



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Is Austria wasting talent?“ –

Eine Forschungsarbeit über den Arbeitsmarkterfolg von  
MigrantInnen und ihren Nachkommen in Österreich

Verfasserin

Stefanie Smoliner

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag<sup>a</sup> rer. soc. oec.)

Wien, 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt: Soziologie: Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche  
Studienrichtung

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



## **DANKSAGUNG**

Auf diesem Weg möchte ich mich bei all jenen bedanken, die mich bei der Erstellung dieser Diplomarbeit begleitet und unterstützt haben.

Ganz herzlicher Dank soll daher Prof. Roland Verwiebe für die Annahme und die Betreuung während der Diplomarbeit zukommen.

Weiters möchte ich besonderen Dank an Mag. August Gächter aussprechen, der mir die Nutzung der Daten des Mikrozensus, auf denen diese Arbeit beruht, kostenfrei ermöglichte.

Allen MitarbeiterInnen des Zentrums für Soziale Innovation, insbesondere Prof. Josef Hochgerner, gilt mein Dank für den anregenden fachlichen Austausch sowie die Unterstützung und Rücksichtnahme während der Anfertigung dieser Diplomarbeit.

Meinen Dank möchte ich auch meiner lieben Studienfreundin Margit und all jenen KollegInnen aussprechen, die meine Studienzeit bereichert haben und deren Gespräche und Ratschläge für mich immer Quelle für neue Ideen waren.

Nicht zuletzt möchte ich mich bei meiner Familie bedanken – bei meiner Schwester Kathrin für ihre anregenden Fragen und ihre emotionale Unterstützung und bei meinem Freund Martin, der mir während meiner gesamten Studienzeit Aufmunterung, Motivation und die notwendige Geduld entgegenbrachte.

Ganz besonderer Dank gilt meinen Eltern, deren bedingungsloser Rückhalt sowie ihre fachliche, emotionale und auch finanzielle Unterstützung mir das Studium überhaupt erst ermöglicht haben.



## ABSTRACT - DEUTSCH

Diese Diplomarbeit beschäftigt sich mit dem Ausmaß und den Ursachen unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolgs von MigrantInnen und Personen mit Migrationshintergrund verglichen mit ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund. Die theoretische Diskussion von Migrations- und Integrationstheorien zeigt, dass der individuelle Arbeitsmarkterfolg einen bedeutenden Push- und Pull-Faktor in der Migrationsentscheidung darstellt und für die Integration in die Aufnahmegesellschaft elementar ist.

Im Zentrum der theoretischen Diskussion stehen drei bedeutende Arbeitsmarkttheorien: die Humankapitaltheorie, die den Arbeitsmarkterfolg als Folge der individuellen Ausstattung an arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Kenntnissen betrachtet; die Segmentationstheorien, die den Arbeitsmarkterfolg von Machtverhältnissen, institutionellen Faktoren und der selektiven Zuordnung zu bestimmten Teilsegmenten des Arbeitsmarktes abhängig machen und die Diskriminierungstheorien, die beruflichen Erfolg durch den systematisch unterschiedlichen Umgang mit Arbeitskräften aufgrund gewisser Gruppen-Merkmale (Geschlecht, Alter, Ethnie, etc.) erklären.

Die Arbeit kommt zu folgenden drei Hauptergebnissen:

### 1- MigrantInnen erreichen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt schlechtere Arbeitsmarktpositionen als ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund

Dies gilt für MigrantInnen aus den neuen EU-Ländern, Serbien, der Türkei oder den sonstigen Ländern. Personen dieser Herkunftsländer erreichen auch bei gleicher Bildungsausstattung wie die Vergleichsgruppe der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund einen signifikant geringeren Arbeitsmarkterfolg. Zusätzlich deuten die Daten auf eine statische Diskriminierung dieser Personen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt hin. Für ZuwanderInnen aus den alten EU-Ländern gilt dies nicht. Diese weisen durchgehend gleichwertige oder günstigere arbeitsmarktspezifische Verteilungen als die österreichischen Befragten auf.

### 2- Humankapitaltheoretische Faktoren leisten den größten Erklärungsbeitrag zum individuellen Arbeitsmarkterfolg

Dies gilt sowohl für einheimische Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund als auch für Personen mit Migrationshintergrund oder MigrantInnen. Jedoch zeigt sich, dass Migration einen Effekt auf das Bildungskapital der Befragten hat und sich bei diesen Personen weniger als Prädiktor von Arbeitsmarkterfolg eignet als bei inländischen Arbeitskräften ohne oder mit Migrationshintergrund. Weiters zeigt sich, dass trotz gleichwertiger Bildungsqualifikationen ausländische Bildungsabschlüsse generell schlechter verwertet werden als inländische Bildungsabschlüsse und Bildungsabschlüsse von Personen aus den alten EU-Ländern generell besser transferiert werden können als die Qualifikationen von Personen aus Serbien, der Türkei oder den neuen EU-Ländern.

### 3- Zwischen den MigrantInnengenerationen ist die Tendenz einer gewissen „beruflichen Aufwärtsmobilität“ erkennbar

MigrantInnen der zweiten Generation aus den alten EU-Ländern oder der sonstigen Ländern weisen keine von der Vergleichsgruppe der ÖsterreicherInnen signifikant unterschiedlichen Arbeitsmarktpositionen mehr auf.

Personen der zweiten Generation der neuen EU-Länder, Serbien und der Türkei zeigen im Vergleich zu MigrantInnen der ersten Generation ihrer Herkunftsgruppe eine strukturelle Besserstellung hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktpositionen. Dennoch üben diese Befragten weiterhin häufiger Jobs mit geringem Arbeitsmarkterfolg aus, auch bei gleicher formaler Bildungsausstattung wie die ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund.



## ABSTRACT – ENGLISCH

This diploma thesis focuses on the labour market success of migrants and their offspring on the Austrian labour market and compares their outcomes with the native-born population without migration background. The main intention of this project is thus to present differences in occupational attainments between the native-born population and migrants and to identify possible causes for ethnic inequalities on the labour market.

The theoretical discussion of migration- and integration theories shows that labour market success is an important drive-factor for the decision to migrate and elementary for the process of integration into the receiving society.

Three famous labour market theories are being discussed in the theoretical part of this paper: firstly human capital theory, which considers expenditures on training and education as investments to enhance individual labour market success; secondly segmentation theories, which highlight power structures, institutional factors as well as selectivity in the allocation process to different segments of the labour market as responsible for unequal occupational outcomes between people and thirdly discrimination theories, which focus on the fact that different people are being treated differently on the labour market because of certain group-characteristics such as age, gender or ethnic origin.

Three main results can be identified from the analysis:

### 1- Labour market outcomes for immigrants are significantly below those of the native-born.

This is true for immigrants born in the new EU-countries, Serbia, Turkey or any other country. Even if those people hold the same educational qualifications like the native-born without migration background their labour market success is significantly lower. In addition the results also indicate that these immigrants are exposed to statistical discrimination on the Austrian labour market. This is not true for people born in the old EU-countries who hold either equally comparable or even more favourable job positions than the native-born without migration background.

### 2- Individual labour market success is due in large part to human capital factors.

This is true for the native-born population as well as for immigrants. But the results clearly show that migration has an effect on the educational credentials of immigrants. The link between personal education and occupation is by far weaker for immigrants than it is for the native-born population. Further, foreign middle or higher educational qualifications are significantly less rewarded on the labour market than native middle or higher educational qualifications and also the country where personal education has been acquired matters. Educational capital of people born in the old EU-countries can be better transferred to the Austrian labour market than educational capital acquired in Serbia, Turkey or any other country.

### 3- The findings show evidence of occupational mobility between first- and second generation immigrants.

Second generation migrants from the old EU-countries and “other” countries do not show significantly different labour market success compared with the native-born without migration background.

Second generation migrants from the new EU-countries, Serbia or Turkey show better and more stable labour market outcomes compared with first generation immigrants of their origin group. Nevertheless, the results of the multivariate analysis point out that these people can be still found more often in positions with low labour market success than the native-born without migration background, even if education levels are the same.



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>5</b>
1.1	Forschungsfragestellung.....	8
<b>2</b>	<b>MIGRATIONSTHEORIEN</b> .....	<b>10</b>
2.1	Definition von Migration .....	10
2.2	Ausgewählte Migrationstheorien .....	12
2.2.1	Das neoklassische Modell .....	12
2.2.2	New Economics of Migration .....	13
2.2.3	Weltsystemtheorie.....	14
2.2.4	Netzwerktheoretische Modelle.....	15
<b>3</b>	<b>ZUWANDERUNG NACH ÖSTERREICH</b> .....	<b>16</b>
3.1	Zuwanderung aus westeuropäischen Ländern.....	18
3.2	Zuwanderung aus osteuropäischen Ländern .....	18
3.3	Zuwanderung aus Ex-Jugoslawien und der Türkei .....	19
3.4	Zuwanderung aus Asien und Afrika.....	19
<b>4</b>	<b>DIE BEDEUTUNG EINER PARTIZIPATION AM ARBEISMARKT IM LICHT KLASSISCHER UND MODERNER INTEGRATIONSTHEORIEN</b> .....	<b>20</b>
4.1	Klassische Integrationstheorien .....	21
4.2	Moderne Integrationstheorien .....	23
<b>5</b>	<b>ARBEITSMARKTTHEORIEN</b> .....	<b>25</b>
5.1	Die Humankapitaltheorie .....	26
5.1.1	Das neoklassische Arbeitsmarktmodell .....	26
5.1.2	Der Kern der Humankapitaltheorie .....	27
5.1.3	Humankapital & Migration.....	31
5.1.4	Kritik an der Humankapitaltheorie.....	33
5.2	Diskriminierungstheorien .....	34
5.2.1	Die ökonomische Diskriminierungstheorie (Becker 1971).....	36
5.2.2	Das Crowding-Modell (Bergmann 1974).....	37
5.2.3	Die radikale Diskriminierungstheorie .....	38
5.2.4	Theorie der statistischen Diskriminierung .....	39
5.2.5	Fazit aus den verschiedenen Diskriminierungstheorien .....	42
5.3	Segmentationstheorien.....	43
5.3.1	Gemeinsamkeiten der Segmentationstheorien und ihre Unterschiede zur neoklassischen Theorie.....	44
5.3.2	Drei bedeutende Segmentationstheorien .....	45
5.3.2.1	<i>Der dreigeteilte Arbeitsmarkt von Kerr</i> .....	45
5.3.2.2	<i>Das duale Modell und seine Erweiterung von Doeringer und Piore</i> .....	47
5.3.2.3	<i>Das ISF-Konzept von Sengenberger/Lutz</i> .....	50

