern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt heran, so zeigt sich, dass die diesbezügliche Situation der Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund deutlich näher an jener der Österreicher ohne

Migrationshintergrund liegt (Wert Dissimilaritätsindex: 0,18) als die der ausländischen Staatsbürger (Wert Dissimilaritätsindex: 0,31). Trotzdem unterscheidet sich die Stellung der Österreicher am Arbeitsmarkt deutlich, je nachdem, ob sie einen (unmittelbaren) Migrationshintergrund aufweisen oder nicht, und um eine Gleichverteilung über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung zu erreichen, müssten 18% der Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund umverteilt werden. Die insgesamt Schlechterstellung der Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und noch stärker der ausländischen Staatsbürger am Arbeitsmarkt manifestiert sich in einer bei diesen Gruppen deutlich höheren Besetzung der hierarchisch und qualifikatorisch niedrig bewerteten Kategorien und einer niedrigeren Besetzung der hierarchisch hoch stehenden Positionen als bei den Österreichern ohne Migrationshintergrund: 56% der ausländischen Erwerbstätigen und 43% der Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund sind Arbeiter (25% der Österreicher ohne Migrationshintergrund), von denen bei den ausländischen Erwerbstätigen 78% un- oder angelernt sind und bei den Österreichern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund mit 73% nur geringfügig weniger (54% bei den Österreichern ohne Migrationshintergrund). Der Anteil der unselbstständig Beschäftigten, der nicht-manuelle höherqualifizierte, hochqualifizierte oder führende Tätigkeiten ausübt, liegt hingegen deutlich unter jenem der Österreicher ohne Migrationshintergrund (27%) und unterscheidet sich auch kaum zwischen der ausländischen Bevölkerung (13%) und der österreichischen Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund (15%) (siehe Tabelle 15). Entsprechend niedrig ist in diesen Gruppen auch insgesamt der Anteil der Personen mit Leitungsfunktion: während 28% der Österreicher ohne Migrationshintergrund eine Leitungsfunktion innehaben, liegt der entsprechende Anteil bei den Österreichern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund mit 21% zwar über jenem der ausländischen Erwerbstätigen (15%), jedoch immer noch deutlich unter jenem der Österreicher ohne Migrationshintergrund.

Bezüglich der Personen in leitenden Positionen spiegeln die allgemeinen Tendenzen der drei Vergleichsgruppen auch das Bild innerhalb der Großgruppen wider, wenn man diese nach Herkunftsländern aufspaltet: der Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion ist in allen Untergruppen mit österreichischer

Staatsbürgerschaft und (unmittelbarem) Migrationshintergrund höher als in den Untergruppen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, in den meisten jedoch niedriger als bei den Österreichern ohne Migrationshintergrund. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der österreichischen Staatsbürger mit EUalt-Migrationshintergrund, von denen ein Drittel eine Führungsposition innehat, ein höherer Anteil als bei allen anderen Gruppen. Besonders große Differenzen zwischen österreichischen und ausländischen Staatsbürgern der selben Herkunftsländer bezüglich der Anteile der Erwerbstätigen, die eine Leitungsfunktion innehaben, finden sich bei den Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund der neuen EU-Staaten: bei ihnen ist der Anteil der Personen in Führungspositionen bei den österreichischen Staatsbürgern mehr als vier mal so hoch als bei den ausländischen Staatsbürgern.

Tabelle 14: Sozialrechtliche Stellung der erwerbstätigen österreichischen Staatsbürger mit und ohne Migrationshintergrund und der ausländischen Erwerbstätigen im Vergleich (Spaltenprozente) sowie Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion (in %)

	Arbeiter	Angestellte	Beamte u. Vertragsbed.	Selbstst.	Sonstige	DI	Leitungsf.
Österreicher ohne Migrationshintergrund	24,9	46,5	12,2	12,4	4,0	0	27,9
Österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund							
EU alt	22,2	46,3	10,1	14,8	6,6	0,05	33,2
EU neu	23,4	48,5	10,8	13,6	3,7	0,03	26,0
ehem. Jugoslawien	50,5	39,5	3,5	5,3	1,2	0,26	18,9
Türkei	65,4	24,9	2,0	6,2	1,4	0,41	12,7
Insgesamt	43,3	39,0	5,9	9,0	2,8	0,18	21,1
Ausländische Staatsbürger							
EU alt	15,0	63,4	5,2	12,7	3,7	0,17	29,2
EU neu	49,8	34,8	2,6	11,9	0,9	0,25	5,5
ehem. Jugoslawien	78,1	18,1	0,4	3,0	0,4	0,53	9,4
Türkei	80,8	15,4	0,4	2,1	1,3	0,56	8,9
Insgesamt	55,7	33,6	2,2	7,0	1,6	0,31	14,5
Gesamtbevölkerung	28,4	45,0	11,1	11,8	3,7	0,03	26,4

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: Vertragsbed. = Vertragsbedienstete; Selbstst. = Selbstständige; DI = Dissimilaritätsindex (Verteilung der Personen der jeweiligen Untergruppe über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung in Gegenüberstellung zur Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung); Leitungsf. = Anteil der Erwerbstätigen mit Leitungsfunktion;

Dass die Betrachtung der Stellung ausländischer Staatsbürger bzw. österreichischer Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund als eine Einheit eine starke innere Differenzierung verdeckt, zeigt sich auch bei der herkunftslandspezifischen Analyse der übrigen Kategorien. Die beiden Extreme bilden abermals Personen mit

(unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund und Personen mit EUalt – Migrationshintergrund: während der größte Teil der türkischen Staatsbürger Arbeiter sind (81%) und Personen türkischer Herkunft insgesamt in dieser Kategorie stark überrepräsentiert sind (standardisiertes Residuum: 15), liegt der Anteil der Arbeiter bei Staatsbürgern der alten EU-Staaten nur bei 15% (standardisiertes Residuum: - 6) und somit sogar deutlich unter dem entsprechenden Wert bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Am stärksten überrepräsentiert in der Kategorie Arbeiter sind unter Berücksichtigung der Grundgesamtheiten allerdings ex-jugoslawische Staatsbürger (standardisiertes Residuum: 26 (!)), auch wenn der Anteil der Arbeiter an den ex-jugoslawischen Erwerbstätigen leicht unter jenem bei den türkischen Erwerbstätigen liegt.

Wie schon in den vorhergehenden Analysen, lässt sich auch bezüglich der sozialrechtlichen Stellung eine Gegenläufigkeit der Positionierung der Untergruppen der Personen mit (unmittelbarem) EUalt – Migrationshintergrund und jenen der übrigen Herkunftsländer feststellen: während die Besetzung der hierarchische höher stehenden Positionen bei den Staatsbürgern der alten EU-Staaten höher ist als bei den Österreichern mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund, nehmen in den anderen Gruppen nach Herkunftsstaaten österreichischen Staatsbürger in größerem Ausmaß als hierarchische höher stehend angesehene Positionen ein als ausländische Staatsbürger. So liegt der Anteil der Angestellten bei den Österreichern mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischen Migrationshintergrund doppelt so hoch wie bei den ex-jugoslawischen Staatsbürgern. Bei den Personen mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund liegt der entsprechende Anteil hingegen mit 63% bei den ausländischen Staatsbürgern deutlich höher als bei den österreichischen Staatsbürgern, obwohl der Anteil der Angestellten bei letzteren noch immer gleich hoch ist, wie bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Bei den Personen mit (unmittelbarem) EUnneu-Migrationshintergrund liegt der Anteil der Angestellten bei den ausländischen Staatsbürgern unter dem entsprechenden Anteil bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, bei den österreichischen Staatsbürgern hingegen geringfügig über dem entsprechenden Anteil bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund.

Besonders deutliche Differenzen zwischen ausländischen und österreichischen Staatsbürgern lassen sich, wohl verursacht durch die Einschränkungen beim

Zugang zum öffentlichen Dienst für Drittstaatsangehörige, in der Kategorie der Beamten und Vertragsbediensteten feststellen: bei den Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund liegt ihr Anteil bei den österreichischen Staatsbürgern vier Mal so hoch als bei den ausländischen Staatsbürgern, bei den Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund fünf mal so hoch, und bei den Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund liegt der Anteil der Beamten und Vertragsbediensteten bei den österreichischen Staatsbürgern sogar acht mal so hoch als bei den ausländischen Staatsbürgern. Dennoch sind Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund, vor allem jene mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischen oder türkischen Migrationshintergrund auch mit österreichischer Staatsbürgerschaft im öffentlichen Dienst deutlich unterrepräsentiert (standardisiertes Residuum beider Gruppen: -5).

Die Selbstständigenquote ist in allen herkunftslandsspezifischen Untergruppen bei den Erwerbstätigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft höher als bei den ausländischen Staatsbürgern, bei den Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund ist sie bei österreichischen Staatsbürgern sogar drei mal so hoch wie bei ausländischen Staatsbürgern. Bei den Erwerbstätigen mit EUalt-Migrationshintergrund liegt die Selbstständigenquote in beiden Untergruppen (ausländische und österreichische Staatsbürgerschaft) über jener der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, und auch in der Bevölkerungsgruppe der Österreicher mit EUneu-Migrationshintergrund ist der Anteil der Selbstständigen höher als in der Gruppe der Österreicher ohne Migrationshintergrund. In allen anderen Vergleichsgruppen liegt die Selbstständigenquote unter jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund.

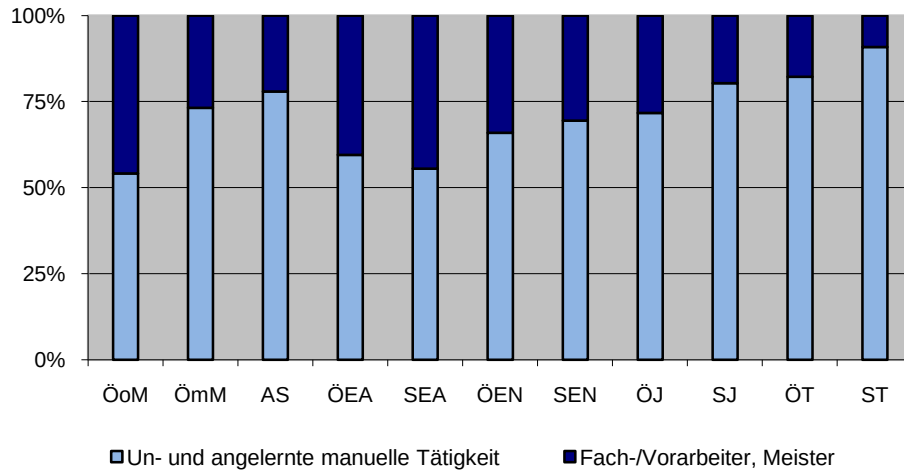
Die stärkere Angleichung der Stellung der Vergleichsgruppen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (im Vergleich zu den Vergleichsgruppen mit ausländischer Staatsbürgerschaft) am Arbeitsmarkt an die Situation der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund wird auch vom Dissimilaritätsindex angezeigt: während mehr als die Hälfte der ausländischen Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischen Migrationshintergrund umverteilt werden müsste, um eine Verteilung über die sozialrechtlichen Positionen zu erreichen, die jener der Erwerbstätigen

ohne Migrationshintergrund entspricht, sind es bei den österreichischen Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischen Migrationshintergrund nur rund ein Viertel. Bei den neuen EU-Staaten liegt der Indexwert bei den ausländischen Staatsbürgern bei 0,25, während die Verteilung der österreichischen Staatsbürger dieser Vergleichsgruppe mit einem Dissimilaritätsindexwert von 0,03 jener der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund schon sehr nahe kommt.

Etwas stärker als bezüglich der Verteilung der Erwerbstätigen über die sozialrechtlichen Positionen unterscheiden sich die Vergleichsgruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund von den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund bei der Verteilung der unselbstständigen Erwerbstätigen über die genauer spezifizierten Tätigkeiten. Und auch wenn die Positionierung der unselbstständig Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und österreichischer Staatsbürgerschaft insgesamt stärker jener der unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund gleicht, als jene der ausländischen Staatsbürger, so sind vor allem unselbstständig erwerbstätige Österreicher mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischen oder türkischen Migrationshintergrund, aber auch jene mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt deutlich schlechter gestellt als unselbstständig Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund. So üben zum Beispiel zwei Drittel der Österreicher mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund und fast die Hälfte der Österreicher mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischen Migrationshintergrund un- oder angelernte manuelle Tätigkeiten aus – deutlich weniger als in den ausländischen Vergleichsgruppen (türkische Staatsbürger: 82%; ex-jugoslawische Staatsbürger: 72%), aber auch deutlich mehr als bei den unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (22%). Betrachtet man nur die im manuellen Bereich tätigen unselbstständig Erwerbstätigen, so liegt der Anteil der un- oder angelernten Arbeiter bei den türkischen Staatsbürgern bei 91% (!) und bei den jugoslawischen Staatsbürgern bei 80%, bei den österreichischen Staatsbürgern mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund bei 82% und bei den österreichischen Staatsbürgern mit (unmittelbarem) jugoslawischem Migrationshintergrund bei 72%, bei manuell tätigen unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund hingegen nur bei 54%. 46% der im manuellen Bereich unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund sind Facharbeiter, Vorarbeiter oder

Meister. Bei den Österreichern mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund liegt der entsprechende Wert bei 18%, bei den türkischen Staatsbürgern nur bei 9%.

Abbildung 17: Hierarchisch-qualifikatorische Stellung der im manuellen Bereich unselbstständig Beschäftigten der herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Staatsbürgerschaft (in %)



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

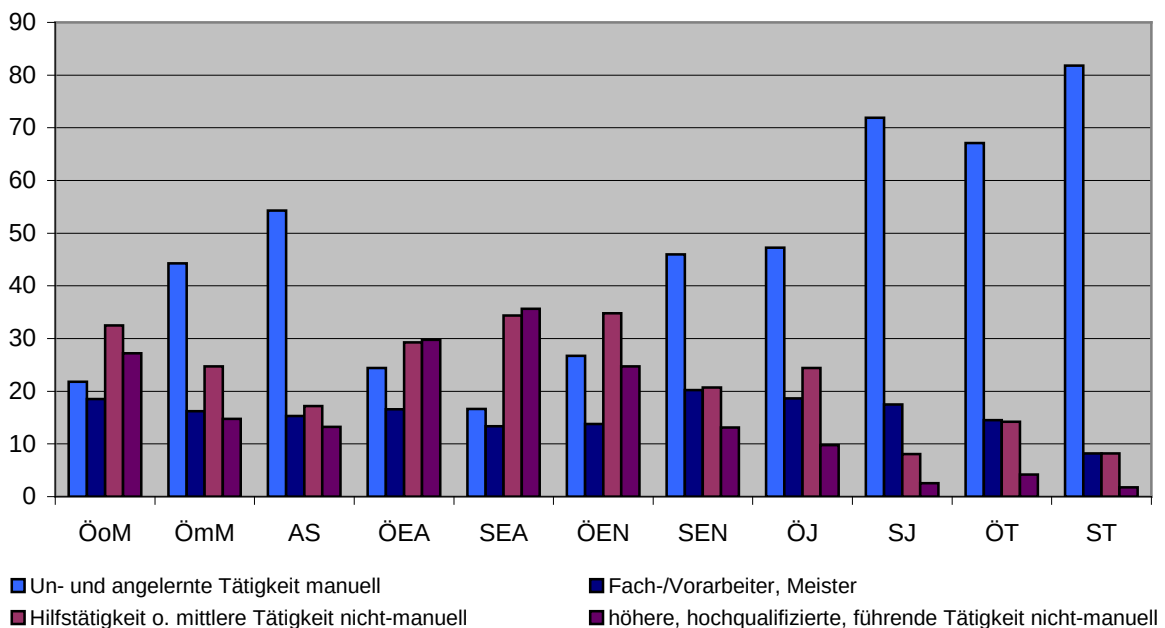
Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; ÖmM = Österreicher mit Migrationshintergrund; AS = Ausländische Staatsbürger; ÖEA = Österreicher mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund; SEA = Staatsbürger EUalt; ÖEN = Österreicher mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund; SEN = Staatsbürger EUneu; ÖJ = Österreicher mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund; SJ = Staatsbürger ehemaliges Jugoslawien; ÖT = Österreicher mit (unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund; ST = Staatsbürger Türkei;

Im Vergleich zu unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund bzw. mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund in anderen Staaten sind Österreicher mit (unmittelbarem) türkischen oder ex-jugoslawischen Migrationshintergrund und Staatsbürger aus der Türkei oder den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens auch in den hierarchisch und qualifikatorisch höher stehenden Positionen des nicht-manuellen Bereichs unterrepräsentiert: nur 10% der Österreicher mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischen Migrationshintergrund (bei den jugoslawischen Staatsbürgern liegt der Anteil bei 3%) und 4% der Österreicher mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund (der Anteil bei den türkischen Staatsbürgern liegt bei 2% (!)) führen höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeiten im nicht-manuellen Bereich aus, im Vergleich zu 27% der unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund.