5.3.3	Segmentationstheorien und der Aspekt der Migration .....	53
5.3.4	Die Operationalisierung der Segmentationstheorien.....	56
<b>6</b>	<b>HYPOTHESEN .....</b>	<b>59</b>
6.1	Humankapitaltheoretische Hypothesen.....	59
6.2	Diskriminierungstheoretische Hypothesen .....	59
6.3	Segmentationstheoretische Hypothesen .....	60
<b>7</b>	<b>DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN – DESKRIPTIVE ANALYSE.....</b>	<b>60</b>
7.1	Beschreibung der Datenbasis .....	61
7.2	Definitionen und Konzepte .....	64
7.3	Deskriptive Analyse.....	65
7.3.1	Erwerbstätigenraten .....	66
7.3.2	Arbeitslosenraten .....	68
7.3.3	Inaktivitätsraten .....	69
7.3.4	Bildungsabschlüsse.....	70
7.3.5	Stellung im Beruf .....	74
7.3.6	Zusammenfassung.....	76
<b>8</b>	<b>MULTIVARIATE ANALYSE DES ARBEITSMARKTERFOLGS VON MIGRANTINNEN, MIGRANTEN SOWIE IHREN NACHKOMMEN IN ÖSTERREICH.....</b>	<b>77</b>
8.1	Operationalisierung von Arbeitsmarkterfolg.....	77
8.2	Konstruktion der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg .....	85
8.3	Das multivariate logistische Regressionsmodell.....	87
8.4	Die Beschreibung der unabhängigen Variablen .....	89
8.5	Multivariate Analyse.....	93
8.6	Überblick über die Qualität der Modelle .....	95
8.6.1	Modell 1: das Herkunftsmodell .....	96
8.6.2	Modell 2: das Segmentationsmodell.....	98
8.6.3	Modell 3: das Humankapitalmodell.....	101
8.6.4	Modell 4: das Gesamtmodell .....	104
8.6.5	Modell 5: das Migrationsmodell .....	110
8.6.6	Zusammenfassung.....	112
<b>9</b>	<b>KONKLUSIO .....</b>	<b>117</b>
<b>10</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>126</b>
<b>11</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>135</b>
11.1	SPSS-Outputs der multinomialen logistischen Regressionsmodelle .....	135
11.1.1	Das Herkunftsmodell .....	135

11.1.2	Das Segmentationsmodell.....	138
11.1.3	Das Humankapitalmodell.....	141
11.1.4	Das Gesamtmodell.....	143
11.1.5	Exkurs Gesamtmodell & Interaktion .....	147
11.1.6	Das Migrationsmodell.....	152
<b>11.2</b>	<b>SPSS-Syntax.....</b>	<b>156</b>
<b>11.3</b>	<b>Lebenslauf .....</b>	<b>160</b>

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Die Operationalisierung segmentierter Arbeitsmärkte nach Sengenberger/ Lutz .....	57
Abbildung 2:	Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenraten 2. Quartal 2008, 2009 .....	66
Abbildung 3:	Geschlechtsspezifische Arbeitslosenraten 2. Quartal 2008, 2009 nach Herkunft .....	68
Abbildung 4:	Geschlechtsspezifische Inaktivitätsraten 2. Quartal 2008, 2009 nach Herkunft .....	69
Abbildung 5:	Bildungsabschlüsse der erwerbsfähigen Bevölkerung 2. Quartal 2008, 2009..	71
Abbildung 6:	Die ISCO-88 Berufshauptgruppen .....	85
Abbildung 7:	Die ISCO-88 Berufshauptgruppen nach der Höhe ihres Arbeitsmarkterfolges.	86
Abbildung 8:	Häufigkeitsverteilung der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg .....	86
Abbildung 9:	Das Wirkungsmodell.....	94
Abbildung 10:	Erklärungsgehalt (Nagelkerkes $R^2$ ) der verschiedenen Regressionsmodelle.	95

## Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Berufliche Stellung der Erwerbstätigen 2. Quartal 2008, 2009 nach Herkunft.....	74
Tabelle 2:	Anteil der Erwerbstätigen in den vier Kategorien von Arbeitsmarkterfolg .....	87
Tabelle 3:	Partielles $R^2$ (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell 1 „Herkunft“ ..	97
Tabelle 4:	Partielles $R^2$ (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell 2 „Segmentation“ .....	99
Tabelle 5:	Korrektur der Haupteffekte „Betriebsgröße“ und „Qualifikationsniveau“ .....	101
Tabelle 6:	Partielles $R^2$ (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell „Humankapital“ .....	101

Tabelle 7: Partielles R <sup>2</sup> (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell „Gesamt“ ....	104
Tabelle 8: Partielles R <sup>2</sup> (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell „Migration“ ..	110
Tabelle 9: Herkunftsmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg ..	135
Tabelle 10: Herkunftsmodell: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg.....	136
Tabelle 11: Herkunftsmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg.	137
Tabelle 12: Segmentationsmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg .....	138
Tabelle 13: Segmentationsmodell: höherer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg .....	139
Tabelle 14: Segmentationsmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg .....	140
Tabelle 15: Humankapitalmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg .....	141
Tabelle 16: Humankapitalmodell: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg .....	142
Tabelle 17: Humankapitalmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg .....	142
Tabelle 18: Gesamtmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg ...	143
Tabelle 19: Gesamtmodell: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg .....	144
Tabelle 20: Gesamtmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg ...	145
Tabelle 21: Gesamtmodell 2: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg	147
Tabelle 22: Gesamtmodell 2: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg ....	148
Tabelle 23: Gesamtmodell 2: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg	150
Tabelle 24: Migrationsmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg .....	152
Tabelle 25: Migrationsmodell: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg....	153
Tabelle 26: Migrationsmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg	154

# 1 EINLEITUNG

Wer kennt sie nicht - die Anekdoten über den serbischen taxifahrenden Doktor der Physik oder die türkische Drogerie-Verkäuferin, die eigentlich eine Ausbildung als Wirtschaftsprüferin hat? Doch was ist wahr an diesen subjektiven Behauptungen und Wahrnehmungen?

Eine empirische Basis dafür ist leicht zu finden. So überthitelte z.B. der Standard am 4. Juli einen Artikel seiner Print-Ausgabe „Verschüttete Talente bei Ausländern“ ([www.derstandard.at](http://www.derstandard.at)) und zielte dabei auf das Faktum ab, dass 21,1 Prozent der Ausländer in Österreich laut aktueller OECD-Studie (2008) „überqualifiziert“ sind. Einschlägige Forschungsberichte (Gächter 2006; Biffli 2008; Bock-Schappelwein et al. 2009) über die Positionen von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt kommen zu ähnlichen Ergebnissen: MigrantInnen sowie deren Nachkommen sind auf dem österreichischen Arbeitsmarkt weniger erfolgreich als österreichische Personen ohne Migrationshintergrund und werden oftmals bei gleichen Bildungsabschlüssen in niedriger qualifizierten Berufen eingesetzt.

Nachdem eine Studie der Statistik Austria (2008) gezeigt hat, dass jedes zehnte in Österreich geborene Kind Eltern hat, die im Ausland geboren wurden und insgesamt 10,2% der österreichischen Wohnbevölkerung eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft besitzen (Statistik Austria), besteht nicht nur aus fachlicher, sondern auch aus integrationspolitischer Sicht Anlass zum Nachdenken. Zwar ist Zuwanderung aktuell ein vieldiskutiertes Thema in der Politik und in den Medien, jedoch geht es in diesen Diskussionen meist um Kriminalität und Gewalt; Probleme die mit MigrantInnen in Verbindung gebracht werden. Die Arbeits- und Lebenssituation von MigrantInnen in Österreich bleiben dabei aber unterbelichtet.

Werden nun MigrantInnen, die somit einen beachtlichen Prozentanteil der österreichischen Bevölkerung ausmachen, in Jobs eingesetzt, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus liegen, führt dies zu zwei negativen Auswirkungen: Zum einen werden diese schlechter bezahlt, wodurch sie weniger Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zahlen – augenscheinliche volkswirtschaftliche Verluste, die auf diese Weise entstehen (Bock-Schappelwein 2004). Zum anderen bringen MigrantInnen aufgrund ihrer unterschiedlichen Herkünfte und Traditionen kulturelle Potentiale mit, die inspirierend und stimulierend hinsichtlich der Erzielung von wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Innovationen in Österreich sind und bei einer der Qualifikation nicht adäquaten Tätigkeit nicht ausreichend genutzt werden.

Des Weiteren gibt der Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen einen Hinweis auf deren Integration in das Gesamtsystem der österreichischen Gesellschaft. Einer soziologischen Betrachtungsweise folgend, steht der Arbeitsmarkt in wechselseitigen Beziehungen und Abhängigkeiten zu anderen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen, etwa zu sozialen

Normen und Werten, dem Rechtssystem einer Gesellschaft, der Herrschafts- und Machtverteilung und dem Geschlechterverhältnis (Abraham/ Hinz 2008: 17). Daraus lässt sich ableiten, dass Personen am Arbeitsmarkt Güter, wie zum Beispiel ihre soziale Lage, Macht, Prestige, kurz gesagt ihre Lebenschancen, erwirtschaften, die zum einen die Lebensführung maßgeblich beeinflussen und zum anderen auch über die Generationen hinweg wirken können. Fällt der Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen signifikant schlechter im Vergleich zu dem der ÖsterreicherInnen aus, so bedeutet dies, dass ein bedeutender Aspekt der Integration, nämlich die strukturelle Dimension, die die Voraussetzung für weitere Aspekte wie die soziale und identifikative Integration darstellt (Esser 1980: 231), nicht oder nur unzureichend gelingt. Die Situation verschärft sich noch weiter, wenn die Nachkommen von MigrantInnen (2. Generation) von einer ähnlichen Situation betroffen sind wie ihre Eltern, ihnen sozusagen die benachteiligte soziale Lage der Eltern vererbt wird. Auf diese Weise werden bestehende Ungleichheiten fortgesetzt, soziale Spannungen und Revolten provoziert und Ausgrenzungsprozesse forciert.

Die österreichische Forschung ist im Bereich der Ursachenanalyse ethnischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend entwickelt und ausdifferenziert. Indikatoren, die sich in der internationalen Forschung dieses Bereichs (Borjas/ Tienda 1987; Friedberg 2000; Nielsen 2007; Chiswick/ Miller 2009) als aussagekräftig herausgestellt haben, sind in Österreich noch nicht etabliert und/oder die Einbettung der Forschungsfragestellungen in relevante Konzepte, Paradigmen und entsprechende Theorien findet nicht ausreichend statt.

Diesen Kritikpunkten folgend, beschäftigt sich diese Diplomarbeit mit den Ursachen unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolgs von MigrantInnen und Personen mit Migrationshintergrund in Österreich. Relevante Einflussfaktoren des Arbeitsmarkterfolgs werden aus verschiedenen Arbeitsmarkttheorien identifiziert und deren Operationalisierungen anhand österreichischer Daten auf ihre Bedeutung hin analysiert. Auf diese Weise soll explizit eine Verknüpfung von Theorie und Empirie erfolgen. Als Datengrundlage dient in dieser Arbeit die österreichische Arbeitskräfteerhebung (AKE), die Teil des Mikrozensus der Statistik Austria ist. Gerechnet wird mit einem gepoolten Datensatz aus dem 2. Quartal von 2008 (N= 48 683) und dem 2. Quartal von 2009 (N= 46 328). Die österreichische Arbeitskräfteerhebung ist eine repräsentative Stichprobe, die eine zufällig ausgewählte Stichprobe an Haushalten u. a. zu dem für meine Arbeit interessanten Schwerpunkt „Erwerbstätigkeit“ befragt. Die Fragen beziehen sich vor allem auf den Erwerbsstatus, die Art der Beschäftigung und den Beruf (ISCO-88) sowie auf die geleistete Arbeitszeit und die höchste abgeschlossene Bildung (ISCED-97). Die AKE erhebt auch jährlich umfassende Informationen zum Bildungsstand und der Art der Beschäftigung der im Ausland geborenen Bevölkerung in Österreich. Verschiedene MigrantInnenpopulationen

können auf diese Weise identifiziert und aufgrund des großen Stichprobenumfangs detailliert analysiert werden.

In der Folge soll kurz der Aufbau dieser Diplomarbeit vorgestellt werden:

Zunächst wird die für diese Arbeit relevante Forschungsfragestellung präsentiert. Sodann folgt im nächsten Abschnitt ein kurzer Überblick über allgemeine Migrationstheorien. Ziel dieser Beschreibung ist es, einen Eindruck darüber zu gewinnen, warum sich Personen zu einer Migration entschließen. Daran anschließend wird den MigrantInnen und ihren Beweggründen für eine Migration nach Österreich verstärkt Beachtung geschenkt und ein kurzer Überblick über den Wandel der MigrantInnenpopulationen in den letzten beiden Jahrzehnten gegeben.

Der darauffolgende Abschnitt schließt direkt an den vorhergehenden an. Sobald MigrantInnen im Aufnahmeland angekommen sind, wird der Aspekt der Integration- der Eingliederung der MigrantInnen in das Gesamtsystem der Aufnahmegesellschaft bedeutsam. Deshalb widmet sich dieser Abschnitt der Arbeit verschiedenen Integrationstheorien. Dies geschieht insofern selektiv, als dass der Aspekt der Arbeitsmarktintegration besonders beleuchtet wird, da er die Forschungsfragestellung dieser Diplomarbeit unmittelbar betrifft.

Dies führt zum nächsten Abschnitt der Arbeit, der verschiedene Theorien und Ansätze des Arbeitsmarkterfolgs diskutiert. Drei generelle Erklärungsansätze werden ausführlich besprochen: die Humankapitaltheorie, die den Arbeitsmarkterfolg als Folge der individuellen Ausstattung an arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Kenntnissen betrachtet; die Segmentierungstheorien, sozialwissenschaftliche Arbeitsmarkttheorien, die die verschiedenen relativ geschlossenen Teilmärkte des Arbeitsmarkts beschreiben, die jeweils durch verschiedene Arbeitsbedingungen, Löhne, Machtverhältnisse und Mobilitätsmechanismen gekennzeichnet sind und die Diskriminierungstheorien, die den Arbeitsmarkterfolg durch den systematisch unterschiedlichen Umgang mit Arbeitskräften aufgrund gewisser Gruppen-Merkmale (Geschlecht, Alter, Ethnie, etc.) erklären. Die Präsentation der aus den Arbeitsmarkttheorien entwickelten Hypothesen für den empirischen Teil dieser Arbeit schließt diesen Abschnitt ab.

Sodann folgt der empirische Teil dieser Arbeit. Zunächst wird die Datenbasis und die verwendete Methodik ausführlich vorgestellt. Danach wird die Situation der MigrantInnen im Vergleich zu der der ÖsterreicherInnen am österreichischen Arbeitsmarkt deskriptiv dargestellt. Von besonderem Interesse sind dabei die Qualifikationsstruktur sowie die Art der Erwerbstätigkeit der MigrantInnen. Ziel dieses Abschnitts ist es, Unterschiede in der Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen und ÖsterreicherInnen aufzuzeigen.

Der nächste Abschnitt widmet sich der zentralen Fragestellung dieser Diplomarbeit:

den Ursachen für den unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ihren Nachkommen. Nach einer Erläuterung der abhängigen und unabhängigen Variablen werden mithilfe multivariater Analysetechniken (multinomiale logistische Regressionsmodelle) den aus dem Theorieteil identifizierten Einflussfaktoren des Arbeitsmarkterfolgs empirisch Rechnung getragen. Überprüft wird, ob die Ursachen für den unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen auf humankapitaltheoretische-, segmentationstheoretische-, oder Diskriminierungsfaktoren zurückzuführen sind.

Im Konklusio, dem letzten Abschnitt dieser Arbeit, werden die Ergebnisse aus dem Theorie- und Empirieteil zusammenfassend interpretiert und über Empfehlungen in Bezug auf migrations- sowie innovationsspezifische Zielsetzungen nachgedacht.

## **1.1 Forschungsfragestellung**

Wie bereits im Einleitungsteil dargelegt, beschäftigt sich diese Diplomarbeit mit folgender, zentraler Fragestellung: Welche Ursachen begründen den unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ihren Nachkommen im Vergleich zu dem Arbeitsmarkterfolg der ÖsterreicherInnen? Diese erkenntnisleitende Fragestellung wird für eine bessere analytische Aufarbeitung in die folgenden drei Unterfragen untergliedert:

1. Erzielen MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt einen signifikant schlechteren Arbeitsmarkterfolg als ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund?
2. Welche Ursachen können zu einem unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund führen?
3. Wie stellt sich die Arbeitsmarktposition der Nachkommen der MigrantInnen, also Personen der zweiten Generation mit Geburtsort in Österreich, am österreichischen Arbeitsmarkt dar? Setzen sich bestehende Ungleichheiten fort oder erfolgt eine systematische Angleichung an die Mehrheitsbevölkerung ohne Migrationshintergrund?

Die Forschungsfrage 1 beschäftigt sich somit mit der allgemeinen beruflichen Situation des Gros der ausländischen Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Analysen im Zusammenhang mit dieser Frage werden zeigen ob die ausländischen Arbeitskräfte, so wie es einige Studien (Biffel 2008; Bock-Schappelwein et al. 2009) nahelegen, signifikant schlechtere Arbeitsmarktpositionen einnehmen als der Großteil der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund. Besonders interessant ist es in diesem Zusammenhang auch der Frage nachzugehen, ob ausländische Arbeitskräfte trotz gleicher formaler Qualifikationen (z.B. Bildungsabschluss, Berufserfahrung, etc.) in niedriger qualifizierten Berufen als ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund tätig und somit statistischer Diskriminierung

ausgesetzt sind. Eine wichtige Bedeutung kommt hierbei auch der herkunftsbezogenen Differenzierung der MigrantInnen zu und den unterschiedlichen Voraussetzungen, die sie für beruflichen Erfolg mitbringen.

Die Forschungsfragestellung 2 beschäftigt sich mit den Ursachen für einen unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund. Zum einen geht es bei dieser Fragestellung um allgemein wirkende Faktoren, die den Arbeitsmarkterfolg von Personen beeinflussen. Auf diese Weise kann auch für die österreichische Bevölkerung gezeigt werden, welche Einflussfaktoren für ihren beruflichen Erfolg bedeutend sind. Da es in der Integrationsforschung (vgl. Liebig 2009) üblich ist, MigrantInnen mit der Mehrheitsgesellschaft hinsichtlich verschiedener Kriterien (Qualifikation, Beruf, Kontakte etc.) zu vergleichen, um dadurch einen Hinweis auf deren Integration in die Mehrheitsgesellschaft zu bekommen, soll gezielt analysiert werden, welche Faktoren speziell den Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen erklären. Des Weiteren soll analysiert werden, welchen Effekt Migration auf die allgemeinen Einflussfaktoren des Arbeitsmarkterfolgs, die auch den beruflichen Erfolg der ÖsterreicherInnen erklären, hat. Zusätzlich wird auch hier der Fokus auf die heterogenen MigrantInnengruppen am österreichischen Arbeitsmarkt gelegt.