Dennoch lässt sich bei beiden Gruppen insgesamt eine deutlich bessere Positionierung der österreichischen Staatsbürger im Vergleich zu den ausländischen Staatsbürgern feststellen. Einerseits liegt in den Gruppen mit österreichischer Staatsbürgerschaft der Anteil der Erwerbstätigen, die im manuellen

(und hier vor allem in unqualifizierter Position) Bereich tätig sind niedriger als bei den Gruppen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Andererseits verzeichnen die Gruppen der österreichischen Staatsbürger dieser Herkunftsstaaten – vor allem aber jene mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund – einen deutlich höheren Anteil an unselbstständig Beschäftigten, der höherqualifizierte nicht-manuelle Tätigkeiten ausübt.

Abbildung 18: Unselbstständig Erwerbstätige der herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Staatsbürgerschaft und genauer spezifizierter Tätigkeit (in %)



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; ÖmM = Österreicher mit Migrationshintergrund; AS = Ausländische Staatsbürger; ÖEA = Österreicher mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund; SEA = Staatsbürger EUalt; ÖEN = Österreicher mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund; SEN = Staatsbürger EUneu; ÖJ = Österreicher mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund; SJ = Staatsbürger ehemaliges Jugoslawien; ÖT = Österreicher mit (unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund; ST = Staatsbürger Türkei;

Bei der Untergruppe mit EUneu-Migrationshintergrund zeigt sich ein deutlicher Unterschied der Bedeutung des manuellen und des nicht-manuellen Bereichs zwischen den ausländischen und den österreichischen Staatsbürgern: während bei letzteren eindeutig der nicht-manuelle Bereich dominiert, hat für die ausländischen Staatsbürger der manuelle Bereich eine größere Bedeutung. Dazu kommt eine bei den österreichischen unselbstständig Erwerbstätigen im Vergleich zu den ausländischen unselbstständig Erwerbstätigen deutlich höhere Besetzung der hierarchisch hoch stehenden Positionen im nicht-manuellen Bereich.

Tabelle 15: Genauer definierte Tätigkeit der unselbstständig erwerbstätigen österreichischen Staatsbürger mit und ohne Migrationshintergrund und der ausländischen Erwerbstätigen im Vergleich (Spaltenprozente)

	Un- und angelernte Tätigkeit manuell	Fach-/Vorarbeiter, Meister	Hilfstätigkeit o. mittlere Tätigkeit nicht-manuell	höhere, hochqualifizierte, führende Tätigkeit nicht-manuell	Dissimilaritätsindex
Österreicher ohne Migrationshintergrund	21,8	18,5	32,5	27,2	0
Österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund					
EU alt	24,4	16,6	29,3	29,8	0,05
EU neu	26,7	13,8	34,8	24,7	0,07
ehem. Jugoslawien	47,2	18,6	24,4	9,8	0,26
Türkei	67,1	14,5	14,2	4,2	0,45
Insgesamt	44,3	16,2	24,7	14,8	0,22
Ausländische Staatsbürger					
EU alt	16,6	13,3	34,4	35,7	0,10
EU neu	46,0	20,2	20,7	13,1	0,26
ehem. Jugoslawien	71,9	17,5	8,1	2,5	0,50
Türkei	81,8	8,2	8,2	1,7	0,60
Insgesamt	54,3	15,3	17,2	13,2	0,32
Gesamtbevölkerung	26,0	18,1	30,7	25,2	0,04

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

(Dissimilaritätsindex: Verteilung der unselbstständig Erwerbstätigen der jeweiligen Untergruppe nach genauer definierter Tätigkeit in Gegenüberstellung zur Verteilung der Personen ohne Migrationshintergrund nach genauer definierter Tätigkeit;)

Bei den unselbstständig Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund zeigt sich wiederum ein völlig anderes Bild als bei den Vergleichsgruppen. Diese Gruppe unterscheidet sich, wie bereits in den vorhergehenden Analysen festgestellt, deutlich von den übrigen herkunftslandsspezifischen Vergleichsgruppen, und ist am Arbeitsmarkt zum Teil sogar besser gestellt als die Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. So ist auch der Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen die höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeiten im nicht-manuellen Bereich ausüben in dieser Gruppe höher als bei den unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Innerhalb dieser Gruppe liegt der entsprechende Anteil jedoch bei den ausländischen Staatsbürgern deutlich höher als bei den österreichischen Staatsbürgern. Bei letzteren ist auch die Besetzung der niedrigeren Hierarchiestufe der un- oder angelernten Arbeiter mit 24% höher als bei den unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (22%), wohingegen der entsprechende Anteil bei Staatsbürgern der alten EU-Staaten mit 17% deutlich unter dem Wert der unselbstständig Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund liegt.

Somit bestätigt sich die von Lichtenberger bereits 1995 anhand einer Analyse des Wiener Arbeitsmarktes festgestellte Über- und Unterschichtung auf dem Arbeitsmarkt durch bestimmte Zuwanderergruppen (vgl. Lichtenberger, 1995: 164ff), und andererseits die Beobachtung in dieser Arbeit, dass sich die Stellung von Erwerbstätigen, die in Österreich geboren wurden und/oder die österreichische Staatsbürgerschaft haben in ihrer Stellung am Arbeitsmarkt näher an die Situation der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund heranrücken – was sich im Fall der – ansonsten deutlich benachteiligten – Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) türkischen, ex-jugoslawischen und zumeist auch EUneu-Migrationshintergrund allgemein in einem hierarchischen „Aufstieg“, im Fall der – ansonsten deutlich besser gestellten – Erwerbstätigen mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund in einem „Abstieg“ manifestiert.

Es zeigt sich jedoch auch, dass der Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft nicht generell eine Besserstellung am österreichischen Arbeitsmarkt bedeutet, da die Stellung der Angehörigen der alten EU-Staaten als etwas besser zu bewerten ist als jene der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten, die die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben. Dabei ist jedoch der unterschiedliche rechtliche Hintergrund von EU-Staatsbürgern und Drittstaatsangehörigen zu bedenken: EU-Staatsbürger sind Österreichern am Arbeitsmarkt rechtlich gleich gestellt, eine rechtliche Besserstellung am Arbeitsmarkt wird daher für EU-Bürger kaum ein Kriterium für die Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft sein. Anders sieht die Situation für Drittstaatsangehörige aus, die zahlreichen Restriktionen unterworfen sind. Allerdings ist auch ihre rechtliche Situation am Arbeitsmarkt, sobald sie einen Aufenthaltstitel erlangen, der ihnen freien Zugang zum Arbeitsmarkt garantiert, mit jener der vorher genannten Gruppen vergleichbar (eine Ausnahme bildet zum Beispiel der Bereich der Beamten, der Österreichern und EWR-Bürgern vorbehalten bleibt).

10. Atypische Beschäftigung

Unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ werden jene Beschäftigungsverhältnisse zusammengefasst, die sich bezüglich unterschiedlicher Kriterien vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis einer abhängigen, vollzeitlichen und unbefristeten Beschäftigung, die tarifrechtlich abgesichert ist, innerhalb einer geregelter Arbeitszeit erfolgt und ein geregeltes Einkommen bringt, unterscheiden (vgl. Kirisits, 2004: 60 u. Kreimer, 1999: 52). Kreimer (1999: 52) nennt folgende Kriterien, die atypische Beschäftigungsverhältnisse vom Normalarbeitsverhältnis unterscheiden:

- *„Befristung*
- *geringere Arbeitszeit bzw. Teilzeit*
- *keine volle tarifliche oder sozialversicherungsrechtliche Einbindung*
- *keine Erzielung eines existenzsichernden Einkommens inklusive Altersversorgung.“* (Kreimer, 1999: 52)

Zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, sowie neue Selbstständigkeit u.ä. (vgl. Kirisits, 2004: 60ff u. Kreimer, 1999: 52ff).

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis oft arbeits- und sozialrechtlich schlechter gestellt. Darüber hinaus sind atypisch Beschäftigte zumeist jene Arbeitnehmer, die wirtschaftliche Probleme der Unternehmen durch Arbeitszeit- und Einkommensschwankungen und die damit verbundene Unsicherheit zuerst (und verstärkt) zu spüren bekommen. (vgl. Kirisits, 2004: 60). Ein vergleichsweise hoher Anteil an Beschäftigten einer Untersuchungsgruppe in atypischen Beschäftigungsverhältnissen kann daher als Schlechterstellung dieser Gruppe am Arbeitsmarkt gewertet werden.

Im Folgenden soll untersucht werden, ob sich zwischen den Untersuchungsgruppen Unterschiede bezüglich der Anteile der Beschäftigten in folgenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen feststellen lassen: Teilzeit, befristete Tätigkeit und Beschäftigung bei Leih-/Zeitarbeitsfirmen. Die Beschäftigungsformen „freie Dienstnehmer“ und „neue Selbstständigkeit“ sind in allen Untersuchungsgruppen so

unbedeutend (Anteile zumeist <1%), dass keine statistisch gültigen Vergleiche möglich sind.

Die Problematik einer Teilzeitbeschäftigung liegt darin, dass sie *„mit einem eingeschränkten Berufs- und Tätigkeitsfeld verbunden und zusätzlich durch geringere Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet ist“* (Kirisits, 2004: 65). Darüber hinaus verdienen Teilzeitbeschäftigte in Relation zu ihrer Arbeitszeit zumeist weniger als Vollzeitbeschäftigte (vgl. Kreimer, 1999: 56). Für viele Beschäftigte stellt eine Teilzeitbeschäftigung jedoch die einzige Möglichkeit dar, private oder familiäre Verpflichtungen und Projekte mit einer Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Bezüglich der Teilzeitbeschäftigten wird daher in der folgenden Analyse unterschieden, ob dieses Beschäftigungsverhältnis „unfreiwillig“ eingegangen wurde, weil die Betroffenen keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten, oder andere Gründe ausschlaggebend waren (persönliche oder familiäre Gründe, Aus- oder Fortbildung, o.ä.).

Befristeten Arbeitsverhältnissen ist gemeinsam, dass sie nur für einen festgelegten Zeitraum oder eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer aufrecht sind. Die Dauer eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses kann sehr unterschiedlich sein, von einigen Wochen bis zu einigen Jahren. Unabhängig von der Dauer ist die Gefahr von Diskontinuitäten im Berufsverlauf und Beschäftigungsunterbrechungen durch Phasen der Arbeitslosigkeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen höher als bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen. (vgl. Kreimer, 1999: 59)

Von Leih- bzw. Zeitarbeit spricht man dann, wenn Unternehmen flexible Arbeitskräfte bereithalten, die sie bei Bedarf anderen Unternehmen zur Verfügung stellen. Dieses Arrangement ermöglicht es den nachfragenden Unternehmen, ihre Stammbeslegschaften möglichst niedrig zu halten und Produktions- oder Nachfrageschwankungen über Leiharbeitskräfte abzufangen (vgl. Kreimer, 1999: 60). Kreimer (1999: 61) weist darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen und das Einkommen von Leih- oder Zeitarbeitskräften sehr unterschiedlich sein können und stark von der Qualifikation abhängen. So sind im Industriebereich Leiharbeitskräfte oft hochqualifizierte Techniker, während Leiharbeiter im Büro- und Reinigungsbereich zumeist niedrige Qualifikationen aufweisen (vgl. Kreimer, 1999: 61). Die Beschäftigung als Leiharbeiter bedeutet daher nicht automatisch eine

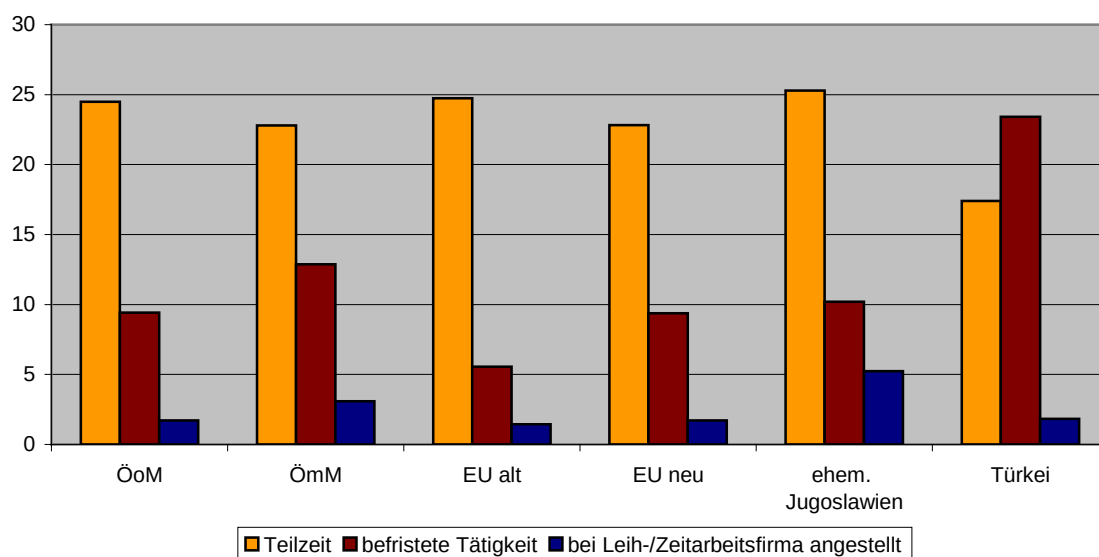
schlechte Stellung am Arbeitsmarkt. In der Stichprobe, auf der die folgenden Analysen beruhen, sind allerdings drei Viertel der Leiharbeiter den niedrigsten arbeitsrechtlichen Positionen (un- und angelernte Arbeiter oder niedrig qualifizierte Tätigkeiten im nicht-manuellen Bereich) zuzuordnen.

10.1. Personen mit Migrationshintergrund vs. Personen ohne Migrationshintergrund

Vergleicht man die Anteile der Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen in der Gruppe der Personen ohne Migrationshintergrund mit jenen der Personen mit Migrationshintergrund, so kann man feststellen, dass sich die beiden Gruppen diesbezüglich insgesamt nur wenig unterscheiden. Ein Viertel der Österreicher ohne Migrationshintergrund ist teilzeitbeschäftigt, bei der 2. Generation der Zuwanderer liegt der Anteil mit 23% nur geringfügig darunter. Dafür ist ein höherer Anteil der Personen mit Migrationshintergrund befristet beschäftigt oder bei einer Leih-/Zeitfirma angestellt.

Markantere Unterschiede bezüglich der Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen findet man, wenn man die Herkunftsländer der Eltern der Personen mit Migrationshintergrund berücksichtigt (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteile der Beschäftigten mit (insgesamt und nach den Herkunftsländern der Eltern) und ohne Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; ÖmM = Österreicher mit Migrationshintergrund

Am auffälligsten sind die vergleichsweise geringe Teilzeitquote der Personen mit türkischem Migrationshintergrund und der überdurchschnittlich hohe Anteil der Personen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen in dieser Gruppe. Letzterer liegt mehr als doppelt so hoch als in den übrigen herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen. Dafür sind vermutlich nicht zuletzt Alterseffekte verantwortlich, da das Durchschnittsalter der Personen mit türkischem Migrationshintergrund deutlich unter jenem der Vergleichsgruppen liegt und besonders junge Arbeitskräfte oft befristete Arbeitsverträge erhalten, bevor sie unbefristet angestellt werden. Zur niedrigen Teilzeitquote trägt vermutlich auch der besonders niedrige Frauenanteil in der Vergleichsgruppe der Nachkommen von türkischen Immigranten (vgl. Abschnitt 7.2.1.) bei, da Männer seltener als Frauen teilzeitbeschäftigt sind (vgl. Koch, 2002: 50ff).