Die Forschungsfragestellung 3 geht nun einen Schritt weiter und fragt nach der Arbeitsmarktposition der zweiten Generation von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Gunilla Fincke (2009) beschreibt in ihrem Werk „Abgehängt, chancenlos, unwillig?“ sehr treffend, dass eine Auseinandersetzung mit MigrantInnen der zweiten Generation eine Einschätzung der Integrationsbereitschaft einer Gesellschaft möglich macht. „Der Blick auf die zweite Generation und das Verhältnis der Dominanzbevölkerung zu ihr (erlaubt) aussagekräftigere Prognosen über die langfristige Integrationsentwicklung in einem Land als die Untersuchung aller Zuwanderergruppe zusammen (Fincke 2009: 17).“ Eine Analyse des beruflichen Erfolgs der zweiten Generation von MigrantInnen erscheint deshalb auch in dieser Arbeit sinnvoll und aufschlussreich, da Angehörige dieser Gruppe, trotz ihrer hohen Heterogenität, bedeutende Unterschiede zur ersten Generation von MigrantInnen sowie zu den ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund aufweisen (vgl. Fincke 2009).

Von der Gruppe der ersten Generation von MigrantInnen unterscheidet sich die zweite Generation zumeist durch bessere Sprachkenntnisse, eine „österreichische“ Ausbildung sowie die Intention, in Österreich dauerhaft zu bleiben. Weiters müssen sich Personen der zweiten Generation aufgrund ihrer zumeist zur Gänze in Österreich absolvierten Schul- und Berufsausbildung nicht mit Problemen der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse

auseinandersetzen (vgl. Fincke 2009:16). Eine vollständige Teilhabegerechtigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt erscheint daher auch aus formalen Gründen gerechtfertigt.

Auf der anderen Seite zeigt sich, dass MigrantInnen der zweiten Generation mit ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund zwar den Geburtsort im Aufnahmeland gemeinsam haben, sich aber hinsichtlich ihrer Zweisprachigkeit, der über die Eltern vermittelten Migrationserfahrung sowie durch Diskriminierungserfahrungen der verschiedensten Art in der Ausbildungs- und Berufsphase deutlich unterscheiden. Hinzu kommt, dass MigrantInnen der zweiten Generation durchschnittlich weniger elterliche Unterstützung in der Schulzeit in der Form von Wissen und Netzwerken erfahren als gleichaltrige Einheimische ohne Migrationshintergrund (vgl. Fincke 2009:16). Dies wird zum einen auf die mangelnde Erfahrung der Elterngeneration im Aufnahmeland und zum anderen auf deren häufig niedrigere soziale Stellung zurückgeführt.

Zusammengefasst kann durch den Einbezug des Generationenstatus in diese Analyse untersucht werden, ob es MigrantInnen der zweiten Generation gelingt, ihre beruflichen Karrieren zu realisieren bzw. ob berufliche und soziale Aufstiegsprozesse von der ersten zur zweiten Generation von MigrantInnen feststellbar sind.

## **2 MIGRATIONSTHEORIEN**

In diesem Kapitel wird nach der Definition von Migration, ein Überblick über ökonomische und sozialwissenschaftliche Migrationstheorien gegeben, die für die vorliegende Arbeit von Bedeutung sind. Dieses Kapitel verfolgt damit nicht den Anspruch, historische und aktuelle Typologien von Theorien der Migration vollständig auf einer allgemeinen Ebene zusammenzufassen, sondern legt vielmehr den Fokus auf die Ursachen und den Verlauf von Migrationen, somit auf Faktoren, die einen bedeutenden Effekt auf den Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen haben können.

### **2.1 Definition von Migration**

Am Beginn einer Forschungsarbeit wie dieser, besteht zunächst der Anspruch nach einer exakten Definition von Migration. Das Wort Migration leitet sich vom lateinischen Wort „migratio“ ab, welches übersetzt Auswanderung oder Wanderung bedeutet und meint damit eine Bewegung eines oder mehrerer Menschen, mit welcher eine Verlagerung des Lebensmittelpunktes einhergeht (vgl. Stowasser et al. 1997: 316).

Annette Treibel (1999) definiert Migration als „den auf Dauer angelegten bzw. dauerhaft werdenden Wechsel in eine andere Gesellschaft bzw. in eine andere Region von einzelnen oder mehreren Menschen. So verstandene Migration setzt erwerbs- und familienbedingte, politische oder biographisch bedingte Wandermotive und einen relativ dauerhaften Aufenthalt in der neuen Region oder Gesellschaft voraus; der mehr oder

weniger kurzfristige Aufenthalt zu touristischen Zwecken wird hier ausgeschlossen.“ (vgl. Annette Treibel 1999: 21) Mit dieser Definition macht Treibel (1999) auf die Unterschiedlichkeit von Migrationen aufmerksam: sie differenziert somit einerseits hinsichtlich der Beteiligten einer Migration (es können Individuen, Gruppen oder Massen auswandern), andererseits in Hinsicht auf die Zeit (eine Migration kann temporär oder dauerhaft erfolgen) sowie mit Blick auf die verschiedenen Auswanderungsmotive (diese können erwerbs-, familiär-, politisch- oder biographisch bedingt sein) (vgl. Treibel 1999: 20).

Die IOM<sup>1</sup> definiert Migration als „a process of moving, either across an international border, or within a state. It includes migration of refugees, displaced persons and migrants moving for other purposes“ (World Migration 2008: 496) und weist mit dieser Definition auf ein weiteres Unterscheidungsmerkmal von Migrationen hin: diese können freiwillig aber auch erzwungen sein. Personen, die sich zu einer Migration entschließen, werden demnach MigrantInnen oder Personen mit Migrationshintergrund genannt. Die Statistik Austria sieht für diese Personen folgende Definition vor: „Als Personen mit Migrationshintergrund werden Menschen bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in weiterer Folge in Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und Zuwanderer der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst in Österreich zur Welt gekommen sind) untergliedern.“ (Statistik Austria: 2008)

Der Allgemeinheitsgrad der Definitionen sowie die Vielfalt der verschiedenen Migrationsmotive und -ursachen deuten auf die Vielschichtigkeit, Komplexität und Heterogenität des Begriffs der Migration hin. Castles (2000) unterscheidet internationale Migrationsbewegungen zwischen folgenden MigrantInnentypen (Castles 2000: 269):

- temporäre Arbeitsmigranten
- hochqualifizierte Personen und Geschäftsleute
- irreguläre Migranten
- Flüchtlinge
- Asylsuchende
- Erzwungene Migranten
- Migranten durch Familienzusammenführung
- Rückkehrmigranten

Auf Basis dieser Typologie wird klar, dass es schwierig ist, eine einheitliche, klare und allgemeine Theorie der Migration zu formulieren, die auf alle MigrantInnentypen zutrifft und Erklärungen für ihre sozialen Handlungen bereitstellt. Die internationale Fachliteratur hat sich aufgrund dieses Dilemmas darauf beschränkt, allgemeine theoretische Modelle und

Ansätze zu bestimmten Dimensionen von Wanderungsbewegungen zu formulieren. Diese werden in der Folge diskutiert.

## **2.2 Ausgewählte Migrationstheorien**

Zuerst werden die Kerngedanken zweier ökonomischer Migrationsmodelle, „des neoklassischen Modells“ und des Modells „the new economics of migration“ vorgestellt. Beide Theorieränge versuchen den Typ der Arbeitsmigration zu erklären und sehen antizipierte bessere Beschäftigungs- und Einkommenschancen als die zentralen Ursachen für die Entscheidung zu einer Migration.

### **2.2.1 Das neoklassische Modell**

Das neoklassische Modell ist das älteste Konzept zur Erklärung von Migration (vgl. Husa et al. 2000: 27). Es ist stark ökonomisch geprägt und basiert auf den Gesetzen, die Ravenstein (1885) auf Basis der Zensusdaten 1871 und 1881 formulierte.

Das neoklassische Modell geht von einem Ungleichgewicht an Arbeitskräften am Arbeitsmarkt aus. Die Migration ist dabei die Folge oder das Ergebnis der Ungleichzeitigkeit von Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften. Im neoklassischen Modell existieren Gebiete (z.B. Länder, Nationen, etc.) die sich hinsichtlich zweier Merkmale unterscheiden:

- dem Angebot an Arbeitskräften
- sowie der Höhe der Löhne.

So gibt es Gebiete, die durch ein hohes Arbeitskräfteangebot und geringe Löhne gekennzeichnet sind und Regionen, in denen ein beschränktes Angebot an Arbeitsplätzen, dafür aber höhere Verdienstmöglichkeiten bestehen (vgl. Husa et al. 2000: 27). Aufgrund der Unterschiede in der Höhe der Einkommen, zieht es die Arbeitskräfte in die Gebiete mit den höheren Verdiensten. Im neoklassischen Modell handeln die Arbeitskräfte also ökonomisch-rational und treffen jeweils die Entscheidung, die den individuellen Nutzen maximiert (vgl. Husa et al. 2000: 27). Borjas (1989) drückt dies folgendermaßen aus: „Individuals migrate because it is their benefit (...) to do so“ (Borjas 1989: 457). In diesem Modell können die Lohnbedingungen auch als Push- und Pull- Faktoren der einzelnen Gebiete bezeichnet werden. Push-Faktoren stellen sogenannte „Auslöser“ einer Migration dar und haben eine abstoßende Wirkung auf das Individuum. Sie üben auf das Individuum negativen Druck aus und bewirken, dass es dazu bewegt wird, in ein anderes Land, bzw. eine andere Region zu ziehen. Für die Situation am Arbeitsmarkt allgemein stellen niedrigere Löhne, geringe Beschäftigungsstabilität sowie unattraktive Arbeitsbedingungen Push-Faktoren dar. Pull-Faktoren haben einen gegenteiligen Effekt. Sie haben eine geradezu „anziehende“ Wirkung und bewegen zur Einwanderung. Stabile und sichere

---

<sup>1</sup> International Organisation of Migration

Beschäftigungsverhältnisse, interessante und geschützte Arbeitsbedingungen sowie hohe Einkommen werden generell als Pull-Faktoren betrachtet.

Todaro (1980) ergänzte das neoklassische Modell um die Überlegung, dass nicht die unterschiedlichen Einkommensverhältnisse per se eine Migration bewirken, sondern, dass erst das positive Ergebnis einer Gegenüberstellung bzw. eines Vergleichs der erwarteten Einkommen durch Migration bzw. Nicht-Migration eine Wanderung zur Folge haben. In diesem Kontext müssen also MigrantInnen Risiken wie eine kurzzeitige Anstellung sowie Phasen der Erwerbslosigkeit mitkalkulieren (vgl. Husa et al. 2000: 28). Im neoklassischen Modell entsteht am Immigrationsmarkt auf Länder-Ebene ein Wettbewerb; dies aufgrund der länderspezifisch unterschiedlichen Migrationspolitik und den unterschiedlichen gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die für MigrantInnen gelten. Die MigrantInnen informieren sich als ökonomische Rationalisten über derartige Verschiedenartigkeiten der potentiellen Zielländer und formulieren eine Entscheidung auf Basis rationaler Kosten-Nutzen Abwägungen (vgl. Husa et al. 2000: 28).

Das neoklassische Modell wurde vielfach aufgrund seiner Allgemeinheit kritisiert. So müssten diesem theoretischen Ansatz nach die meisten MigrantInnen aus den ärmsten Ländern der Welt und den untersten Schichten der Gesellschaft stammen. Empirische Studien zeigen aber, dass dies nicht der Fall ist und unterschiedliche Einkommensbedingungen offensichtlich nicht den einzigen Grund für eine Migration darstellen. So konnte Rosemarie Feithen (1985) derartige ökonomisch orientierte „Push-Pull Modelle“ um zusätzliche Faktoren erweitern (vgl. Scheibelhofer 2001: 27). Auf Basis ihrer Untersuchungen über die Arbeitskräftewanderungen in der Europäischen Union kam sie zu dem Ergebnis, dass neben „den antizipierten Beschäftigungs- und Einkommenschancen im Zielland und den verfügbaren Informationskanälen zwischen bereits Gewanderten und jenen die es vorhaben, der Wunsch nach beruflicher und sozialer Statusverbesserung, Distanzfaktoren und persönliche Merkmale der Wandernden den Entscheidungsprozess der Wanderung bedeutend mitbestimmen“ (Scheibelhofer 2001: 27).

### **2.2.2 New Economics of Migration**

Migrationsmodelle, die der Denkschule der „new economics of migration“ von Oded Stark entspringen, gehen im Gegensatz zum neoklassischen Modell davon aus, dass nicht das wandernde Individuum selbst, sondern die Familie oder Großfamilie für eine Migrationsentscheidung verantwortlich ist (vgl. Stark 1984: 207).

Die Migration eines Familienmitglieds ist eine kalkulierte kollektive Strategie um das Risiko von Einkommensverlust zu minimieren. „Die Familie oder Gruppe beschließt im Sinne einer Risikoverteilung einzelne ihrer Mitglieder auf Wanderung zu schicken“ (vgl. Fischer/ Straubhaar 1994: 92). Da es aufgrund der unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen im Herkunfts- und Zielland unwahrscheinlich ist, dass Jobs in beiden

Ländern zur gleichen Zeit verloren werden, bedeutet eine Arbeitsmigration für eine Familie einen gewissen „trade of risk“, kein Familienmitglied muss einen vollkommenen Einkommensausfall alleine tragen.

Modelle der „new economics of migration“ sehen Einkommensunterschiede nicht als alleinige Ursache für Arbeitsmigration. Konzepte von Unsicherheit, Benachteiligung und relativer Verarmung werden ebenso in die Modelle integriert. So weist Stark daraufhin, dass Arbeitsmigration nicht in den ärmsten Gebieten erfolgt, sondern in jenen Regionen, in denen Einkommensverteilungen die stärksten Differenzen aufweisen (vgl. Husa et al. 2000: 32). Da starke Einkommensdifferenzen Gefühle der Benachteiligung und Unzufriedenheit provozieren, entschließen sich betroffene Familien dazu, ein Familienmitglied ins Ausland zu schicken, da dies der Familie zu einem höheren Prestige und zu persönlicher Befriedigung verhilft.

Ein weiterer Grund für Migration im Rahmen der Modelle der „new economics of migration“ stellt die Unvollkommenheit des Wissens über die Produktivität von Arbeitskräften dar. Für eine unqualifizierte Arbeitskraft kann es laut Stark von Vorteil sein, im Ausland nach einem Job zu suchen, da ArbeitgeberInnen ausländische Arbeitskräften häufig nach durchschnittlichen Erfahrungswerten, anstatt exakt nach ihrer Produktivität zu entlohnen. Dies kann sich positiv auf das Einkommen der Arbeitskraft auswirken (vgl. Pries 2001: 14ff).

Die folgenden zwei Migrationstheorien, das Modell der „Weltsystemtheorie“ und „Netzwerktheoretische Modelle“, betrachten Migrationsprozesse nicht aus einer ökonomischen, sondern aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive. Die Ursachen für eine Migration werden in diesen Theorien auf einer Makroebene als Folge des globalen Kapitalismus sowie auf der Mikroebene netzwerktheoretisch im Sinne der Akkumulation sozialen Kapitals gesehen.

### **2.2.3 Weltsystemtheorie**

Die Weltsystemtheorie sieht Migration als ein „labour supply system“ (Sassen 1988), welches einen globalen Austausch an Arbeitskräften ermöglicht. Die Grundlage für den Austausch an Arbeitskräften ist in der kapitalistischen Denkweise zu finden, die vorgibt, dass die Kosten für Arbeitskräfte so minimal wie möglich sein müssen. Können die Auflagen der niedrigen Löhne in einem Land nicht erfüllt werden, so wird auf MigrantInnen zurückgegriffen, die ihre Arbeitskraft generell billiger anbieten (vgl. Husa et al. 2000: 33). Migrationsprozesse stellen somit einen bedeutenden Bestandteil des kapitalistischen Weltsystems dar. Generell verlaufen Wanderungsprozesse in Richtung der Kapitalakkumulation, also vom Land in die Städte und von armen dritte Welt-Ländern in reiche Industrienationen.

Auf der Weltsystemtheorie baut eine weitere Migrationstheorie auf, die Segmentationstheorie genannt wird. In dieser ist der Arbeitsmarkt in zwei Teilmärkte gespalten: in ein primäres Segment mit vorteilhaften Arbeitsbedingungen, stabilen Beschäftigungsverhältnissen und hohem Einkommen und ein sekundäres Segment, das sich durch eine hohe Fluktuation an Arbeitskräften, unattraktiven Bedingungen und geringe Löhne kennzeichnet. Laut Piore (1979) ist es schwierig, nationale Arbeitskräfte für das sekundäre Segment zu rekrutieren, da diese keinen „dead end jobs“ ohne Aufstiegsmöglichkeiten und ohne soziales Prestige nachgehen möchten. Deshalb werden die Jobs in diesem Segment durch MigrantInnen gedeckt, die sich aufgrund ihrer möglichen Rückkehrorientierung der gegebenen unvorteilhaften Arbeitsbedingungen annehmen. Piore (1979) begründet dies folgendermaßen: „Die vorübergehende Migration führt zu einer enormen Unterscheidung zwischen Arbeit einerseits und dem sozialen Status des Arbeiters andererseits. Das soziale Ansehen des Migranten bleibt im Heimatland verankert. Die Zuwanderung und die gewählte Berufung sind stets zweckmäßig: ein Mittel um Geld zu verdienen, welches auf der einen Seite in die Heimat geschickt werden kann und auf der anderen Seite den sozialen Status befriedigt (Piore 1979 zit. nach Husa et al. 2000: 30)“.

#### **2.2.4 Netzwerktheoretische Modelle**

Netzwerktheoretische Modelle gehen davon aus, dass Migration nicht das Ergebnis eines Ungleichgewichts zwischen dem Lohnniveau im Herkunfts- und Zielland ist, wie es in neoklassischen Modellen postuliert wird, sondern eine Folge etablierter Migrationsnetzwerke zwischen zwei Ländern. Eine Verbindung zu einem bestimmten Migrationsnetzwerk und die Einbindung in ein bestimmtes Migrationsnetzwerk bieten nachziehenden MigrantInnen eine Reihe von Vorteilen. So erhalten diese von Netzwerkmitgliedern Informationen über das Zielland, z.B. über Möglichkeiten des beruflichen Einstiegs und neue Stellenausschreibungen sowie über finanzielle und soziale Unterstützung. „Immer größer werdende Migrationsnetzwerke verringern die Kosten einer internationalen Wanderung und erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer Migration. Jene Tendenzen entwickeln sich gegenseitig und rufen mit der Zeit eine internationale Massenwanderung hervor, welche in allen sozialen Schichten vertreten ist (...). Ist eine bestimmte Anzahl an MigrantInnen in einer Gesellschaft erreicht, erhält sich Migration selbst aufrecht, da mit jedem neuen Migranten die Kosten eines potentiellen nachziehenden Bekannten bzw. Verwandten reduziert werden“ (Massey/ Garcia Espana 1987: 736). Migrationsnetzwerke erleichtern somit die Migrationsentscheidung, bewirken den Nachzug vieler Personen aus dem Herkunftsland und bestimmen aufgrund der Weitergabe der vorhandenen Informationen die lokale Niederlassung sowie den Beruf der nachziehenden Personen in einem gewissen Ausmaß mit. Daraus folgen die empirisch schon häufig belegte Ballung von MigrantInnen derselben Herkunftsgruppe in bestimmten Gebieten und die Einnahme ähnlicher Berufe.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die vorgestellten ökonomischen und sozialwissenschaftlichen Migrationstheorien vorwiegend das Arbeitsmarktgeschehen des Aufnahmelandes als bedeutenden Pull-Faktor für eine Entscheidung einer Migration sehen. Während MigrantInnen häufig auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes besser und stabiler beschäftigt sind und real mehr verdienen als im Herkunftsland, zeigt ein Vergleich mit den Positionen und Einkommen der einheimischen Bevölkerung eine deutliche Schlechterstellung der MigrantInnen. Diese ethnische Schichtung des Arbeitsmarktes wird durch globale kapitalistische Prozesse begründet und durch bestehende Institutionen und Strukturen des Aufnahmelandes sowie durch Rassismus und Diskriminierung forciert. Da nun der Begriff der Migration definiert und die allgemeinen Ursachen für Migrationsprozesse erläutert wurden, wird nun speziell MigrantInnen, die nach Österreich kommen und ihren Beweggründen für eine Migration Beachtung geschenkt sowie ein kurzer Überblick über den Wandel der MigrantInnenpopulationen in den letzten beiden Jahrzehnten gegeben.