Tabelle 16: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)

	Teilzeit		befristete Tätigkeit	bei Leih-/ Zeitarbeitsfirma angestellt
	Insgesamt	davon "unfreiwillig"		
Österreicher ohne Migrationshintergrund	24,5	7,6	9,4	1,7
2. Generation der Zuwanderer				
EU alt	24,7	8,3	5,6	1,4
EU neu	22,8	9,5	9,4	1,7
ehem. Jugoslawien	25,3	4,5	10,2	5,2
Türkei	17,4	10,0	23,4	1,8
Insgesamt	22,8	7,3	12,9	3,1
Gesamtbevölkerung	24,2	8,7	9,2	2,2

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Relativ hoch liegen die Anteile der Beschäftigten in allen drei dargestellten untypischen Beschäftigungsformen auch bei den Personen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund. Der Anteil der Personen, die bei Leih- oder Zeitarbeitsfirmen angestellt sind, liegt in dieser Gruppe fast dreimal so hoch wie bei den übrigen herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen. Die Teilzeitbeschäftigtenquote liegt leicht über den Werten der Vergleichsgruppen. Während jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die eine Vollzeitbeschäftigung vorziehen würden, bei den Personen mit türkischem Migrationshintergrund mit 10% am höchsten liegt, ist der entsprechende Anteil bei den Personen mit ex-jugoslawischem

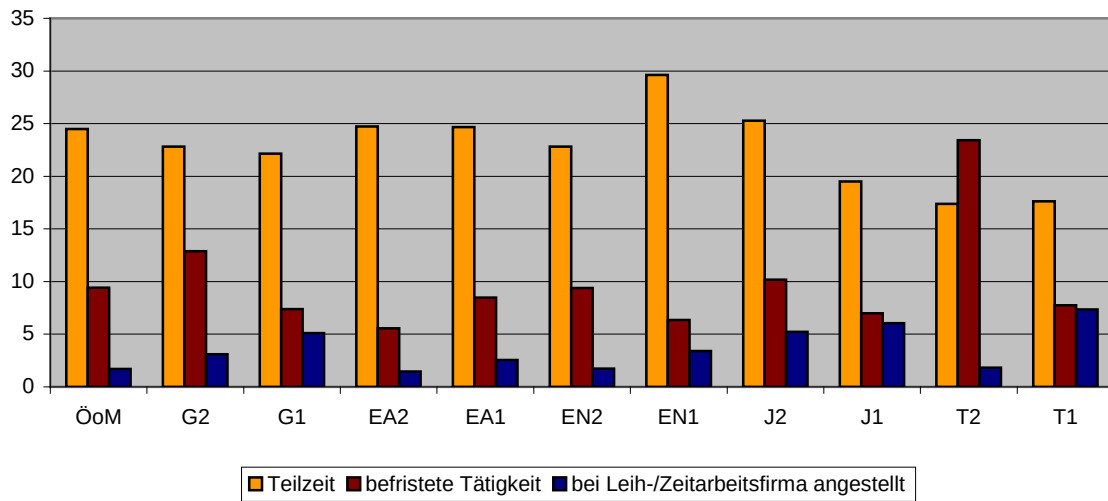
Migrationshintergrund mit 4,5% am niedrigsten (vgl. Tabelle 16). Die teilzeitbeschäftigten Personen der zweiten Generation der ex-jugoslawischen Zuwanderer sind also zum überwiegenden Teil „freiwillig“ (aufgrund persönlicher oder familiärer Umstände o.ä.) teilzeitbeschäftigt, und nicht, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten.

Die Vergleichsgruppe, deren Mitglieder am seltensten in den dargestellten atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind, ist die zweite Generation der Zuwanderer aus den EU-Staaten. In dieser Bevölkerungsgruppe liegt der Anteil der befristet Beschäftigten und der Personen, die bei einer Leih- oder Zeitarbeitsfirma angestellt sind, nicht nur unter den Werten der Vergleichsgruppen mit Migrationshintergrund, sondern auch unter den entsprechenden Anteilen der Personen ohne Migrationshintergrund.

10.2. Erste Generation vs. zweite Generation der Zuwanderer

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in der ersten und in der zweiten Zuwanderergeneration insgesamt fast gleich hoch. Bezüglich des Anteils der bei Leih- oder Zeitarbeitsfirmen angestellten Personen ist eine – prozentmäßig zwar geringe, proportional jedoch merkbare – Besserstellung der zweiten Generation im Vergleich zur ersten Generation festzustellen. Der Anteil der befristet Beschäftigten ist in der zweiten Generation höher als in der ersten Generation, was vermutlich wieder auf Alterseffekte zurückzuführen ist, da das Durchschnittsalter der zweiten Zuwanderergeneration niedriger ist als jenes der ersten Zuwanderergeneration.

Betrachtet man die Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund nach Herkunftsländern aufgespaltet, so sticht wiederum der hohe Anteil der befristet Beschäftigten der zweiten Generation der türkischen Zuwanderer hervor. Der deutlich geringere Anteil der befristet Beschäftigten in der ersten Generation der türkischen Zuwanderer weist darauf hin, dass diese Kategorie tatsächlich sehr stark vom Durchschnittsalter der Vergleichsgruppen beeinflusst wird.

Abbildung 20: Anteile der Beschäftigten nach Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; G2 = 2. Generation der Zuwanderer (insgesamt); G1 = 1. Generation der Zuwanderer (insgesamt); EA2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten; EN2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten; J2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens; T2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus der Türkei;

Der Anteil der Leih- oder Zeitarbeitskräfte sollte jedoch weitgehend altersunabhängig sein. Der bei der zweiten Zuwanderergeneration im Vergleich zur ersten Zuwanderergeneration niedrigere Anteil der Beschäftigten, die als Leih- oder Zeitarbeitskräfte beschäftigt sind, kann als Indiz für eine Besserstellung der zweiten Zuwanderergeneration am Arbeitsmarkt aufgefasst werden.

Tabelle 17: Anteile der Beschäftigten nach Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)

	Teilzeit		befristete Tätigkeit	bei Leih-/Zeitarbeitsfirma angestellt		Teilzeit		befristete Tätigkeit	bei Leih-/Zeitarbeitsfirma angestellt
	Insg.	davon "unfreiwillig"				Insg.	davon "unfreiwillig"		
Ges.	24,2	8,7	9,2	2,2	ÖoM	24,5	7,6	9,4	1,7
2. Generation der Zuwanderer					1. Generation der Zuwanderer				
EU alt	24,7	8,3	5,6	1,4	EU alt	24,7	7,6	8,5	2,6
EU neu	22,8	9,5	9,4	1,7	EU neu	29,6	19,5	6,3	3,4
eh. Jug.	25,3	4,5	10,2	5,2	eh. Jug.	19,5	22,9	7,0	6,0
Türkei	17,4	10,0	23,4	1,8	Türkei	17,6	21,4	7,8	7,3
Insg.	22,8	7,3	12,9	3,1	Insg.	22,1	17,5	7,4	5,1

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: Insg. = insgesamt; Ges. = Gesamtbevölkerung; ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; eh. Jug. = ehemaliges Jugoslawien; unfreiwillig = unfreiwillig (weil keine Vollzeitstelle gefunden);

Besonders groß ist die Differenz der Anteile der Leih- oder Zeitarbeitskräfte bei den Personen mit (unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund: während der Anteil

der türkischen Zuwanderer, die bei einer Leih- oder Zeitfirma angestellt sind, mit 7,3% überdurchschnittlich hoch ist, liegt der entsprechende Anteil bei den in Österreich geborenen Personen, deren Eltern aus der Türkei zugewandert sind, mit 1,8% deutlich niedriger.

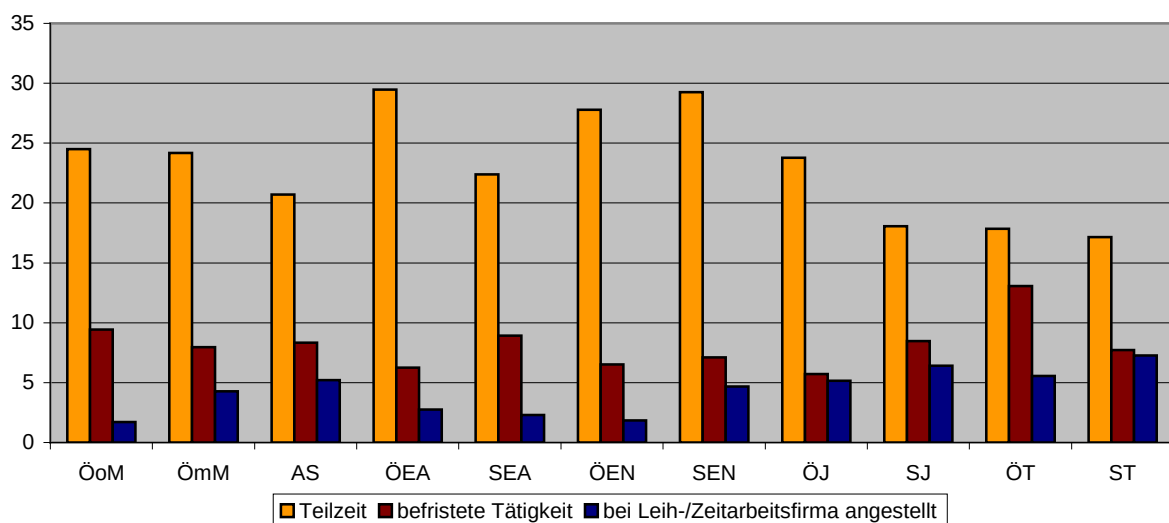
Die höchste Teilzeitquote weisen mit einem Wert von fast 30% Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten auf. Fast 20% davon würden jedoch eine Vollzeitbeschäftigung vorziehen. Insgesamt kann man feststellen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die eine Teilzeitbeschäftigung nur aufgrund einer fehlenden (Vollzeit-)Alternative angenommen haben, bei der ersten Generation deutlich höher liegt als bei der zweiten Generation. Besonders hoch sind die Differenzen diesbezüglich bei den Personen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem und türkischem Migrationshintergrund: fast ein Viertel aller teilzeitbeschäftigten Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens ist teilzeitbeschäftigt, weil keine Vollzeitbeschäftigung gefunden werden konnte; bei der zweiten Generation der Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien liegt der entsprechende Anteil hingegen nur bei 4,5%. Von den teilzeitbeschäftigten Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund konnten bei den Zuwanderern 22% keine Vollzeitstelle finden, bei den Nachkommen von Zuwanderern nur 10%.

10.3. Ausländische Staatsbürger vs. österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund

Vergleicht man die Anteile atypisch Beschäftigter ausländischer Staatsbürger mit jenen von österreichischen Staatsbürgern ohne und mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund, so zeigt sich ein interessantes Bild: der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist bei Österreichern ohne und mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund gleich hoch und etwas höher als bei der ausländischen Bevölkerung. Allerdings würden fast 20% der ausländischen Teilzeitbeschäftigten und 12% der österreichischen Teilzeitbeschäftigten mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund, jedoch nur 8% der österreichischen Teilzeitbeschäftigten ohne Migrationshintergrund eine Vollzeitbeschäftigung bevorzugen.

Der Anteil der befristet Beschäftigten ist in allen drei Vergleichsgruppen ungefähr gleich hoch. Erkennbare Unterschiede zeigen sich jedoch bezüglich der Anteile der Leih- oder Zeitarbeiter: die Bedeutung dieser Beschäftigungsform ist bei den ausländischen Staatsbürgern (5,2%) und bei den Österreichern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund (4,3%) deutlich höher als bei den Österreichern ohne Migrationshintergrund (1,7%). Unter Berücksichtigung der Grundgesamtheiten werden die diesbezüglichen Differenzen noch deutlicher: das entsprechende standardisierte Residuum der ausländischen Bevölkerung beträgt 8,1, jenes der Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund ist mit 4,8 zwar noch immer sehr hoch, jedoch deutlich niedriger als jenes der ausländischen Bevölkerung. Die Gruppe der Österreicher ohne Migrationshintergrund weist hingegen ein standardisiertes Residuum von -4,0 auf und ist somit in dieser Beschäftigungsform stark unterrepräsentiert.

Abbildung 21: Anteile der Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; ÖmM = Österreicher mit Migrationshintergrund; AS = Ausländische Staatsbürger; ÖEA = Österreicher mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund; SEA = Staatsbürger EUalt; ÖEN = Österreicher mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund; SEN = Staatsbürger EUneu; ÖJ = Österreicher mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund; SJ = Staatsbürger ehemaliges Jugoslawien; ÖT = Österreicher mit (unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund; ST = Staatsbürger Türkei;

Die Aufspaltung der Bevölkerungsgruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund nach Herkunftsländern zeigt, dass der Anteil an Leih- und Zeitarbeitskräften in allen Untergruppen über dem entsprechenden Wert der Österreicher ohne Migrationshintergrund liegt. Während der Anteil der Personen, die bei Leih- oder Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind, bei den Personen mit

(unmittelbarem) türkischem oder jugoslawischem Migrationshintergrund mit jeweils über 5% deutlich höher ist als jener bei den Österreichern ohne Migrationshintergrund, sind die Unterschiede zwischen letzteren und Personen mit (unmittelbarem) EUalt- und EUneu-Migrationshintergrund nur sehr gering. Deutlich stärker unterscheiden sich die Anteile der Leih- oder Zeitarbeiter der ausländischen Vergleichsgruppen von jenem der Österreicher ohne Migrationshintergrund, wobei auch hier wiederum türkische und ex-jugoslawische Zuwanderer die höchsten Anteile aufweisen.

Tabelle 18: Anteile der Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (in %)

	Teilzeit		befristete Tätigkeit	bei Leih-/ Zeitarbeitsfirma angestellt		Teilzeit		befristete Tätigkeit	bei Leih-/ Zeitarbeitsfirma angestellt
	Insg.	davon "unfrei.w."				Insg.	davon "unfrei.w."		
Ges.	24,2	8,7	9,2	2,2	ÖoM	24,5	7,6	9,4	1,7
Österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund					Ausländische Staatsbürger				
EU alt	29,5	10,5	6,3	2,8	EU alt	22,4	5,8	8,9	2,3
EU neu	27,8	14,6	6,5	1,8	EU neu	29,3	22,4	7,1	4,7
eh. Jug.	23,8	12,8	5,7	5,1	eh. Jug.	18,1	25,5	8,5	6,4
Türkei	17,8	11,1	13,1	5,6	Türkei	17,2	31,7	7,7	7,3
Insg.	24,2	12,4	8,0	4,3	Insg.	20,7	19,2	8,3	5,2

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: Insg. = insgesamt; Ges. = Gesamtbevölkerung; ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; eh. Jug. = ehemaliges Jugoslawien; unfrei.w. = unfreiwillig (weil keine Vollzeitstelle gefunden);

Auch die Anteile der befristet Beschäftigten liegen bei den meisten Vergleichsgruppen mit österreichischer Staatsbürgerschaft höher als bei den entsprechenden Vergleichsgruppen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Eine Ausnahme bildet die Bevölkerungsgruppe mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund: in dieser Gruppe liegt der Anteil der befristet Beschäftigten bei den österreichischen Staatsbürgern deutlich höher als bei den ausländischen Staatsbürgern (und allen anderen Vergleichsgruppen).