### **3 ZUWANDERUNG NACH ÖSTERREICH**

Ein Blick auf die vergangenen Jahrzehnte beweist: Österreich blickt auf eine lange Zuwanderungsgeschichte zurück. Auch wenn der politische, rechtliche und soziale Umgang mit Ausländern in Österreich oft Gegenteiliges vermuten lässt, stellt Österreich ein attraktives Einwanderungsland für MigrantInnen dar.

Die österreichische Bevölkerung ohne Migrationshintergrund hat ein sehr einheitliches Bild von „den AusländerInnen“, die in Österreich leben und arbeiten. Dies zeigen die Ergebnisse einer Befragung des Instituts für Demographie der österreichischen Akademie der Wissenschaften zu „Wissen und Einstellungen zu Migration, ausländischer Bevölkerung und staatlicher Ausländerpolitik in Österreich“, durchgeführt von Holzer/ Münz (1994). Auf die Frage „Wenn Sie an die in Österreich lebenden Ausländer denken, aus welchen Ländern kommen diese, welche Herkunftsländer spielen da eine Rolle?“ antworteten 99,3% der Befragten mit (Ex)-Jugoslawien und 93% mit Türkei (Holzer/ Münz 1994: 12 zit. nach Hintermann 2000: 1).

Es zeigt sich also, dass das Bild der ÖsterreicherInnen über die ausländische Bevölkerung stark durch die Zuwanderung von MigrantInnen aus den beiden Ländern Türkei und Ex-Jugoslawien geprägt ist; Arbeitskräfte, die nach dem 2. Weltkrieg angeworben wurden, um den Arbeitskräftemangel in Österreich auszugleichen. Die so genannten Gastarbeiter waren vorwiegend unqualifizierte junge Männer, die das Ziel hatten, in möglichst kurzer Zeit viel Einkommen zu erwirtschaften. Qualifizierte junge, türkische und jugoslawische Arbeitskräfte mit Berufserfahrung in der Industrie kamen nicht nach Österreich, sondern wählten Betriebe in Deutschland oder der Schweiz, die ebenso

Arbeitskräfte anwerben, jedoch deutlich höhere Einkommen boten (vgl. Perchinig 2009: 223).

Die österreichische Integrationspolitik verfolgte zu dieser Zeit das Ziel der Rotation. Junge Männer sollten temporär Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erhalten, jedoch bald wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren, sofern sie nicht mehr benötigt wurden. Entstand ein neuerlicher Arbeitskräftemangel, so sollten diese durch „neue“ ausländische Arbeitskräfte ersetzt werden (vgl. Bauer 2008: 5). Dieses Arrangement wurde jedoch in der Realität nicht umgesetzt, da es weder im Interesse der ArbeitgeberInnen war, Arbeitskräfte kostenspielig einzulernen und dann - je nach Konjunkturlage - bald wieder abzustößen, noch im Interesse der ausländischen ArbeitnehmerInnen, die sich auf einen längeren Aufenthalt in Österreich eingerichtet hatten (vgl. Faßmann/ Seifert 1997: 321). Der im Jahr 1973 beschlossene Anwerbestopp führte daher auch nicht zum Rückgang der Zuwanderung nach Österreich, sondern ganz im Gegenteil zu einem starken Wachstum der ausländischen Wohnbevölkerung in Österreich. „Konnten MigrantInnen zuvor damit rechnen, mehrere Phasen temporärer Arbeitsmigration mit längeren Rückkehrphasen zu kombinieren, mussten sie sich nun zwischen der Rückkehr und der Niederlassung in Österreich entscheiden - wer die Familie nicht jetzt nachholte, konnte angesichts der Verschärfungen der Rechtslage nicht sicher sein, ob er sie später überhaupt noch ins Land bringen werde können (Perchinig 2009: 233).

Die so genannten „Gastarbeiter“ sowie ihre Familienangehörigen kamen in dieser Zeit aufgrund ihrer niedrigen Qualifikationsstruktur vorwiegend in der Textil- und Gewerbebranche unter, Sektoren, die durch äußerst geringe Karrieremöglichkeiten und geringen Lohn gekennzeichnet sind und generell als instabiles Segment des Arbeitsmarktes gelten. Im Bewusstsein der ÖsterreicherInnen hat sich auf diese Weise die Vorstellung verfestigt, dass zum einen die MigrantInnen, die sich in Österreich niederlassen, auch weiterhin zum einen vorwiegend aus der Türkei und Ex-Jugoslawien stammen und zum anderen eine ähnlich niedrige Qualifikationsstruktur wie die damaligen „Gastarbeiter“ aufweisen, somit ihr geringer Arbeitsmarkterfolg im Vergleich zu dem der ÖsterreicherInnen nicht weiter verwunderlich ist.

Diese Vorstellung geht jedoch weit an der tatsächlichen Situation vorbei. Wissenschaftliche Studien (Hintermann 2000; Bock-Schappelwein 2004; Gächter 2006; Bauer 2008) zeigen, dass sich seit den 80er Jahren und spätestens mit der Ostöffnung neue Migrationsmuster herausgebildet haben, und eine zunehmende Heterogenisierung der MigrantInnen in Bezug auf ihre Herkunftsländer sowie in Bezug auf ihre Qualifikationsstruktur stattgefunden haben (vgl. Hintermann 2000: 1). Hintermann (2000) bezeichnet die österreichische MigrantInnenlandschaft heutzutage als „ein vielfältiges Mosaik verschiedenster Nationalitäten und Herkunftsländer“ (Hintermann 2000: 1). In den

letzten beiden Jahrzehnten haben sich vier aktuelle Migrationsstränge herausgebildet, die in der Folge beschrieben werden sollen.

### **3.1 Zuwanderung aus westeuropäischen Ländern**

Die zumeist hochqualifizierten ZuwanderInnen aus westeuropäischen Ländern benötigen als EU/EWR Bürger keinen Aufenthaltstitel und besitzen auf Basis der Freizügigkeitsklausel freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. MigrantInnen aus westeuropäischen Ländern sind oft WissenschaftlerInnen, die sich um Stellen an westeuropäischen Universitäten und Forschungseinrichtungen bemühen, aufgrund von internationalen Forschungsprojekten nach Österreich kommen oder hier als GastprofessorInnen tätig sind. Die größte Gruppe dieser ZuwanderInnen stellen deutsche Staatsbürger (78%) dar (vgl. Lebhart/ Marik-Lebeck 2007: 148f).

### **3.2 Zuwanderung aus osteuropäischen Ländern**

ZuwanderInnen aus osteuropäischen Ländern stellen eine sehr heterogene Population dar, die sich hinsichtlich ihrer Qualifikationsstruktur, ihres Migrationstyps sowie hinsichtlich ihrer strukturellen Zusammensetzung deutlich unterscheidet. Morokvasic (1994), Fassmann et al. (1999) sowie Hintermann (2000) teilen osteuropäische ZuwanderInnen in vier verschiedene Typen ein:

→ „*Neue GastarbeiterInnen*“:

Damit sind osteuropäische ZuwanderInnen mit geringen Qualifikationen gemeint, die nach Hintermann (2000) „die bereits länger in Österreich lebenden türkischen und exjugoslawischen Arbeitskräfte substituieren, da sie zum Großteil in denselben Branchen eine Beschäftigung finden wie die Arbeitskräfte aus den „klassischen“ Anwerbeländern“ (Hintermann 2000: 11). MigrantInnen dieser Gruppe sind flexibel und bereit, für sehr niedrige Einkommen zu arbeiten. Aufgrund dieser Voraussetzungen werden sie häufig türkischen und exjugoslawischen Arbeitskräften vorgezogen (vgl. Hintermann 2000: 11)

→ „*Weibliche Dienstbotenwanderung*“:

Hintermann (2000) meint damit die Migration ost- und ostmitteleuropäischer Migrantinnen mit häufig mittleren- bis hohen Bildungsqualifikationen, die in Österreich einer bezahlten, aber rechtlich nicht gesicherten Beschäftigung in privaten Haushalten weit unter ihrem beruflichen Potential nachgehen (vgl. Hintermann 2000: 11).

→ „*Pendelwanderer*“:

In diese ZuwanderInnengruppe fallen Personen, die vor allem im Baugewerbe, in der Landwirtschaft oder im Tourismus tätig sind und „in unregelmäßigen Intervallen zwischen Herkunftsort und Arbeitsort pendeln“ (Hintermann 2000: 11). Faßmann et al. (1995) erforschten diese Personengruppe und fanden heraus, dass diese hochmobil und flexibel auf die österreichische Arbeitsmarktsituation reagiert und bei Bedarf bereit ist, sich längere Zeit in Österreich niederzulassen. Die Beschäftigungen in der Baubranche sowie in der Landwirtschaft erfolgt oft ohne Beschäftigungsbewilligung und daher auch sozialrechtlich nicht abgesichert (vgl. Hintermann 2000: 11).

→ „*Hochqualifizierte ZeitwanderInnen*“:

Zu diesen zählen ost- und ostmitteleuropäische MigrantInnen mit akademischen Abschlüssen oder hochqualifizierte Fachkräfte in technischen Berufen, die als WissenschaftlerInnen nach Österreich kommen bzw. in technischen Sparten oder in multinationalen Konzernen eine Beschäftigung gefunden haben (vgl. Hintermann 2000: 11). Für Mitglieder der neuen EU-Mitgliedsstaaten, zu den ost- und ostmitteleuropäische MigrantInnen gehören, gelten noch nicht dieselben Bedingungen des freien Arbeitsmarktzugangs wie für die Schweiz und Beitrittsländer der Europäischen Union vor 2004. Derzeit bestehen für Personen aus Estland, Lettland, Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn, Bulgarien und Rumänien noch Beschränkungen beim Zugang zum heimischen Arbeitsmarkt (MA 17 2007: 46).

### **3.3 Zuwanderung aus Ex-Jugoslawien und der Türkei**

Damit ist die, weiterhin nicht unbeträchtliche Migration aus der Türkei und den Ländern Ex-Jugoslawiens gemeint, die sich aus der ehemaligen GastarbeiterInnenmigration entwickelt hat und nun in Form der Familienzusammenführung weiterbesteht (vgl. Hintermann 2000: 11). „Eine Migration in Form des Familiennachzugs hat rechtlich gesehen den Vorteil, dass nachziehende Familienangehörige den gleichen Arbeitsmarktzugang wie der Zusammenführende erhalten (Wolf-Maier/ Kreuzhuber 2008: 54)“.