Bezüglich der Teilzeitbeschäftigung kann man einerseits recht große Unterschiede je nach Herkunftsländern feststellen. So liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei österreichischen Staatsbürgern mit EUalt-Migrationshintergrund bei 30% (und somit über dem Wert der Personen ohne Migrationshintergrund), bei österreichischen Staatsbürgern mit türkischem Migrationshintergrund hingegen nur bei 18% (und

somit unter dem Wert der Personen ohne Migrationshintergrund). Andererseits zeigen sich interessante Muster bezüglich der „Freiwilligkeit“ der Teilzeitbeschäftigung: bei Staatsbürgern aus den alten EU-Staaten ist der Anteil jener, die teilzeitbeschäftigt sind, da sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten, mit 6% am niedrigsten. Hingegen ist fast jeder dritte teilzeitbeschäftigte türkische Staatsbürger und jeder vierte teilzeitbeschäftigte jugoslawische Staatsbürger „unfreiwillig“ teilzeiterwerbstätig und würden lieber Vollzeit beschäftigt sein. Bei fast allen Gruppen von österreichischen Staatsbürgern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund liegt der Anteil jener, die teilzeitbeschäftigt sind, da sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten, unter den entsprechenden Anteilen bei den Vergleichsgruppen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, jedoch noch deutlich über dem Wert der Österreicher ohne Migrationshintergrund. Nur bei den Personen mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund liegt der entsprechende Anteil bei österreichischen Staatsbürgern höher als bei ausländischen Staatsbürgern.

11. Lage der Arbeitszeit

In diesem Kapitel soll auf zeitliche Aspekte der Beschäftigung eingegangen werden. Bei der traditionellen „Normalarbeitszeit“ werden fix festgelegte Arbeitsstunden zwischen Montag und Freitag tagsüber geleistet. Dieser Normalarbeitszeitstandard verliert jedoch immer mehr an Bedeutung und Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten (Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit) sowie in variabler Lage (Schicht/Turnus/Wechseldienst) werden mehr und mehr zur Normalität (vgl. Koch, 2002: 55). Da Arbeitszeitregelungen, die von der „Normalarbeitszeit“ abweichen, eher unbeliebt sind (vgl. Koch, 2002: 49ff), kann ein in einer bestimmten Bevölkerungsgruppe vergleichsweise hoher Anteil an Personen, die zu ungewöhnlichen oder variierenden Zeiten arbeiten müssen, als Indiz für eine Schlechterstellung dieser Bevölkerungsgruppe am Arbeitsmarkt gesehen werden.

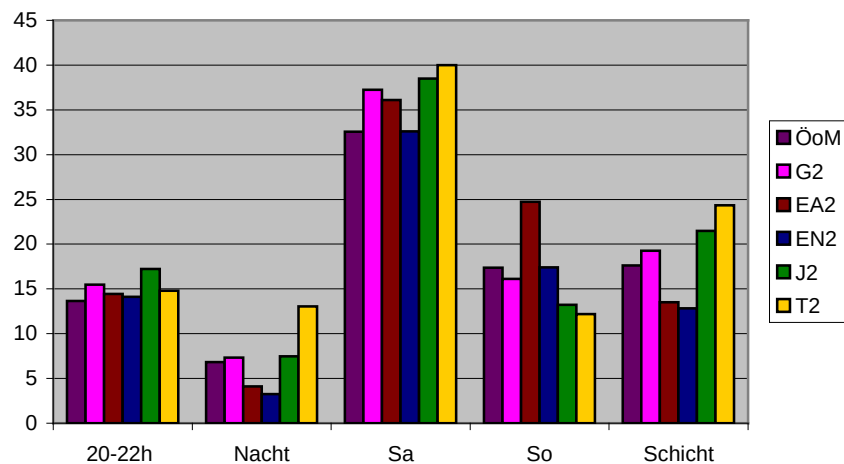
11.1. Personen mit Migrationshintergrund vs. Personen ohne Migrationshintergrund

Bezüglich des Anteils der Personen, die (auch) am Abend (20 – 22Uhr) oder in der Nacht arbeiten müssen, unterscheiden sich die Vergleichsgruppen mit und ohne Migrationshintergrund kaum: rund ein Drittel der Beschäftigten beider Gruppen arbeitet auch am Abend, rund ein Fünftel in der Nacht. Deutlichere Unterschiede kann man erkennen, wenn man die Personen mit Migrationshintergrund nach den Herkunftsländern der Eltern aufspaltet. So kann man erkennen, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund deutlich häufiger in der Nacht arbeiten als die Vergleichsgruppen, während Nachkommen von Zuwanderern aus den alten und neuen EU-Staaten unterdurchschnittlich häufig nachts arbeiten. Der Anteil der Personen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund, der häufig in der Nacht arbeiten muss, unterscheidet sich kaum vom Wert der Personen ohne Migrationshintergrund. Allerdings arbeiten Personen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund häufiger als alle Vergleichsgruppen am Abend.

Interessant sind die Ergebnisse der Analyse der Samstags- und Sonntagsarbeit. Zwar sind die Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen insgesamt wiederum

gering. Dennoch kann man feststellen, dass Personen ohne Migrationshintergrund etwas seltener am Samstag arbeiten müssen als Personen mit Migrationshintergrund, während Sonntagsarbeit bei Personen ohne Migrationshintergrund sogar häufiger ist als bei Personen mit Migrationshintergrund. Bei der Aufspaltung der Vergleichsgruppen nach Herkunftsland der Eltern zeigt sich wiederum die strukturelle Diskrepanz zwischen der Personengruppe, deren Eltern aus den neuen und besonders den alten EU-Staaten zugewandert sind, und den Personen mit türkischem oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund: jeder vierte Beschäftigte, dessen Eltern aus den alten EU-Staaten eingewandert sind, arbeitet an mehr als zwei Sonntagen im Monat – ein Anteil, der sogar über jenem der Personen ohne Migrationshintergrund liegt. Von den Personen, deren Eltern aus der Türkei oder aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens zugewandert sind, arbeitet hingegen nur rund jeder achte an mindestens zwei Sonntagen im Monat.

Abbildung 22: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; G2 = 2. Generation der Zuwanderer (insgesamt); EA2 = 2. Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten; EN2 = 2. Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten; J2 = 2. Generation der Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens; T2 = 2. Generation der Zuwanderer aus der Türkei; 20-22h = an mindestens der Hälfte der Arbeitstage Arbeit zwischen 20 und 22Uhr; Nacht = an mindestens der Hälfte der Arbeitstage Arbeit in der Nacht; Sa/So = Arbeit an mindestens zwei Samstagen/Sonntagen im Monat; Schicht = Schicht/Turnus/Wechseldienst;

Im Gegensatz dazu weisen die Vergleichsgruppen mit türkischem oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund einen höheren Anteil an Personen auf, die an mindestens zwei Samstagen im Monat arbeiten, als die Vergleichsgruppen, obwohl der Anteil bei den Personen, deren Eltern aus den alten EU-Staaten zugewandert sind, auch bei der Samstagsarbeit vergleichsweise hoch ist.

Insgesamt liegt der Anteil der Personen mit EUalt-Migrationshintergrund, die am Samstag arbeiten müssen (fast 50%) am höchsten. Berücksichtigt man jedoch nur jene Beschäftigten, die häufig (mindestens zwei Mal im Monat) an Samstagen arbeiten, so liegt der Anteil bei den Personen mit türkischem (40%) oder ex-jugoslawischem (39%) Migrationshintergrund etwas höher als jener bei den Personen mit EUalt-Migrationshintergrund (36%).

Tabelle 19: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)

	Arbeit 20-22h		Arbeit in der Nacht		Arbeit am Samstag		Arbeit am Sonntag		Schicht/Turnus/Wechseldienst
	ja	≥1/2	ja	≥1/2	ja	≥2	ja	≥2	
Österreicher ohne Migrationshintergrund	34,9	13,7	19,3	6,8	45,4	32,6	25,5	17,4	17,6
2. Generation der Zuwanderer									
EU alt	39,2	14,4	24,7	4,1	49,5	36,1	29,9	24,7	13,5
EU neu	39,1	14,1	20,7	3,3	48,9	32,6	27,2	17,4	12,8
ehem. Jugoslawien	31,6	17,2	18,4	7,5	48,9	38,5	16,7	13,2	21,5
Türkei	26,1	14,8	20,0	13,0	47,8	40,0	15,7	12,2	24,3
Gesamt	33,3	15,5	20,5	7,3	48,7	37,2	21,1	16,1	19,2
Gesamtbevölkerung	34,6	14,1	19,5	7,2	45,3	32,4	25,2	17,2	18,4

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ≥1/2 = an mindestens der Hälfte der Arbeitstage; ≥2 = an mindestens zwei Samstagen/Sonntagen im Monat;

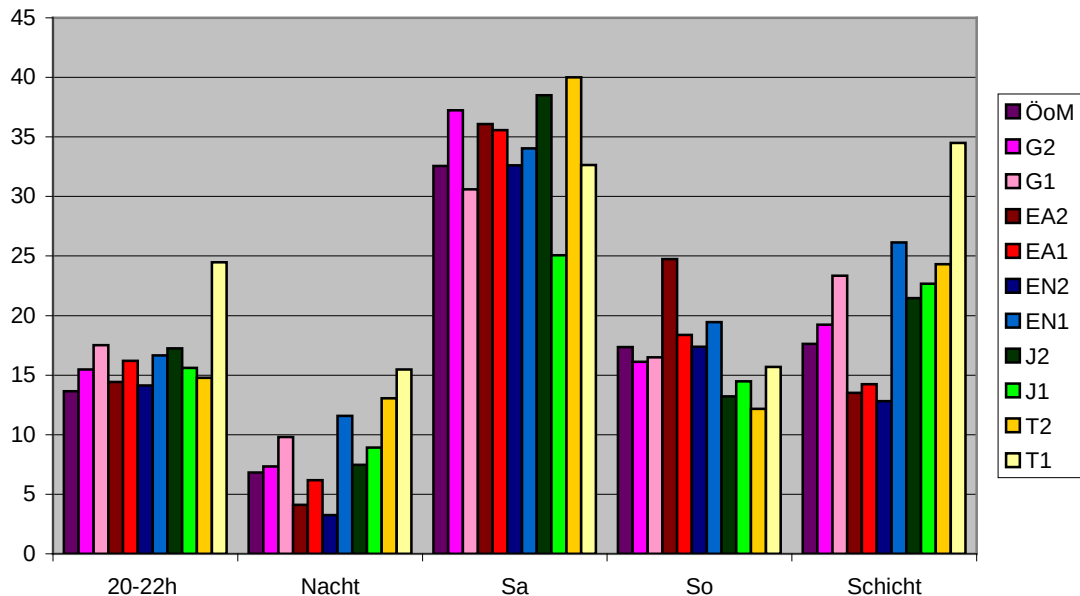
Und auch bezüglich der Unterschiede der Anteile der Schicht-/Turnus-/Wechseldienststarbeiter zeigen sich die bereits beobachteten bipolaren Muster: die entsprechenden Anteile liegen bei den Personen, deren Eltern aus den alten und neuen EU-Staaten zugewandert sind, mit 14% bzw. 13% sogar unter jenen der Personen ohne Migrationshintergrund (18%), während die entsprechenden Anteile bei den Personen mit türkischem (24%) oder ex-jugoslawischem (22%) Migrationshintergrund über dem Durchschnitt liegen.

11.2. Erste Generation vs. zweite Generation der Zuwanderer

Die Anteile der Personen der ersten und zweiten Zuwanderergeneration, die häufig am Abend oder in der Nacht arbeiten, unterscheiden sich insgesamt kaum: ihr Anteil liegt bei der ersten Generation der Zuwanderer nur leicht über jenem bei der zweiten Generation der Zuwanderer, deren Anteil wiederum leicht über jenem bei den Personen ohne Migrationshintergrund liegt. Und auch Sonntagsarbeit betrifft

Zuwanderer ungefähr gleich stark wie die Nachkommen von Zuwanderern. Deutlichere Unterschiede zeigen sich nur bezüglich des Anteils der Beschäftigten, die an Samstagen arbeiten: bei der zweiten Zuwanderergeneration liegt der entsprechende Anteil deutlich höher als bei der ersten Zuwanderergeneration oder den Personen ohne Migrationshintergrund.

Abbildung 23: Anteile der Beschäftigten nach Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; G2 = 2. Generation der Zuwanderer (insgesamt); G1 = 1. Generation der Zuwanderer (insgesamt); EA2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den alten EU-Staaten; EN2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten; J2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens; T2/1 = 2./1. Generation der Zuwanderer aus der Türkei; 20-22h = an mindestens der Hälfte der Arbeitstage Arbeit zwischen 20 und 22Uhr; Nacht = an mindestens der Hälfte der Arbeitstage Arbeit in der Nacht; Sa/So = Arbeit an mindestens zwei Samstagen/Sonntagen im Monat; Schicht = Schicht/Turnus/Wechseldienst;

Ein differenzierteres Bild der Situation von Zuwanderern und in Österreich geborenen Nachkommen von Zuwanderern erhält man wiederum, wenn man die Vergleichsgruppen der Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund nach Herkunftsländern aufspaltet. So zeigt sich zum Beispiel, dass der Anteil der Personen, die an mindestens der Hälfte der Arbeitstage am Abend arbeiten, in der Gruppe der türkischen Zuwanderer mit 25% deutlich höher ist als in allen Vergleichsgruppen. Bei den Nachkommen von türkischen Zuwanderern liegt der entsprechende Anteil mit 15% hingegen im Durchschnitt. Bei der Nacharbeit sind die Unterschiede zwischen der ersten und der zweiten Zuwanderergeneration aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten besonders hoch: Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten arbeiten mehr als drei mal so häufig regelmäßig in der Nacht als in

Österreich geborene Personen, deren Eltern aus den neuen EU-Staaten zugewandert sind.

Tabelle 20: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)

	Arbeit 20-22h ja $\geq 1/2$		Arbeit in der Nacht ja $\geq 1/2$		Arbeit am Samstag ja ≥ 2		Arbeit am Sonntag ja ≥ 2		Schicht/Turnus/ Wechseldienst
Österreicher ohne Migrationshintergrund	34,9	13,7	19,3	6,8	45,4	32,6	25,5	17,4	17,6
2. Generation der Zuwanderer									
EU alt	39,2	14,4	24,7	4,1	49,5	36,1	29,9	24,7	13,5
EU neu	39,1	14,1	20,7	3,3	48,9	32,6	27,2	17,4	12,8
ehem. Jugoslawien	31,6	17,2	18,4	7,5	48,9	38,5	16,7	13,2	21,5
Türkei	26,1	14,8	20,0	13,0	47,8	40,0	15,7	12,2	24,3
Insgesamt	33,3	15,5	20,5	7,3	48,7	37,2	21,1	16,1	19,2
1. Generation der Zuwanderer									
EU alt	39,7	16,2	21,4	6,2	50,5	35,6	29,0	18,4	14,2
EU neu	31,5	16,7	20,6	11,6	42,8	34,0	26,2	19,4	26,1
ehem. Jugoslawien	27,2	15,6	18,4	8,9	37,6	25,1	20,2	14,5	22,7
Türkei	37,7	24,5	24,3	15,5	46,0	32,6	22,0	15,7	34,5
Insgesamt	33,0	17,5	20,6	9,8	43,3	30,6	23,8	16,5	23,3
Gesamtbevölkerung	34,6	14,1	19,5	7,2	45,3	32,4	25,2	17,2	18,4

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: $\geq 1/2$ = an mindestens der Hälfte der Arbeitstage; ≥ 2 = an mindestens zwei Samstagen/Sonntagen im Monat;

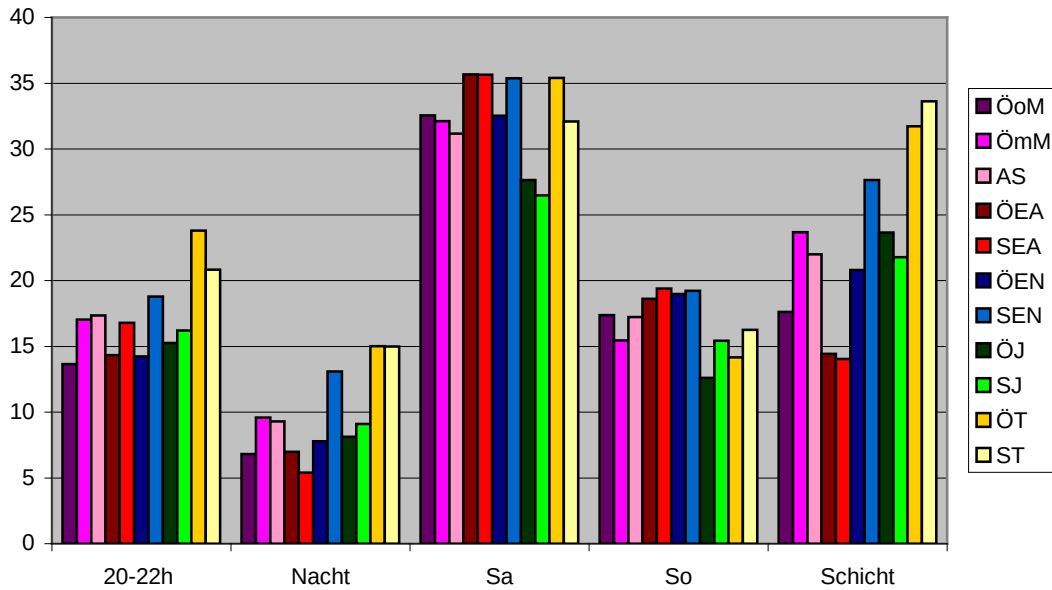
Bezüglich der Arbeit an Samstagen zeigen sich wiederum vor allem bei Personen mit (unmittelbarem) türkischen und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund deutliche Unterschiede zwischen den Zuwanderergenerationen: der Anteil der Personen, die an mindestens zwei Samstagen im Monat arbeiten, liegt bei den Nachkommen von türkischen Zuwanderern bei 40%, bei türkischen Einwanderern hingegen nur bei 33%. Bei Nachkommen von ex-jugoslawischen Zuwanderern liegt der entsprechende Anteil bei 39%, bei Personen, die selbst aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens zugewandert sind, hingegen nur bei 25%. Demgegenüber arbeiten türkische und ex-jugoslawische Zuwanderer etwas häufiger am Sonntag als Nachkommen von türkischen und ex-jugoslawischen Zuwanderern. Nachkommen von Zuwanderern aus den alten EU-Staaten arbeiten hingegen wesentlich häufiger am Sonntag, als selbst aus den alten EU-Staaten eingewanderte Personen.

Der Anteil der Beschäftigten im Schicht-/Turnus-/Wechseldienst unterscheidet sich in den Vergleichsgruppen mit (unmittelbarem) türkischen und EUneu-Migrationshintergrund deutlich zwischen der ersten und der zweiten Generation: der entsprechende Anteil liegt bei den Zuwanderern aus den neuen EU-Staaten mehr als doppelt so hoch als bei den Personen, deren Eltern aus den neuen EU-Staaten zugewandert sind. Und auch bei den Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund liegt der Anteil in der ersten Zuwanderergeneration um zehn Prozentpunkte höher als in der zweiten Zuwanderergeneration.

11.3. Ausländische Staatsbürger vs. österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund

Auch beim Vergleich der zeitlichen Beschäftigungsstruktur der Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft lassen sich insgesamt nur geringfügige Unterschiede und keine eindeutigen Tendenzen feststellen: der Anteil der Personen, die häufig am Abend oder am Sonntag, sowie im Schicht-/Turnus-/Wechseldienst arbeiten, ist insgesamt bei den ausländischen Staatsbürgern etwas niedriger als bei den Österreichern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund. Bei letzteren liegt wiederum der Anteil der Personen, die häufig am Samstag oder in der Nacht arbeiten, etwas über dem entsprechenden Anteil bei den ausländischen Staatsbürgern. Während Sonntagsarbeit bei ausländischen Staatsbürgern und österreichischen Staatsbürgern ohne Migrationshintergrund gleich häufig ist, und auch bezüglich der Anteile der Beschäftigten, die häufig am Samstag arbeiten müssen, kaum Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen festzustellen sind, arbeiten ausländische Staatsbürger und österreichische Staatsbürger mit Migrationshintergrund deutlich häufiger am Abend oder in der Nacht und auch im Schicht-/Turnus-/Wechseldienst als österreichische Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund.

Abbildung 24: Anteile der Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)



Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ÖoM = Österreicher ohne Migrationshintergrund; ÖmM = Österreicher mit Migrationshintergrund; AS = Ausländische Staatsbürger; ÖEA = Österreicher mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund; SEA = Staatsbürger EUalt; ÖEN = Österreicher mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund; SEN = Staatsbürger EUneu; ÖJ = Österreicher mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund; SJ = Staatsbürger ehemaliges Jugoslawien; ÖT = Österreicher mit (unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund; ST = Staatsbürger Türkei; 20-22h = an mindestens der Hälfte der Arbeitstage Arbeit zwischen 20 und 22Uhr; Nacht = an mindestens der Hälfte der Arbeitstage Arbeit in der Nacht; Sa/So = Arbeit an mindestens zwei Samstagen/Sonntagen im Monat; Schicht = Schicht/Turnus/Wechseldienst;

Zu den Personengruppen, deren Mitglieder besonders häufig in der Nacht arbeiten, gehören neben den Staatsbürgern aus den neuen EU-Staaten vor allem Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund. Während jedoch Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund (egal ob sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht) überdurchschnittlich häufig in der Nacht arbeiten, liegt der Anteil der Erwerbstätigen, die an mindestens der Hälfte der Arbeitstage in der Nacht arbeiten, in der Vergleichsgruppe der Personen mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund bei ausländischen Staatsbürgern deutlich über dem entsprechenden Anteil bei den österreichischen Staatsbürgern.

Auch der Anteil der Personen, die an mindestens der Hälfte der Arbeitstage zwischen 20 und 22 Uhr arbeiten, ist in der Bevölkerungsgruppe mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund höher als bei den Vergleichsgruppen. Und während Personen mit (unmittelbarem) EUalt- und EUneu-Migrationshintergrund und österreichischer Staatsbürgerschaft deutlich seltener am Abend arbeiten als die

entsprechenden Vergleichsgruppen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, verhält sich die Situation bei den Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund genau umgekehrt: Österreicher mit türkischem Migrationshintergrund arbeiten häufiger am Abend als türkische Staatsbürger.

Tabelle 21: Anteile der Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund mit Arbeitszeiten, die nicht der Normalarbeitszeit entsprechen (in %)

	Arbeit 20-22h ja ≥1/2		Arbeit in der Nacht ja ≥1/2		Arbeit am Samstag ja ≥2		Arbeit am Sonntag ja ≥2		Schicht/Turnus/ Wechseldienst
Österreicher ohne Migrationshintergrund	34,9	13,7	19,3	6,8	45,4	32,6	25,5	17,4	17,6
Österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund									
EU alt	38,8	14,3	22,9	7,0	51,6	35,7	32,9	18,6	14,4
EU neu	33,6	14,2	18,3	7,8	44,7	32,5	27,1	19,0	20,8
ehem. Jugoslawien	28,3	15,2	17,9	8,1	41,3	27,6	19,1	12,6	23,7
Türkei	36,8	23,8	24,6	15,0	47,9	35,4	19,5	14,2	31,7
Insgesamt	33,5	17,0	20,6	9,6	45,6	32,1	23,5	15,5	23,7
Ausländische Staatsbürger									
EU alt	40,1	16,8	21,3	5,4	49,8	35,6	27,2	19,4	14,0
EU neu	31,9	18,8	23,6	13,1	42,8	35,4	25,3	19,2	27,6
ehem. Jugoslawien	27,5	16,2	18,7	9,1	37,8	26,5	20,2	15,4	21,8
Türkei	33,3	20,8	21,7	15,0	44,2	32,1	22,5	16,3	33,6
Insgesamt	32,7	17,3	20,5	9,3	43,0	31,2	23,3	17,2	22,0
Gesamtbevölkerung	34,6	14,1	19,5	7,2	45,3	32,4	25,2	17,2	18,4

Datenquelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2. Quartal 2008; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

Abkürzungen: ≥1/2 = an mindestens der Hälfte der Arbeitstage; ≥2 = an mindestens zwei Samstagen/Sonntagen im Monat;

Bezüglich der Arbeit an Wochenenden fällt der in Gegenüberstellung mit den Vergleichsgruppen deutlich geringere Anteil der an mindestens zwei Samstagen im Monat arbeitenden Personen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund auf. Und auch die Anteile der häufig an Sonntagen arbeitenden Personen sind in der Gruppe der Personen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund, aber auch in jener der Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund niedriger als in den Vergleichsgruppen, wobei die Anteile bei den österreichischen Staatsbürgern dieser beiden Vergleichsgruppen jeweils unter denen der ausländischen Staatsbürger liegen.

Bei der Bevölkerung mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund ist wiederum der Anteil der Personen die Schicht-/Turnus-/Wechseldienst leisten deutlich

geringer als bei den Vergleichsgruppen. Besonders häufig sind Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund im Schicht-/Turnus-/Wechseldienst beschäftigt, dabei ausländische Staatsbürger etwas häufiger als österreichische Staatsbürger. Und auch bei den Personen mit EUnneu-Migrationshintergrund lassen sich deutliche Unterschiede je nach Staatsbürgerschaft (österreichisch oder ausländisch) feststellen: der Anteil der Staatsbürger der neuen EU-Staaten, der im Schicht-/Turnus-/Wechseldienst beschäftigt ist, liegt mit 28% um sieben Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert der österreichischen Staatsbürger mit (unmittelbarem) EUnneu-Migrationshintergrund. Bei den Personen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund liegt hingegen der entsprechende Anteil bei den österreichischen Staatsbürgern höher als bei den ausländischen Staatsbürgern. Es lassen sich also bezüglich der Beschäftigung im Schicht-/Turnus-/Wechseldienst keine eindeutigen Tendenzen je nach Staatsbürgerschaft feststellen.

12. Zusammenfassung

Ziel dieser Arbeit war es, die Stellung von Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt darzustellen, und herauszufinden, ob sich signifikante Unterschiede bezüglich der Positionierung zwischen in Österreich geborenen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, zwischen Nachkommen von Zuwanderern und selbst zugewanderten Personen und zwischen Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft erkennen lassen.

Als Ausgangspunkt für die Konzeption der Untersuchung und die Formulierung der forschungsleitenden Fragen dienten jene Arbeitsmarkttheorien, denen in der modernen Arbeitsmarktforschung eine besondere Beachtung zukommt, und die sich anwenden lassen bzw. die sich explizit damit befassen, die spezifische Situation von Immigranten und ihren Nachkommen am Arbeitsmarkt zu beschreiben und zu erklären.

Nun weist die Immigration nach Österreich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts eine wechselvolle Geschichte auf. Unterschiedliche Zuwandererströme kamen unter völlig verschiedenen Umständen nach Österreich, brachten ungleiche Voraussetzungen für die Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt mit, und fanden auch unterschiedliche (nicht zuletzt rechtliche) Bedingungen in Österreich vor. Dadurch ergibt sich auch bei der Analyse der Arbeitsmarktdaten von Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund ein sehr heterogenes Bild je nach Herkunftsland bzw. Herkunftsland der zugewanderten Eltern.

Die Aufspaltung der Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund in herkunftsregionsspezifische Untergruppen versucht dieser Diversität Rechnung zu tragen. Und so stehen in der Untersuchung eine schulisch überdurchschnittlich hoch ausgebildete Gruppe von Immigranten aus den alten EU-Staaten und eine im Durchschnitt ebenfalls hoch qualifizierte Zuwanderergruppe aus den neuen EU-

Staaten einer Gruppe von Einwanderern aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens mit unterdurchschnittlich hoher Schulbildung und einer im Durchschnitt noch schlechter ausgebildeten türkischen Zuwanderergruppe gegenüber. Und diese sehr heterogenen Bildungsniveaus spiegeln sich nicht nur in der Positionierung der jeweiligen Bevölkerungsteilgruppen am Arbeitsmarkt wider, sondern auch in den Bildungsniveaus der zweiten Zuwanderergenerationen und deren Stellung am Arbeitsmarkt.

Die beschriebene bipolare Struktur innerhalb der Bevölkerungsgruppe mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund zieht sich durch die gesamte Untersuchung. Somit lassen sich generell zwei Trends feststellen: einerseits unterscheidet sich die Stellung der Zuwanderergruppen und ihrer Nachkommen am Arbeitsmarkt wesentlich von jener der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, und andererseits lassen sich deutliche Unterschiede je nach Herkunftsregion feststellen.

Vergleicht man zum Beispiel die sozialrechtliche Stellung der in Österreich geborenen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, so zeigt sich, dass fast die Hälfte der Erwerbstätigen, deren Eltern aus der Türkei eingewandert sind, als Arbeiter tätig ist, hingegen nur ein Viertel der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Und auch innerhalb der Gruppe der Arbeiter nehmen Nachkommen von türkischen Einwanderern eine deutlich schlechtere Position ein als die Vergleichsgruppen: drei Viertel der Arbeiter mit türkischem Migrationshintergrund führen un- und angelernte Tätigkeiten aus, bei den Arbeitern ohne Migrationshintergrund ist es nicht einmal die Hälfte. Die zweite Generation der Zuwanderer aus der Türkei ist jedoch bezüglich der sozialrechtlichen Stellung nicht nur in Gegenüberstellung zu den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund deutlich benachteiligt, sondern auch im Vergleich zu den Nachkommen von Zuwanderern aus anderen Staaten. Zwar finden sich auch Nachkommen von Immigranten aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens insgesamt häufiger in hierarchisch-qualifikatorisch niedrigeren Positionen als Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund. Ihr Anteil liegt jedoch bei höher qualifizierten Tätigkeiten sowohl im manuellen, als auch im nicht-manuellen Bereich deutlich über jenem der Personen mit türkischem Migrationshintergrund. Darüber hinaus nehmen sie fast

ebenso häufig Leitungsfunktionen ein wie Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund.

Interessant sind die Ergebnisse bei den Nachkommen von Zuwanderern aus den EU-Staaten. Personen mit EUalt-Migrationshintergrund stehen in unselbstständigen Erwerbspositionen hierarchisch insgesamt unter der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Allerdings sind Nachkommen von Immigranten aus dem EU-Raum, vor allem aus den alten EU-Staaten, deutlich häufiger selbstständig erwerbstätig, als Personen ohne Migrationshintergrund, und insgesamt auch häufiger in Führungspositionen zu finden. Bei den Nachkommen von Immigranten aus den neuen EU-Staaten liegt die Selbstständigenquote zwar unter jener der Nachkommen von Zuwanderern aus den alten EU-Staaten, unselbstständig Erwerbstätige der zweiten Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten sind allerdings häufiger als unselbstständig erwerbstätige Nachkommen von Zuwanderern aus den alten EU-Staaten und auch als unselbstständig Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund als Angestellte tätig, und dort auch öfter in hierarchisch höher stehenden Positionen zu finden.

Unter Berücksichtigung der sozialrechtlichen Stellung der Erwerbstätigen und der hierarchisch-qualifikatorischen Stellung der unselbstständig Erwerbstätigen kann man also keine allgemeine Schlechterstellung der Nachkommen von Zuwanderern am Arbeitsmarkt feststellen. Deutlich schlechter gestellt als die Vergleichsgruppen sind Erwerbstätige, deren Eltern in der Türkei geboren wurden. Nachkommen von Zuwanderern aus den neuen EU-Staaten stehen hingegen hierarchisch insgesamt etwas über den Vergleichsgruppen.

Im Vergleich der Zuwanderergenerationen zeigt sich wiederum, dass die in Österreich geborenen Nachkommen im Vergleich zur zugewanderten Bevölkerung im Allgemeinen bessere Positionen am Arbeitsplatz einnehmen, mit größeren Anteilen in Angestelltenpositionen, und einer höheren Besetzung der hierarchisch-qualifikatorisch höhergestellten unselbstständigen Erwerbspositionen. Eine Ausnahme bildet die Vergleichsgruppe mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund. Die erste Generation der Zuwanderer dieser Bevölkerungsgruppe ist nämlich am Arbeitsmarkt überdurchschnittlich erfolgreich, während die hierarchische Stellung der zweiten Zuwanderergeneration dieser

Staaten insgesamt nicht nur deutlich unter jener der ersten Zuwanderergeneration, sondern auch unter jener der Personen ohne Migrationshintergrund liegt.