### **3.4 Zuwanderung aus Asien und Afrika**

Weiters zeigt sich auch, dass immer mehr asiatische und afrikanische ZuwanderInnen nach Österreich kommen, für Österreich „exotische MigrantInnengruppen“, die in den 60er und 70er Jahren nur in sehr geringem Ausmaß am österreichischen Arbeitsmarkt tätig waren (vgl. Hintermann 2000: 11). In den Jahren 2002-2005 kamen durchschnittlich jährlich 5.800 Personen mit asiatischer Staatsangehörigkeit und 2.300 Personen aus afrikanischen Staaten nach Österreich (vgl. Lehart/ Marik-Lebeck 2007: 151).

Migranten, die aufgrund ihres Aufenthaltstitels keinen freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben, dies trifft auf MigrantInnen aus so genannten Drittstaaten (z.B. afrikanische Staaten etc.) zu, brauchen eine Beschäftigungsbewilligung, eine Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein; Bewilligungen, die nur dann vergeben werden, wenn Arbeitsplätze nicht von einem Inländer besetzt werden können oder von einem ausländischen Staatsbürger, der bereits in den Arbeitsmarkt integriert ist. Zusätzlich dürfen auf Landes und Bundesebene festgelegte Höchstzahlen an Bewilligungen nicht überschritten werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich die Zuwanderung nach Österreich seit den 80er Jahren bzw. spätestens seit der Ostöffnung im Vergleich zu den 60er und 70er Jahren deutlich diversifiziert hat. Diese zunehmende Heterogenität innerhalb der Gruppe der ausländischen Arbeitskräfte drückt sich zum einen in einer stärkeren Streuung nach Herkunftsländern und - damit verbunden - zum anderen in einer größeren Heterogenität in den Qualifikationen der MigrantInnen in Österreich aus (vgl. Bock-Schappelwein et al. 2009: 1). Eine aktuell größere Anzahl an hochqualifizierten MigrantInnen sollte demnach auch bessere Arbeitsmarkterfolge erzielen. Ob dies wirklich der Fall ist, wird im empirischen Teil dieser Arbeit analysiert. Vorerst soll danach gefragt werden, welche Bedeutung einer Beschäftigung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes im Sinne einer Integration in die Aufnahmegesellschaft zukommt.

#### **4 DIE BEDEUTUNG EINER PARTIZIPATION AM ARBEISMARKT IM LICHTE KLASSISCHER UND MODERNER INTEGRATIONSTHEORIEN**

Dieser Abschnitt der Arbeit widmet sich der Bedeutung der Ausführung einer Erwerbstätigkeit für den Aspekt der Integration von MigrantInnen im Aufnahmeland. Die Intention dieses Unterkapitels ist es nicht, einen detaillierten Überblick über verschiedene Integrationstheorien sowie die von diesen Theorien beschriebenen Prozessen und Mechanismen zu geben<sup>2</sup>. Dies würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Vielmehr sollen unterschiedliche klassische und moderne Integrationstheorien hinsichtlich der Bedeutung analysiert werden, die eine Beschäftigung am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes in Bezug auf die Integration von MigrantInnen hat bzw. inwiefern sich diese Bedeutung im Kontext der Globalisierung und des fortschreitenden sozialen Wandels verändert hat.

Generell wirkt sich ein gesicherter sozioökonomischer Status vorteilhaft auf MigrantInnen im Aufnahmeland aus; daran ist nicht zu zweifeln. So zeigen empirische Studien, dass beispielsweise das Innehaben einer Beschäftigung zu einer Verbesserung der

---

<sup>2</sup> Dies ist deshalb nicht Intention des Kapitels, da es in dieser Arbeit nicht um die Integration von MigrantInnen in Österreich an sich geht. Diese Arbeit fokussiert ausschließlich auf den Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen, mit Sicherheit ein wichtiges, jedoch kein erschöpfendes und alleiniges Merkmal von Integration.

Sprachkenntnisse bei MigrantInnen führt (Wolf-Maier/ Kreuzhuber 2008: 51) Eine hohe Arbeitslosigkeit unter MigrantInnen hingegen wirkt sich negativ auf deren Interaktionen mit Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft sowie allgemein auf die öffentliche Wahrnehmung und Einstellung zu MigrantInnen aus (Wolf-Maier/ Kreuzhuber 2008: 51). Jedoch stellt sich nun die Frage nach der Bedeutung, die einer Beschäftigung von MigrantInnen im Integrationsprozess selbst zukommt.

#### **4.1 Klassische Integrationstheorien**

Klassische Integrationstheoretiker wie die Amerikaner Robert Ezra Park (1921) und Warner und Srole (1945) verstehen unter Integration einen linearen Prozess, der durch verschiedene Stadien führt und an dessen Ende das positive und wünschenswerte Ergebnis der Integration, also der Eingliederung der MigrantInnen in den amerikanischen Mainstream steht (vgl. Fincke 2009: 31f).

Robert Ezra Park (1920) entwickelte den sogenannten „race-relation cycle“, der aus den Phasen Wettkampf, Konflikt, Akkomodation und Assimilation<sup>3</sup> besteht. In den ersten Phasen Wettkampf und Konflikt „kämpfen“ MigrantInnen mit Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft um Status und Ressourcen, in der Phase der Akkomodation sind die Wettkämpfe besiegelt und es gilt, sich mit den neuen Gegebenheiten vertraut werden zu lassen. Ein gesicherter sozioökonomischer Status sowie Interaktionen und Beziehungen zu Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft unterstützen das erfolgreiche Durchlaufen dieser Phase. Das Stadium der Assimilation, das am Ende dieses Prozesses steht, wird dann von Park folgendermaßen definiert: „Assimilation is a process of interpenetration and fusion in which persons and groups acquire the memories, sentiments, and attitudes of other persons and groups, and, by sharing their experience and history, are incorporated with them in a common cultural life (Park/ Burgess 1921 2nd edition 1924: 735 zit. nach Fincke 2009: 28f).

Warner und Srole (1945) bauen auf Parks Ideen weiter auf, schreiben aber „Rassenunterschieden“ eine große Bedeutung auf individuelle Integrationsverläufe zu (Fincke 2009: 30). Warner und Srole sind der Meinung, dass sich europäische MigrantInnen leichter und schneller integrieren als lateinamerikanische, asiatische und afrikanische MigrantInnen, dass aber letztendlich „das amerikanische politische und wirtschaftliche System sowie das Bildungssystem und die Klassenstruktur der amerikanischen Gesellschaft notwendigerweise zu Integration durch sozioökonomischen Aufstieg und Akkulturation sowie gemischte Partnerschaften führen“ (Fincke 2009: 30).

In diesen beiden klassischen Integrationstheorien wird deutlich, dass Integration ein überwiegend einseitiger Prozess ist, für den MigrantInnen primär alleine verantwortlich sind.

---

<sup>3</sup> Der Begriff Assimilation wurde in dieser Zeit im Sinne des heutigen Begriffs von Integration verwendet.

Zum anderen zeigt sich, dass Integration über einen gesicherten sozioökonomischen Status, sowie durch kulturelle Gleichheit definiert wird. Die Theorien gehen davon aus, dass kulturelle Gleichheit mit sozioökonomischer Ähnlichkeit gleichzusetzen ist, bzw. zu dieser führt (vgl. Fincke 2009: 32).

Auch Milton Gordon (1964) schließt sich mit seiner Integrationstheorie diesen Überlegungen an, jedoch erfasst er Integration als ein Konstrukt, das sich aus sieben verschiedenen Teilaspekten zusammensetzt: kulturelle Integration, strukturelle Integration, Heiratsintegration, identifikatorische Integration, Übernahme der Einstellungen, Übernahme der Verhaltensweisen des Mainstreams und staatsbürgerliche Integration (vgl. Fincke 2009: 30). Milton Gordon sieht Integration nicht als einen linear ablaufenden Prozess. Die sieben verschiedenen Teilaspekte von Integration werden nicht im Sinne des Stadienmodells von Park nacheinander durchlaufen. Somit ist eine vollständige Integration auch nicht zwingend das Endergebnis dieses Prozesses. Milton Gordon hält jedoch fest, dass kulturelle Integration, also beispielsweise das Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes zuerst stattfindet, bevor jeder andere Teilaspekt vollzogen werden kann. Der strukturellen Integration (der Ausführung einer gesicherten Erwerbstätigkeit im Aufnahmeland) kommt bei Milton Gordon eine besondere Stellung zu. Er sieht strukturelle Integration als „the keystone of the arch of assimilation“ (Gordon 1964: 80f zit. nach Fincke 2009: 30). Ist diese einmal geschafft, so folgen weitere Integrationsschritte sehr rasch (vgl. Fincke 2009: 30).

Der Vergleich der klassischen amerikanischen Integrationstheorien zeigt, dass die Erfüllung objektiver struktureller und kultureller Faktoren mit Integration gleichgesetzt wird bzw. eine bedeutende Voraussetzung für das Erreichen vollkommener Integration darstellt.

Einer der wichtigsten Integrationstheoretiker aus dem deutschsprachigen Raum, Hartmut Esser, schließt mit seiner Integrationstheorie an die Überlegungen der amerikanischen klassischen Integrationstheoretiker an. Esser erklärt den Prozess der Integration aus einer handlungstheoretisch-individualistischen Perspektive. Er versteht unter Assimilation „die Auflösung systematischer Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen und Kategorien (Esser 2001: 20)“ – es geht also um „die Auflösung objektiver sozioökonomischer und kultureller Unterschiede (Fincke 2009: 34)“. Die Sozialintegration von MigrantInnen bedeutet für Esser das Einbeziehen von MigrantInnen in das gesellschaftliche System der Aufnahmegesellschaft durch den Erwerb von Sprachkenntnissen, durch die Beteiligung am Bildungssystem und am Arbeitsmarkt, durch die politische und rechtliche Beteiligung sowie durch eine emotionale Identifikation mit dem Aufnahmeland (vgl. Esser 2001: 8). Esser entwickelt ein Stufenmodell, das die verschiedenen Dimensionen der Integration abdeckt und in eine kausale Reihenfolge bringt. Folgende vier Dimensionen werden unterschieden (vgl. Esser 2001: 8f):

1. Kulturation: damit ist die kulturelle Integration durch den Erwerb kultureller Kompetenzen (Sprache, Werte, etc.) gemeint

2. Platzierung: auch strukturelle Integration genannt, meint die Platzierung eines Akteurs im gesellschaftlichen System, beispielsweise durch die Einnahme einer speziellen Position am Arbeitsmarkt
3. Interaktion: meint die soziale Integration von MigrantInnen auf Basis einer Kommunikation über Symbole und Wissensbestände
4. Identifikation: steht auch für emotionale Integration und deutet auf die emotionale Beziehung zwischen MigrantIn und Aufnahmeland hin.