Eine besonders deutliche Besserstellung im Vergleich zur ersten Generation lässt sich hingegen bei der zweiten Generation der ex-jugoslawischen Zuwanderer feststellen. Nicht nur liegt bei ihnen der Anteil der un- und angelernten Arbeiter deutlich unter dem Vergleichswert der ersten Zuwanderergeneration. Sie sind auch doppelt so häufig in Führungspositionen tätig und ihr Anteil an unselbstständig Erwerbstätigen, die eine höherqualifizierte Tätigkeit im nicht-manuellen Bereich ausübt, ist fast mal fünf mal so hoch wie der entsprechende Anteil in der ersten Generation. Und auch der hohe Anteil der Personen mit EUneu-Migrationshintergrund in diesem Arbeitsmarktsegment bildet sich erst in der zweiten Zuwanderergeneration heraus, während der entsprechende Anteil in der ersten Generation noch deutlich unter jenem der Österreicher ohne Migrationshintergrund liegt.

Zwar ist auch bei Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund der Anteil der Arbeiter bei der zweiten Generation deutlich niedriger als bei der ersten Generation und der Anteil der höher qualifizierten Erwerbstätigen sowohl im manuellen als auch im nicht-manuellen Bereich höher als der entsprechende Anteil in der ersten Generation. Dennoch gelingt den Nachkommen von türkischen Zuwanderern der Aufstieg in höher- und hochqualifizierte Positionen im nicht-manuellen Bereich nicht in dem Ausmaß wie den Nachkommen von ex-jugoslawischen Zuwanderern.

Die Frage, ob sich die berufliche Positionierung von österreichischen Staatsbürgern unterscheidet, je nach dem, ob sie einen (unmittelbaren) Migrationshintergrund aufweisen oder nicht, ist eindeutig mit ja zu beantworten. Die Richtung und das Ausmaß der Differenzen sind jedoch zwischen den Untergruppen je nach Staatsbürgerschaft sehr unterschiedlich. So gleicht die Verteilung der Österreicher mit (unmittelbarem) EUalt/neu-Migrationshintergrund über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung sehr stark jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund, während von den Österreichern mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund 26%, von den Österreichern mit türkischem Migrationshintergrund sogar über 40% umverteilt werden müssten, um eine Verteilung über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung zu erreichen, die jener

der Österreicher ohne Migrationshintergrund entspricht. Auch weisen Österreicher mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund einen etwas niedrigeren Arbeiteranteil und einen höheren Anteil an in höheren Positionen im nicht-manuellen Bereich unselbstständig Beschäftigten auf, sowie insgesamt einen höheren Anteil an Erwerbstätigen, die eine Führungsposition innehaben, als Österreicher ohne Migrationshintergrund, und sind somit am Arbeitsmarkt sogar etwas besser gestellt als Österreicher ohne Migrationshintergrund. Österreicher mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem und noch viel stärker Österreicher mit (unmittelbarem) türkischem Migrationshintergrund nehmen hingegen deutlich schlechtere Positionen am Arbeitsmarkt ein als Österreicher ohne Migrationshintergrund, mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von unselbstständig Erwerbstätigen, die un- oder angelernte manuelle Tätigkeiten ausüben, und einem unterdurchschnittlich hohen Anteil der Beschäftigten in hochqualifizierten Positionen im nicht-manuellen Bereich. Österreicher mit (unmittelbarem) EUneu-Migrationshintergrund unterscheiden sich bezüglich der Verteilung der Erwerbstätigen über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung am wenigsten von der Vergleichsgruppe der Österreicher ohne Migrationshintergrund, sind jedoch im unselbstständigen Bereich in den niedrigeren hierarchisch-qualifikatorischen Stellungen etwas stärker und in den höheren hierarchisch-qualifikatorischen Stellungen etwas weniger häufig vertreten als Österreicher ohne Migrationshintergrund.

Es zeigt sich jedoch nicht nur ein deutlicher Unterschied zwischen Österreichern mit und ohne (unmittelbarem) Migrationshintergrund, sondern auch zwischen den Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund, je nachdem, ob sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht. So unterscheidet sich zwar die Stellung von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und (unmittelbarem) Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt deutlich von jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund. Die Differenzen fallen jedoch deutlich geringer aus als jene zwischen Österreichern ohne Migrationshintergrund und ausländischen Staatsbürgern. Wollte man eine Verteilung über die Kategorien der sozialrechtlichen Stellung erreichen, die jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund entspricht, so müsste man zwar fast ein Fünftel der Österreicher mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund umverteilen. Von den ausländischen Staatsbürgern müsste jedoch fast ein Drittel umverteilt werden, um dies zu erreichen. Die Stellung der Österreicher mit (unmittelbarem)

Migrationshintergrund ist jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund also deutlich ähnlicher als jene der ausländischen Staatsbürger. Vor allem bei den Bevölkerungsgruppen mit (unmittelbarem) türkischen oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund ist eine deutliche Besserstellung der Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, im Vergleich zu den Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft zu beobachten. Diese Ergebnisse sagen jedoch nichts über den Ursache-Wirkungszusammenhang zwischen Staatsbürgerschaft und Besserstellung am Arbeitsmarkt aus. So steht es zwar außer Frage, dass die rechtliche Stellung von Österreichern am Arbeitsmarkt deutlich besser ist als jene von Drittstaatsangehörigen, vor allem wenn sich diese erst seit kürzerer Zeit in Österreich aufhalten und/oder eine geringe Qualifikation aufweisen. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass für die Entstehung der beobachteten Differenzen auch eine selektive Einbürgerung mitverantwortlich ist. So stellen Faßmann, Reeger und Sari (2007: 29) fest, dass sich Immigranten besonders dann dazu entschließen, die österreichische Staatsbürgerschaft anzunehmen, *„wenn sie sich in Österreich erfolgreich platziert haben, sich hier wohl fühlen und auch den Schritt in die Mittelschichtsgesellschaft setzen konnten“* (Faßmann/Reeger/Sari, 2007: 29), und Schumacher und Peyrl (2007: 264) weisen darauf hin, dass die Voraussetzungen für eine Einbürgerung gerade für bildungsmäßig und ökonomisch benachteiligte Immigranten eine große Hürde darstellen.

Während nun die Verteilung der Bevölkerungsgruppen auf die hierarchisch-qualifikatorischen Stellungen Hinweise auf eine vertikale Segmentation geben können, zeigt die Branchenstruktur horizontale Segmentierungstendenzen an. Eine hohe Konzentration einer Bevölkerungsgruppe auf einige wenige Branchen bedeutet eine Einschränkung der Berufsmöglichkeiten und – je nach Branchenmerkmalen – eine Schlechterstellung am Arbeitsmarkt. Wie sich in der Analyse des Datenmaterials gezeigt hat, weisen Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund eine deutlich höhere Konzentration auf einige wenige Branchen auf als Personen ohne Migrationshintergrund. Die höchste Konzentration weisen wiederum Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund auf. Zwischen den Gruppen nach Migrationshintergrund (1. Zuwanderergeneration vs. 2. Zuwanderergeneration) und den Gruppen nach Staatsbürgerschaft

(österreichische vs. ausländische Staatsbürger) lassen sich hingegen bezüglich der Höhe der Konzentration insgesamt kaum Unterschiede feststellen.

Erwerbstätige mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund sind jedoch nicht nur stärker als Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund auf einige Branchen konzentriert. Sie sind auch besonders in jenen Branchen überrepräsentiert, die starken saisonalen und/oder konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt sind oder sonstige Nachteile (niedriger Lohn, schwierige Arbeitsbedingungen, etc.) aufweisen, während sie in den höherqualifizierten Dienstleistungsbranchen unterproportional häufig vertreten sind. Dies trifft jedoch deutlich stärker für ausländische Staatsbürger und für die erste Zuwanderergeneration zu. Der zweite Zuwanderergeneration, und in geringerem Maße auch der Vergleichsgruppe der österreichische Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund, gelingt es hingegen viel häufiger, in privilegierte Berufssparten vorzudringen, und sie finden sich auch deutlich seltener in den „typischen Ausländerbranchen“ wie der Bauwirtschaft oder dem Tourismus.

Der Anteil der befristet Beschäftigten und die Teilzeitquote haben sich für diese Untersuchung als eher ungeeignete Indikatoren für die Stellung am Arbeitsmarkt erwiesen, da sie zu stark durch die Alters- und die Geschlechterproportion der Untergruppen beeinflusst werden, eine alters- und geschlechterspezifische Analyse jedoch aufgrund der eingeschränkten Fallzahlen nicht möglich war. Was jedoch durchaus aussagekräftig ist, ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die lieber Vollzeit arbeiten würden, aber keine Vollzeitarbeit finden konnten und somit „unfreiwillig“ teilzeitbeschäftigt sind.

Der entsprechende Anteil an den Teilzeitbeschäftigten unterscheidet sich zwischen der zweiten Zuwanderergeneration und der Gruppe der Österreicher ohne Migrationshintergrund nicht sehr stark und liegt bei letzteren sogar etwas höher als bei den Personen mit Migrationshintergrund. Ein interessantes Detail ergibt sich jedoch bei der Aufspaltung der zweiten Zuwanderergeneration nach der Herkunftsregion der Eltern: während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei der zweiten Generation der Zuwanderer aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens am höchsten liegt, und auch der Anteil davon, der „freiwillig“ Teilzeit arbeitet, am höchsten ist, weist die zweite Generation der türkischen Zuwanderer die niedrigste

Teilzeitquote auf, und dennoch liegt der Anteil der (davon) unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten in dieser Gruppe am höchsten.

Im Vergleich der Generation der Zuwanderer und der Generation der Nachkommen von Zuwanderern zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die lieber Vollzeit arbeiten würden, außer bei den Personen mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund (bei denen er bei der zweiten Generation leicht über jenem der ersten Generation liegt) in der zweiten Zuwanderergeneration deutlich (jeweils ≥ 10 Prozentpunkte) niedriger ist als in der ersten Zuwanderergeneration. Das gleiche Bild zeigt sich auch beim Vergleich der österreichischen Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und der ausländischen Staatsbürger: der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten, liegt bei den österreichischen Staatsbürgern mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund deutlich niedriger als bei den ausländischen Staatsbürgern, nur bei den Personen mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund liegt der entsprechende Anteil bei den österreichischen Staatsbürgern höher als bei den ausländischen Staatsbürgern.

Anstellungsverhältnisse bei Leih- oder Zeitarbeitsfirmen sind in den Vergleichsgruppen der zweiten Zuwanderergeneration anteilmäßig ebenfalls von deutlich geringerer Bedeutung als in der ersten Zuwanderergeneration. Besonders häufig als Leih- oder Zeitarbeiter angestellt sind Erwerbstätige mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischen oder türkischen Migrationshintergrund. Während jedoch der entsprechende Anteil in der zweiten Generation der türkischen Zuwanderer nur ein Viertel so hoch ist wie in der ersten Generation, ist der entsprechende Anteil bei den Personen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund auch in der zweiten Generation überdurchschnittlich hoch.

Bezüglich der Arbeitszeiten lassen sich keine signifikanten allgemeinen Tendenzen feststellen, die darauf hinweisen könnten, dass es benachteiligte Bevölkerungsgruppen gibt, die überdurchschnittlich häufig zu ungewöhnlichen und unbeliebten Zeiten arbeiten müssen. Dennoch lassen sich vereinzelt deutliche Differenzen und interessante Ergebnisse feststellen. So arbeitet die erste Zuwanderergeneration etwas häufiger am Abend und in der Nacht als die zweite Zuwanderergeneration und diese wiederum etwas häufiger als Österreicher ohne Migrationshintergrund. Hingegen arbeiten Zuwanderer der zweiten Generation, vor

allem jene mit türkischem oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund, häufiger am Samstag als Zuwanderer der ersten Generation (und als Österreicher ohne Migrationshintergrund). Der Anteil der Erwerbstätigen, der öfter als zwei Mal im Monat an einem Sonntag arbeiten muss, liegt allerdings bei den Österreichern ohne Migrationshintergrund und bei beiden Generationen der Zuwanderer aus den neuen, und vor allem den alten, EU-Staaten höher als bei den Zuwanderern aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien und ihren Nachkommen.

Beim Vergleich der Untergruppen nach Staatsbürgerschaft zeigt sich, dass sowohl türkische Zuwanderer als auch ihre Nachfahren überdurchschnittlich häufig am Abend oder in der Nacht arbeiten. Hingegen sind die Anteile der übrigen Vergleichsgruppen bei der Samstags- und Sonntagsarbeit relativ ausgeglichen, während Personen mit (unmittelbarem) türkischen oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund seltener am Sonntag arbeiten als die Vergleichsgruppen, Personen mit (unmittelbarem) ex-jugoslawischem Migrationshintergrund auch deutlich seltener am Samstag.

Relativ große Differenzen zeigen sich bezüglich des Anteils der Personen, die im Schicht-/Turnus-/Wechseldienst arbeiten. Ihr Anteil liegt bei den Personen mit EUalt-Migrationshintergrund deutlich unter dem Wert aller Vergleichsgruppen, bei den Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund hingegen deutlich höher als bei den Vergleichsgruppen. Erwerbstätige der ersten Zuwanderergeneration sind jedoch wesentlich stärker davon betroffen als Erwerbstätige der zweiten Zuwanderergeneration. Besonders deutlich unterscheiden sich diesbezüglich die türkischen und die EUneu-Zuwanderergenerationen: bei ihnen liegt der Anteil der Schicht-/Turnus-/Wechseldienstarbeiter in der zweiten Generation jeweils um mehr als 10 Prozentpunkte unter den Werten der ersten Generation.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die in Österreich lebende Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe darstellt und somit Aussagen über „die ausländische Bevölkerung“ oder „die erste/zweite Generation der Zuwanderer“ als Einheit ein sehr verzerrtes Bild der lebensweltlichen Realität dieser Bevölkerungsgruppen zeigen. Was man jedoch durchaus feststellen kann, ist, dass sich die Stellung der Personengruppen mit

(unmittelbarem) Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt deutlich, zum Teil sogar drastisch, von jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Mit zunehmender Nähe zum Status „Österreicher ohne Migrationshintergrund“ – sei es durch die Geburt in Österreich oder die Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft – gleicht ihre Situation jedoch stärker jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund. So gleicht die Stellung der zweiten Generation der Zuwanderer am Arbeitsmarkt deutlich stärker als jene der ersten Zuwanderergeneration der Situation der Österreicher ohne Migrationshintergrund und jene der Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und österreichischer Staatsbürgerschaft stärker als jene der Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund und ausländischer Staatsbürgerschaft. Die Richtung (positiv oder negativ) und die Stärke der Abweichung der Untergruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund von der Vergleichsbasis der Österreicher ohne Migrationshintergrund unterscheidet sich jedoch deutlich je nach Herkunftsland/Herkunftsland der Eltern/Staatsbürgerschaft.

Literatur- und Quellenverzeichnis

ABRAHAM M./HINZ T. (Hrsg.), 2005, *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden

ABRAHAMSEN Y./KAPLANEK H./SCHIPS B., 1986, *Arbeitsmarkttheorie, Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung in der Schweiz*, Grusch (= Beiträge zur empirischen Wirtschaftsforschung, Bd. 1)

AK WIEN (KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR WIEN; Hrsg.), 2007, *Ratgeber für Migrantinnen und Migranten. Aufenthalt und Arbeit in Österreich*, Wien

AMS (ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH; Hrsg.), 1998, *AusländerInnen in Österreich. Migrationspolitik und Integration*, Wien (= AMS report, Bd.6)

ARROW K. J., 1973, *The Theory of Discrimination*, in: ASHENFELTER O./REES A. (Hrsg.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, S.3-33

ASHENFELTER O./REES A. (Hrsg.), 1973, *Discrimination in Labor Markets*, Princeton

AVERITT R. T., 1968, *The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure*, New York

BAUDER H., 2005, *Habitus, rules of the labour market and employment strategies of immigrants in Vancouver, Canada*, in: *Social & Cultural Geography*, 6(1), S.81-97

BAUER W. T., 2008, *Zuwanderung nach Österreich*, Wien; online unter: www.politikberatung.or.at/typo3/fileadmin/02_Studien/8_Migration/zuwanderungnachoesterreich.pdf (Stand: 11.11.2008)

BAUMGARTNER I./PFEFFER C./STADLER B., 2007, *Erläuterungen 2007. Mikrozensus AKE EWStV*, Wien

BECKER G. S., 1962, *Investment in human capital: A theoretical analysis*, in: *The Journal of Political Economy* 70(5), S.9-49

BECKER G. S., 1964, *Human Capital*, New York, zit. nach: Sesselmeier/Blauermel, 1998: 65

BECKER G. S., 1971, *The economics of discrimination*, Chicago u. London

BEHNKE J./BAUR N./BEHNKE N., 2006, *Empirische Methoden der Politikwissenschaft*, Paderborn u.a. (= UTB; Nr. 2695)

BIFFL G. (Hrsg.), 2002a, *Arbeitsmarktrelevante Effekte der Ausländerintegration in Österreich*, Wien

BIFFL G., 1994, *Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes am Beispiel Österreich*, Wien u. New York

BIFFL G., 1999, *Insider und Outsider, Inländer und Ausländer: Wo sind die Grenzen?*, Wien (=WIFO Working Papers, Nr.125)

BIFFL G., 2002b, *Wandel wesentlicher Elemente der Wanderungen in Österreich in den neunziger Jahren*, in: BIFFL G. (Hrsg.), 2002a, *Arbeitsmarktrelevante Effekte der Ausländerintegration in Österreich*, Wien, S.117-122

BIFFL G., 2006, *WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Teilstudie 6: Bevölkerungsentwicklung und Migration*, Wien

BIFFL G., 2008, *SOPEMI Report on Labour Migration. Austria 2007-08*, Wien

BIFFL G./BOCK-SCHAPPELWEIN J., 2007, *Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres*, Wien

BILLER M., 1989, *Arbeitsmarktsegmentation und Ausländerbeschäftigung. Ein Beitrag zur Soziologie des Arbeitsmarktes mit einer Fallstudie aus der Automobilindustrie*, Frankfurt u. New York

BLOSSFELD H. P./MAYER K. U., 1988, *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs*, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 40(2), S.262-283

BMAS (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES; Hrsg.), 1993, *Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Aspekte: Frauen im Erwerbsleben (SOFIE)*, Wien

BMAS (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES; Hrsg.), 1994, *Ausländerbeschäftigung 1993*, Wien

BMI (BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES), 2007, *Entwicklung der Zahl der Asylwerber in der Republik Österreich in der Zeit von 1999 bis 2007*; online unter: www.bmi.gv.at/cms/BMI_Asylwesen/statistik/files/Asylantraege_seit_1999.pdf (Stand: 19.5.2009)

BOURDIEU P., 1983, *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital*, in: KRECKEL R. (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten*, Göttingen (= Soziale Welt, Sonderband 2), S.183-198

BRANDSTALLER T. (Hrsg.), 1996, *Österreich 2 ½. Anstöße zur Strukturreform*, Wien

BREMER P., 2000, *Ausgrenzungsprozesse und die Spaltung der Städte. Zur Lebenssituation von Migranten*, Opladen (= Stadt, Raum und Gesellschaft, Bd. 11)

BRINKMANN C. U.A. (Hrsg.), 1979, *Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde*, Nürnberg (= Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 33), S.1-44

BRINKMANN C./SCHÖBER-GOTTWALD K., 1976, *Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75. Methoden und erste Ergebnisse*, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 9(2), S.91-116

BRUCKNER R. U.A., 2008, *Fremdenrechtspaket*, Wien u. Graz

BRÜDERL J., 1991, *Mobilitätsprozesse in Betrieben. Dynamische Modelle und empirische Befunde*, Frankfurt u. New York (= Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Bd. 22)

BUNDESKANZLERAMT (Hrsg.), 2008, *HELP.gv.at*; online unter: www.help.gv.at/Content.Node/26/Seite.260420.html (Stand: 11.11.2008)

BUTSCHEK F. (Hrsg.), *Die ökonomischen Aspekte der Arbeitsmarktpolitik*, Wien

CASTRO VARELA M., 2003, *Zur Skandalisierung und Re-Politisierung eines bekannten Themas: „Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt“*, in: CASTRO VARELA M./CLAYTON D. (Hrsg.), *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung*, Königstein/Taunus, S.8-29

CASTRO VARELA M./CLAYTON D. (Hrsg.), 2003, *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung*, Königstein/Taunus

ÇINAR D., 2004, *Österreich ist kein Einwanderungsland. Drei ketzerische Thesen zu Migration und Integration*, in: GÜRSER H./KOGOJ C./MATTL S. (Hrsg.), *Gastarbeiteri. 40 Jahre Arbeitsmigration*, Wien, S.47-52

CLAYTON D., 2003, *Einen sicheren Job beim Staat? Migrantinnen im öffentlichen Dienst*, in: CASTRO VARELA M./CLAYTON D. (Hrsg.), *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung*, Königstein/Taunus, S.92-108

DIEHL C./BLOHM M., 2008, *Die Entscheidung zur Einbürgerung. Optionen und identifikative Aspekte*, in: KALTER FRANK (Hrsg.), *Migration und Integration*, Wiesbaden (= Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48/2008), S.437-464

DOERINGER P. B./PIORE M. J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington

DORNMAYR H., 1999, *Fremdenfeindlichkeit im lokalen Kontext. Eine vergleichende Untersuchung zweier Linzer Stadtteile*, in: FASSMANN H./MATUSCHEK H./MENASSE E. (Hrsg.), 1999, *Abgrenzen, ausgrenzen, aufnehmen. Empirische Befunde zur Fremdenfeindlichkeit und Integration*, Klagenfurt (= Publikationsreihe des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr zum Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit, Bd.1), S.129-144

DUNLOP J. T., 1957, *The Task of Contemporary Wage Theory*, in: TAYLOR W./PERSON F. (Hrsg.), *New Concepts in Wage Discrimination*, New York, S.117-139, zit. nach Oberhauser, 2006: 30

EDWARDS R. C./REICH M./GORDON D. M. (Hrsg.), 1975, *Labor Market Segmentation*, Lexington, Toronto u. London

EHRENBERG R. G./SMITH R. S., 1991, *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, New York

ENGELBRECH G. (Hrsg.), 2002, *Arbeitsmarktchancen für Frauen*, Nürnberg (=Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd.258)

ESSER H., 2008, *Assimilation, ethnische Schichtung oder selektive Akkulturation? Neuere Theorien der Eingliederung von Migranten und das Modell der intergenerationalen Integration*, in: KALTER FRANK (Hrsg.), *Migration und Integration*, Wiesbaden (= Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48/2008), S.81-107

FASSMANN H. (Hrsg.), 2007, *2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen*, Klagenfurt

FASSMANN H., 1992, *Funktion und Bedeutung der Arbeitsmigration nach Österreich seit 1963*, in: ALTHALER S. K./ HOHENWARTER A. (Hrsg.), *Torschluss. Wanderungsbewegungen und Politik in Europa*, Wien (= Österreichische Texte zur Gesellschaftskritik, Bd. 57), S.100-110

FASSMANN H., 1993, *Arbeitsmarktsegmentation und Berufslaufbahnen. Ein Beitrag zur Arbeitsmarktgeographie Österreichs*, Wien (= Beiträge zur Stadt- und Regionalforschung, Bd.11)

FASSMANN H./FINDL P./MÜNZ R., 1991, *Die Auswirkungen der internationalen Wanderungen auf Österreich. Szenarien zur regionalen Bevölkerungsentwicklung 1991-2031 des Instituts für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften*, Wien (= Österreichische Raumordnungskonferenz, Schriftenreihe Nr.89)

FASSMANN H./LICHTENBERGER E. (Hrsg.), 1995, *Märkte in Bewegung. Metropolen und Regionen in Ostmitteleuropa*, Wien, Köln u. Weimar

FASSMANN H./MATUSCHEK H./MENASSE E. (Hrsg.), 1999, *Abgrenzen, ausgrenzen, aufnehmen. Empirische Befunde zur Fremdenfeindlichkeit und Integration*, Klagenfurt (= Publikationsreihe des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr zum Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit, Bd.1)

FASSMANN H./MÜNZ R., 1995, *Einwanderungsland Österreich? Historische Migrationsmuster, aktuelle Trends und politische Maßnahmen*, Wien

FASSMANN H./MÜNZ R., 1996, *Österreich – Einwanderungsland wider Willen*, in: BRANDSTALLER T. (Hrsg.), *Österreich 2 ½. Anstöße zur Strukturreform*, Wien

FASSMANN H./MÜNZ R./SEIFERT W., 1999, *Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland und Österreich. Zuwanderung, berufliche Platzierung und Effekte der Aufenthaltsdauer*, in: FASSMANN H./MATUSCHEK H./MENASSE E. (Hrsg.), 1999, *Abgrenzen, ausgrenzen, aufnehmen. Empirische Befunde zur Fremdenfeindlichkeit und Integration*, Klagenfurt (= Publikationsreihe des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr zum Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit, Bd.1), S.95-114

FASSMANN H./REEGER U., 2007, *Lebensformen und soziale Situation von Zuwanderinnen*, in: FASSMANN H. (Hrsg.), 2007, *2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen*, Klagenfurt, S.183-200

FASSMANN H./REEGER U./SARI S., 2007, *Migrantinnenbericht 2007*, Wien

FASSMANN H./SEIFERT W., 1997, *Beschäftigungsstrukturen ausländischer Arbeitskräfte in Österreich und Deutschland. Unterschiede und Gemeinsamkeiten*, in: *Erdkunde* 51, S.318-329

FASSMANN H./STACHER I., 2003, *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen*, Klagenfurt

FRANZ W., 2006, *Arbeitsmarktökonomik*, Wien

FREIBURGHaus D./SCHMID G., 1975, *Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten. Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Konsequenzen*, in: *Leviathan*, 3(3), 417-447

FREIBURGHaus D./SCHMID G., 1977, *Probleme der Beschäftigungspolitik bei anhaltend hoher Arbeitslosigkeit*, in: SEIFERT H./SIMMERT D. B. (Hrsg.), *Arbeitsmarktpolitik in der Krise*, Bund Verlag, Köln, S.100-124)

FRIEDRICHS J., 2008, *Ethnische Segregation*, in: KALTER FRANK (Hrsg.), *Migration und Integration*, Wiesbaden (= Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48/2008), S.380-411

FRINGS D., 2003, *Rechtspositionen und Regelungsdefizite für Migrantinnen im prekären Sektor des Arbeitsmarktes*, in: CASTRO VARELA M./CLAYTON D. (Hrsg.), *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung*, Königstein/Taunus, S.58-91

GÄCHTER A. U. A., 2004, *Von Inlandarbeiterschutzgesetz bis EURODAC-Abkommen. Eine Chronologie der Gesetze, Ereignisse und Statistiken bezüglich der Migration nach Österreich 1925-2004*, in: GÜRSER H./KOGOJ C./MATTL S. (Hrsg.), *Gastarbeiteri. 40 Jahre Arbeitsmigration*, Wien, S.31-45

GOLDBERG C., 1993, *Soziologische Kritik an der Ökonomischen Arbeitsmarkttheorie*, in: BMAS (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES; Hrsg.), *Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Aspekte: Frauen im Erwerbsleben (SOFIE)*, Wien, S.141-144

GOTTSCHALL K., 1995, *Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation*, in: BECKER-SCHMIDT R. U. KNAPP G. A. (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt u. New York, S.125-162

GRANATO N., 2003, *Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Opladen (= Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Bd. 33)

GRANOVETTER M. S., 1974, *Getting a job. A Study of Contacts and Careers*, Cambridge

GREGORITSCH P. U.A., 2007, *Migrationshintergrund: die Erwerbserfahrungen zweier Generationen. Arbeitsmarktsituation von Migrant/inn/en in Österreich*, Wien

GÜMEN S., 2003, *Frauen, Arbeitsmarkt und Einwanderungsgesellschaft – (k)ein Thema für die Frauenforschung?*, in: CASTRO VARELA M./CLAYTON D. (Hrsg.), *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung*, Königstein/Taunus, S.30-57

GÜRSERES H./KOGOJ C./MATTL S. (Hrsg.), 2004, *Gastarbeiter. 40 Jahre Arbeitsmigration*, Wien

HARTL M. U.A., 1998, *Soziale Beziehungen und Personalauswahl. Eine empirische Studie über den Einfluss des kulturellen und sozialen Kapitals auf die Personalrekrutierung*, München u. Mering (= Praxis Sozialforschung, Bd. 1)

HEATH A. F./CHEUNG S. Y. (Hrsg.), 2007a, *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, New York (= Proceedings of the British Academy, Bd. 137)

HEATH A. F./CHEUNG S. Y., 2007b, *The Comparative Study of Ethnic Minority Disadvantage*, in: HEATH A. F./CHEUNG S. Y. (Hrsg.), *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, New York (= Proceedings of the British Academy, Bd. 137) S.1-44

HEATH A., 2007, *Crossnational Patterns and Processes of Ethnic Disadvantage*, in: HEATH A. F./CHEUNG S. Y. (Hrsg.), *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, New York (= Proceedings of the British Academy, Bd. 137) S.639-695

HERZOG-PUNZENBERGER B., 2007, *Gibt es einen Staatsbürgerschaftsbonus? Unterschiede in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt anhand der österreichischen Volkszählungsdaten 2001 – Ergebnisse für die zweite Generation der Anwerbegruppen*, in: HEATH A. F. U. CHEUNG S. Y. (Hrsg.), *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, New York, S.242-245

HOHN H. W./WINDOLF P., 1985, *Prozesse sozialer Schließung im Arbeitsmarkt. Eine empirische Skizze betriebsinterner Determinanten von Mobilitätsprozessen*, in: KNEPEL H./HUJER R. (Hrsg.), *Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt*, Frankfurt/Main u. New York (= Schriftenreihe/Sonderforschungsbereich 3 der Universitäten Frankfurt und Mannheim, Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik, Bd. 13), S.305-327

JONSSON J. O., 2007, *The The Farther They Come, the Harder They Fall? First- and Second-Generation Immigrants in the Swedish Labour Market*, in: HEATH A. F./CHEUNG S. Y. (Hrsg.), *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, New York (= Proceedings of the British Academy, Bd. 137) S.451-505

KALTER F. (Hrsg.), 2008, *Migration und Integration*, Wiesbaden (= Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48/2008)

KALTER F., 2003, *Chancen, Fouls und Abseitsfallen. Migranten im deutschen Ligenfußball*, Wiesbaden

KALTER F., 2005, *Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt*, in: ABRAHAM M./HINZ T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden, S.303-332

KAPPHAN A., 1994, *Frauen am Arbeitsmarkt. Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen*, Frankfurt/Main

KERR C., 1954, *Balkanization of labor markets*, Berkeley (= Institute of Industrial Relations, Reprint Nr. 59)

KIRISITS M., 2004, *Atypische Beschäftigung und Insider-Outsider-Strukturen auf dem Arbeitsmarkt*, in: ZILIAN H. G. (Hrsg.), *Insider und Outsider*, München u. Mering, S.60-76

KNEPEL H./HUJER R. (Hrsg.), 1985, *Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt*, Frankfurt/Main u. New York (= Schriftenreihe/Sonderforschungsbereich 3 der Universitäten Frankfurt und Mannheim, Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik, Bd. 13)

KOCH S., 2002, *Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen*, in: ENGELBRECH G. (Hrsg.), *Arbeitsmarktchancen für Frauen*, Nürnberg (=Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd.258); S.49-65

KOGAN I., 2007, *Continuing Ethnic Segmentation in Austria*, in: HEATH A. F./CHEUNG S. Y. (Hrsg.), *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, New York (= Proceedings of the British Academy, Bd. 137) S.103-141

KOHLBACHER J., 2007, *Entwicklung der Asylanträge 1997-2006*, in: FASSMANN H. (Hrsg.), 2007, *2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen*, Klagenfurt, S.163-164

KÖNIG K., 1990, *Asylland Österreich: Zutritt verboten?*, Wien

KRAIS B., 1983, *Bildung als Kapital. Neue Perspektiven für die Analyse der Sozialstruktur?*, in: KRECKEL R. (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten*, Göttingen (= Soziale Welt, Sonderband 2), S.199-220

KRECKEL R. (Hrsg.), 1983a, *Soziale Ungleichheiten*, Göttingen (= Soziale Welt, Sonderband 2)

KRECKEL R., 1983b, *Soziale Ungleichheit und Arbeitsmarktsegmentierung*, in: KRECKEL R. (Hrsg.), 1983a, *Soziale Ungleichheiten*, Göttingen (= Soziale Welt, Sonderband 2)

KRECKEL R., 1992, *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*, Frankfurt/Main u. New York (= Theorie und Gesellschaft, Bd. 25)

KREIMER M., 1995, *Rational Choice und Frauen am Arbeitsmarkt. Überlegungen zur Geschlechtsneutralität der ökonomischen Theorie*, Graz (= Research Memorandum Nr. 9503, Institut für Volkswirtschaftslehre und -politik, Karl-Franzens-Universität Graz)

KREIMER M., 1999, *Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation*, Frankfurt/Main

KUBIN I., 1993, *Zur Theorie segmentierter Arbeitsmärkte*, in: BMAS (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES; Hrsg.), *Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Aspekte: Frauen im Erwerbsleben (SOFIE)*, Wien, S.145-150

KULAWIK T./SAUER B. (Hrsg.), 1996, *Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft*, Frankfurt/Main u. New York (= Politik der Geschlechterverhältnisse, Bd. 5)

KYTIR J., 2002, *Zahl der in- und ausländischen Wohnbevölkerung*, in: BIFFL G. (HRSG.), 2002a, *Arbeitsmarktrelevante Effekte der Ausländerintegration in Österreich*, Wien, S.44-56

KYTIR J./STADLER B., 2004, *Die kontinuierliche Arbeitskräfteerhebung im rahmen des neuen Mikrozensus. Vom „alten“ zum „neuen“ Mikrozensus*, in: Statistische Nachrichten, 6/2004, S.511-518

LÄRM T., 1982, *Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit. Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze*, Frankfurt/Main

LEBHART G./MARIK-LEBECK S., 2007a, *Bevölkerung mit Migrationshintergrund*, in: FASSMANN H. (HRSG.), 2. *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen*, Wien, S.165-182

LEBHART G./MARIK-LEBECK S., 2007b, *Zuwanderung nach Österreich: aktuelle Trends*, in: FASSMANN H. (Hrsg.), 2007, 2. *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen*, Klagenfurt, S.145-163

LICHTENBERGER E., 1995, *Die ethnische Über- und Unterschichtung auf dem Wiener Arbeitsmarkt*, in: FASSMANN H./LICHTENBERGER E. (Hrsg.), *Märkte in Bewegung. Metropolen und Regionen in Ostmitteleuropa*, Wien, Köln u. Weimar, S.164-168

LINDMAYR M., 2006, *Handbuch zur Ausländerbeschäftigung*, Wien

LIPSEY R. G./STEINER P. O./PURVIS D. D., 1987, *Economics*, New York u.a.

LUTZ B., 1987, *Arbeitsmarkt und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt u. New York

LUTZ B./SENGENBERGER W., 1974, *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*, Göttingen

MA17 (MAGISTRAT DER STADT WIEN, INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSANGELEGENHEITEN, GRUNDLAGEN, ÖFFENTLICHKEITSARBEIT, RECHT; Hrsg.), 2007, *MigrantInnen in Wien 2007. Daten, Fakten, Recht*, Wien

MAIER F., 1996, *Arbeitsmarkt und Geschlechterverhältnis. Frauenarbeit als Gegenstand politischer Regulierung*, in: KULAWIK T./SAUER B. (Hrsg.), *Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft*, Frankfurt/Main u. New York (= Politik der Geschlechterverhältnisse, Bd. 5), S.175-205

MARIK-LEBECK S./WISBAUER A./KYTIR J., 2008, *Integration. Daten. Zahlen. Fakten 2008*, Wien

MARIK-LEBECK S./WISBAUER A./KYTIR J., 2009, *Migration & Integration. Daten. Zahlen. Fakten 2009*, Wien

MINCER J., 1962, *On-the-job training: cost, returns and some implications*, in: Journal of Political Economy 70(5), S.50-79

MINCER J., 1993, *Studies in Human Capital. Collected Essays of Jacob Mincer, Volume 1*, Cambridge

MÜNZ R./ZUSER P./KYTIR J., 2003, *Grenzüberschreitende Wanderungen und ausländische Wohnbevölkerung: Struktur und Entwicklung*, in: FASSMANN H./STACHER I., *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen*, Klagenfurt, S.20-61

MUTTONEN L., 2008, *Die Integration von Drittstaatsangehörigen in den österreichischen Arbeitsmarkt*, Wien

NAUCK B., 2008, *Akkulturation: Theoretische Ansätze und Perspektiven in Psychologie und Soziologie*, in: KALTER FRANK (Hrsg.), *Migration und Integration*, Wiesbaden (= Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48/2008), S.108-133

OBERHOLZER M. K., 2006, *Frauenerwerbstätigkeit und Arbeitsmarktsegmentation. Empirische Befunde für die Schweiz*, Bern, Stuttgart u. Wien (= Schriftenreihe des Forschungsinstitutes für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen, Bd. 29)

OFFE C./HINRICHS K., 1977, *Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern*, in: OFFE C. (Hrsg.), *Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit*, Neuwied u. Darmstadt, S.3-61 (= Kritische Texte: Sozialarbeit, Sozialpädagogik, soziale Probleme)

OI W. Y., 1962, *Labor as a Quasi-fixed Factor*, in: *Journal of Political Economy* 70(6), S.538-555

PARNREITER C., 1994, *Migration und Arbeitsteilung. AusländerInnenbeschäftigung in der Weltwirtschaftskrise*, Wien

PFRIEM H., 1978, *Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie*, in: SENGENBERGER W. (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt u. New York, S.43-53

PHELPS E. S., 1972a, *Inflation Policy and Unemployment Theory. The Cost-Benefit Approach to Monetary Planning*, London u. Basingstroke

PHELPS E. S., 1972b, *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, in: *The American Economic Review*, 62 (2), S.659-661

PIORE M. J., 1975, *Notes for a Theory of Labor Market Stratification*, in: EDWARDS R. C./REICH M./GORDON D. M. (Hrsg.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Toronto u. London, S.125-150

PIORE M. J., 1978, *Lernprozesse, Mobilitätsketten, und Arbeitsmarktsegmente*, in: SENGENBERGER W. (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt u. New York, S.67-98

PIORE M. J., 1979, *Birds of passage. Migrant labor and industrial societies*, Cambridge u.a.

PLAHUTA S., 2007, *Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in städtische Arbeitsmärkte. Dargestellt am Beispiel der Stadt Stuttgart*, Berlin (= Wirtschaftsgeographie, Bd. 42)

RÄTHZEL N./SARICA Ü., 1994, *Migration und Diskriminierung in der Arbeit: Das Beispiel Hamburg*, Hamburg u. Berlin (= Edition Philosophie und Sozialwissenschaften, Bd. 28)

REINEKE U., 1986, *Segmentationstheorien des Arbeitsmarktes und Beschäftigungsniveau. Eine Auseinandersetzung mit der theoretischen und empirischen Relevanz der Entkopplungshypothese*, Frankfurt/Main, Bern u. New York (= Europäische Hochschulschriften: Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 743)

REITERER A. F., 2007, *Volkszählung 2001. Textband. Die demographische, soziale und wirtschaftliche Struktur der österreichischen Bevölkerung*, Wien

ROTHSCHILD K. W., 1975, *Marktmechanismus und Arbeitsmarktpolitik*, in: BUTSCHK F. (Hrsg.), *Die ökonomischen Aspekte der Arbeitsmarktpolitik*, Wien, S.11-22

SCHULTZ T. W., 1961, *Investment in Human Capital*, in: *American Economic Review* 51(1), S.1-17

SCHUMACHER S., 2006, *Gesetzessammlung Fremdenrecht. Fremdenrechtspaket 2005*, Wien

SCHUMACHER S./PEYRL J., 2007, *Fremdenrecht. Asyl, Ausländerbeschäftigung, Einbürgerung, Einwanderung, Verwaltungsverfahren*, Wien

SEIFERT H./SIMMERT D. B. (Hrsg.), 1977, *Arbeitsmarktpolitik in der Krise*, Bund Verlag, Köln, S.100-124)

SEIFERT W., 1995, *Die Mobilität der Migranten. Die berufliche, ökonomische und soziale Stellung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik. Eine Längsschnittanalyse mit dem Sozio-Ökonomischen Panel, 1984-1989*, Berlin

SENGENBERGER W. (Hrsg.), 1978a, *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt u. New York

SENGENBERGER W., 1975, *Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes*, Frankfurt u. München

SENGENBERGER W., 1978b, *Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem*, in: SENGENBERGER W. (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt u. New York, S.15-42

SENGENBERGER W., 1979, *Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung – mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik Deutschland*, in: BRINKMANN C. U.A. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde*, Nürnberg (= Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 33), S.1-44

SENGENBERGER W., 1987, *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt/Main u. New York (= Arbeiten aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF, München)

SESSELMEIER W./BLAUERMEL G., 1998, *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick*, Heidelberg

SINGER O., 1986, *Lohnarbeit und Arbeitsmarkt. Umriss zu einer sozialökonomischen Theorie der Allokation von Arbeitskraft*, Frankfurt/Main, Bern u. New York, Verlag Peter Lang (= Europäische Hochschulschriften: Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 684)

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.), 2007a, *Bevölkerungsstand 2007*, Wien

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.), 2007b, *Wanderungsstatistik 2006*, Wien

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.), 2008a, *In Österreich leben 1,4 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund (Presseaussendung vom 23.7.2008)*; online unter: www.statistik.at/web_de/presse/032181 (Stand: 23.9.2008)

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.), 2008b, *Statistik des Bevölkerungsstandes*; online unter: www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_im_jahresdurchschnitt/index.html (Stand: 19.5.2009)

SZYDLIK M., 1990, *Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Analyse mit Daten des Sozio-Ökonomischen Panels, 1984-1988*, Berlin

TAYLOR W./PERSON F. (Hrsg.), *New Concepts in Wage Discrimination*, New York, zit. nach Oberhauser, 2006: 30

THUROW L. C., 1975, *Generating Inequality*, London u. Basingstoke

THUROW L. C., 1978, *Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs*, in: SENGENBERGER W. (Hrsg.), *Der gesplittete Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt u. New York, S.67-98

TRAUNSTEINER B. S., 2004, *Zugangsbeschränkungen für Migrantinnen zum österreichischen Arbeitsmarkt*, Diplomarbeit, Universität Wien

TREIBEL A., 1997, *Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart*, Opladen (=Einführungskurs Soziologie, Bd. 3)

VAN TUBERGEN F., 2008, *The impact of the partner on the economic incorporation of immigrants. Household Specialization or Social Capital?*, in: KALTER FRANK (Hrsg.), *Migration und Integration*, Wiesbaden (= Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48/2008), S.307-323

VOGL M., 2007, *Die jüngere Entwicklung im Bereich des Asyl- und Fremdenrechts*, in: FASSMANN H. (Hrsg.), 2007, *2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen*, Klagenfurt, S.19-41

WACHTER M. L., 1978, *Das Konzept des dualen Arbeitsmarktes aus neoklassischer Sicht*, in: SENGENBERGER W. (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt u. New York, S.139-184

WEISS H., 2007, *Leben in zwei Welten – Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation*, in: FASSMANN H. (Hrsg.), 2007, 2. *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen*, Klagenfurt, S.417-419

WOLF-MAIER F./KREUZHUBER M., 2007, *Schlüsselfaktor Beschäftigung*, in: BMI (BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES) (HRSG.), *Gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration*, Wien, S.51-77

ZEMIT (ZENTRUM FÜR MIGRANTINNEN IN TIROL; Hrsg.), 2007, *Jugend ohne Chance? Jugendliche mit Migrationshintergrund im Ländervergleich Österreich – Deutschland – Frankreich – Slowakei*, Innsbruck

ZILIAN H. G. (Hrsg.), 2004, *Insider und Outsider*, München u. Mering

Anhang

Inhaltsübersicht

Die in Österreich lebende Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund stellt nicht nur in ihrer formalen Zusammensetzung (österreichische Staatsbürgerschaft/ausländische Staatsbürgerschaft, in Österreich/im Ausland geboren, Eltern in Österreich/im Ausland geboren) eine sehr vielfältige Gruppe dar. Auch bezüglich ihrer Stellung am Arbeitsmarkt kann man deutliche Unterschiede je nach Staatsbürgerschaft, Art des Migrationshintergrunds (selbst zugewandert oder Eltern zugewandert) und Herkunftsland bzw. Herkunftsland der Eltern feststellen. Gleichzeitig unterscheidet sich die Stellung der Personengruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt deutlich, zum Teil sogar drastisch, von jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund.

In der vorliegenden Arbeit werden zunächst kurz wichtige Arbeitsmarkttheorien, die die spezifische Situation von Immigranten und ihren Nachkommen am Arbeitsmarkt zu beschreiben und zu erklären versuchen, aufgearbeitet. Anschließend wird anhand des Datenmaterials der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (2. Quartal 2008) die unterschiedliche Stellung von Bevölkerungsgruppen am österreichischen Arbeitsmarkt je nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Geburtsland der Eltern analysiert. In einem ersten Schritt werden dazu die Erwerbsdaten von in Österreich geborenen Personen mit Migrationshintergrund (2. Generation der Zuwanderer) mit den Daten der in Österreich geborenen Personen ohne Migrationshintergrund verglichen. In einem nächsten Schritt wird untersucht, wie sich die Erwerbssituation von im Ausland geborene Personen (1. Generation der Zuwanderer) im Vergleich zu jener der im Inland geborenen Personen mit Migrationshintergrund (2. Generation der Zuwanderer) darstellt. Anschließend werden die Erwerbsdaten von ausländischen Staatsbürgern jenen der österreichischen Staatsbürger mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund gegenübergestellt, um festzustellen, welche Auswirkungen die Staatsbürgerschaft auf die Stellung von Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt hat. Zum Vergleich werden jeweils auch die Werte der österreichischen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund herangezogen.

Lebenslauf

Valentina Janisch

Geburtsdatum: 24.4.1985

Geburtsort: Mödling (Österreich)

Ausbildungsweg

2003/2004 - 2009: Lehramtsstudium Geographie&Wirtschaftskunde und Spanisch an der Universität Wien

2006/2007: Auslandsstudienjahr in Alicante (Spanien)

1999/2000 - 2002/2003: Bundesrealgymnasium Waidhofen/Ybbs

1995/1996 – 1998/1999: Hauptschule Ybbsitz

1992/1993 – 1994/1995: Volksschule Ybbsitz

1991/1992: Volksschule Mödling

Zusatzausbildungen

Modul Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprache (Germanistikinstitut, Universität Wien)

Ausbildung zur Koordinatorin für Berufs- und Studienwahlvorbereitung
(Institut für Geographie&Regionalforschung, Universität Wien)

Berufserfahrung/Praktika

November 2008: Hospitationspraktikum und Unterrichtspraktikum DaF/DaZ (Deutsch als Fremdsprache/ Deutsch als Zweitsprache) an der VHS Favoriten, Wien

Mai 2008: Durchführung einer Projektwoche (Deutsch als Fremdsprache) in Ljubljana (Slowenien)

Februar 2008: Mitarbeit beim indisch-österreichischen Projekt „Dual Language Education in Austrian Schools“ in Goa und Delhi (Indien) als Übersetzerin Englisch-Deutsch

Dezember 2007/Jänner 2008: Fachpraktikum für das Unterrichtsfach Spanisch am BG Bachgasse, Mödling

Februar 2006: Fachpraktikum für das Unterrichtsfach Geographie&Wirtschaftskunde an der BHAK/BHAS Wien 13

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe. Aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommene Stellen sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und noch nicht veröffentlicht.

Wien, im September 2009