Da diese vier verschiedenen Integrationsdimensionen in einer kausalen Beziehung zueinander stehen, ist ihr Erfolg von ihrer Reihenfolge abhängig. So benötigen, laut Esser, MigrantInnen ein gewisses Ausmaß an sprachlichen Fähigkeiten, um im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Erst ein sicherer sozioökonomischer Status sowie die Einnahme einer spezifischen Position im gesellschaftlichen System führen zu Interaktionen und Austausch von Informationen mit Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft. Eine positive Erfahrung mit Interaktionen macht eine Identifikation mit dem Aufnahmeland möglich. Generell kommt der größte Stellenwert in Essers Stufenmodell der Dimension der kulturellen und der strukturellen Integration zu. „Das Erreichen von Integration in allen Dimensionen ist laut Esser von der nötigen Platzierung und den dadurch gewonnenen Fähigkeiten abhängig“ (vgl. Petendra 2004: 10). Auch in Essers Modell zeigt sich damit eine deutliche Dominanz struktureller Faktoren. Eine gesicherte Beschäftigung am Arbeitsmarkt stellt eine Basis-Voraussetzung für Integration in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens dar.

## 4.2 Moderne Integrationstheorien

Moderne Integrationstheorien, wie beispielsweise transnational-pluralistische Theorien, Theorien der segmentierten Assimilation sowie neoklassische Integrationstheorien eint nach Fincke (2009) ein sozialkonstruktivistisches Verständnis von Integration. Dieses „basiert nicht auf objektiven Kriterien, sondern auf (ihrer) Wahrnehmung. Es werden nicht Defizite auf Seiten der MigrantInnen analysiert, sondern Integration wird als ein wechselseitiger Prozess zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen verstanden (Fincke 2009: 39)“. In diesem Sinne unterscheiden sich moderne Integrationstheorien deutlich von ihren klassischen Vorgängern. Integration wird nicht mehr als zwangsläufiger und unumkehrbarer Prozess verstanden, der in jedem Fall einen wünschenswerten Ausgang liefert und ohne Umkehrungen und Rückschläge stattfindet (vgl. Fincke 2009: 39; 66). Integration wird aus einem sozialkonstruktivistisches Verständnis heraus als „Zunahme der wahrgenommenen Ähnlichkeit der migrantischen Bevölkerung auf Seiten der Dominanzbevölkerung verstanden (...). Es geht also nicht mehr um vermeintliche objektive Homogenität oder Ähnlichkeit, sondern darum, wie diese wahrgenommen wird. (Fincke 2009: 39)“.

Dieses Zitat zeigt den Bedeutungswandel von objektiven Faktoren (Beschäftigung am Arbeitsmarkt, Partizipation im Bildungssystem etc.) für die Integration von MigrantInnen auf.

Waren in den klassischen Integrationstheorien objektive strukturelle Faktoren, wie eine qualifizierte gesicherte Erwerbsarbeit eine Grundvoraussetzung für Integration, so sind in den modernen Integrationstheorien „bestimmte sozioökonomische und kulturelle Normen für Integration förderlich, aber sie sind weder eine notwendige noch eine hinreichende Bedingung für Integration“ (Fincke 2009: 67). Damit meint Fincke (2009), „wenn MigrantInnen akzentfrei Deutsch sprechen und gesicherte Erwerbsarbeit haben, sind sie deswegen nicht zwangsläufig integriert. Ob ihr Status in eine Wahrnehmung von Ähnlichkeit überführt wird, hängt von einer Reihe von Faktoren ab, u.a. vom Rassismus in der Gesellschaft (Fincke, G. 2009: 41).

Transnational-pluralistischen Theorien sehen im transnationalen Raum alternative Ressourcen speziell für die Integration von MigrantInnen der zweiten Generation. Herkunftsbezogene Netzwerke fungieren als Referenzpunkte und halten Ressourcen für ein pluralistisches Leben im Aufnahmeland bereit (vgl. Fincke 2009: 48). „Die sich daraus möglicherweise ergebenden sozioökonomischen Statusgewinne für die zweite Generation werden in Interaktionen mit der Dominanzbevölkerung als Ressourcen eingesetzt und vergrößern bei Abwesenheit einer starken kulturellen Fremdheitsmarkierung die wahrgenommene Ähnlichkeit“ (Fincke 2009: 48). Der Kerngedanke des transnationalen Pluralismus ist, über alternative und von der Mehrheitsgesellschaft abgetrennte Möglichkeiten (z.B. Beschäftigung in einer ethnischen Ökonomie) gleiche Ergebnisse (z.B. gesicherter sozioökonomischer Status) zu erzielen. Dies kann zu einer vergrößerten Ähnlichkeitswahrnehmung auf Seiten der aufnehmenden Gesellschaft, und damit zu Integration führen.

Laut Portes (1993) durchläuft die zweite MigrantInnengeneration einen Prozess der „segmented assimilation“. Einen möglichen Ausgang stellt eine Integration in der Form einer raschen Eingliederung und Anpassung an die in diesem Fall amerikanische Mehrheitsbevölkerung dar, einen anderen Ausgang jedoch die sogenannte „Abwärts-Integration“. In dieser Theorie haben MigrantInnen der ersten Generation hohe Aspirationen, jedoch oft geringe Qualifikationen. Aufgrund ihres Wunsches nach finanzieller Besserstellungen akzeptieren sie auch Jobs, die unsicher und schlecht bezahlt sind. Ihre Nachkommen, MigrantInnen der zweiten Generation, fallen laut Portes „hinter die Errungenschaften ihrer Eltern zurück und werden Teil einer einheimischen rainbow underclass“ (Fincke 2009: 54). Auch hier findet Integration statt - nicht in die amerikanische Mehrheitsbevölkerung - sondern in die einheimische marginalisierte soziale Unterschicht. Mitglieder der Dominanzbevölkerung nehmen also nicht eine vergrößerte Ähnlichkeit zu sich selbst wahr, sondern der niedrige sozioökonomische Status der MigrantInnen sowie ihre subkulturelle Anpassung verursachen eine größere Ähnlichkeitswahrnehmung zu einem Segment der einheimischen Bevölkerung, das selbst unter Marginalisierung und Diskriminierung leidet (vgl. Fincke 2009: 58f).

Die Autoren Alba und Nee gehen in ihrer neoklassischen Integrationstheorie davon aus, dass MigrantInnen ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft nach Erfolg streben (vgl. Fincke 2009: 63). Generell ist die neoklassische Integrationstheorie den klassischen Integrationstheorien sehr ähnlich, sie sieht jedoch Integration nicht ausschließlich als einen einseitigen Prozess, der von MigrantInnen eine vollkommene Anpassung an das Aufnahmeland abverlangt. Fincke (2009) fasst den Kerngedanken der neoklassischen Integrationstheorie folgendermaßen zusammen: „Die neoklassische Integrationstheorie verlangt also von MigrantInnen, dass sie z.B. die Sprache des Aufnahmelandes lernen und die im Aufnahmeland dominanten Normen (individuelle Verantwortung, Pünktlichkeit, etc.) übernehmen. Gleichzeitig können sie andere Aspekte ihrer Identität beibehalten (Essen, Religion,...)“ (Fincke 2009: 65). Im Sinne dieser theoretischen Strömung kommt einem gesicherten sozioökonomischen Status eine große Bedeutung in Bezug auf den Integrationsprozess zu. „Verbesserungen in der wirtschaftlichen Lage machen Interaktionen, die als statusgleich markiert werden, wahrscheinlich, zudem werden durch die Teilnahme in Mainstream-Organisationen häufig auch kulturelle Anpassungen vorgenommen, die wiederum die Markierung von Interaktionen als kulturgleich erleichtern. (Fincke 2009: 61-62) Integration findet also im Sinne der neoklassischen Strömung dann statt, wenn eine Ähnlichkeitswahrnehmung zwischen Dominanz- und Minoritätenpopulation die Folge von als status- und kulturgleich markierten Interaktionen ist.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass dem gesicherten sozioökonomischen Status in allen drei modernen Integrationstheorien eine große Bedeutung hinsichtlich der Integration, also einer vergrößerten Ähnlichkeitswahrnehmung zwischen Dominanzbevölkerung und MigrantInnen, zukommt. Im Gegensatz zu den klassischen Integrationstheorien richten die modernen Strömungen ihren Fokus weniger auf kulturelle Faktoren und nehmen „nicht länger an, dass kulturelle Anpassung mit einem gesicherten sozioökonomischen Status Hand in Hand geht“ (Fincke 2009: 68). Eine Beschäftigung stellt ein Schlüsselement für einen gelungenen Integrationsprozess dar, dies betonen klassische Integrationstheorien, die eine Erwerbstätigkeit als eine wichtige Voraussetzung für die Eingliederung in die Gesellschaft sehen sowie moderne Integrationstheorien, die über den finanziellen Verdienst sowie über den Status der ausgeübten Tätigkeit eine Möglichkeit der Ressourcen-Generierung sehen. Die Ressourcen-Generierung macht eine Markierung als „statusgleich“ auf Seiten der Dominanzbevölkerung wahrscheinlicher (vgl. Fincke 2009: 70).

## **5 ARBEITSMARKTTHEORIEN**

Dieser Abschnitt der Arbeit widmet sich Arbeitsmarkttheorien, die sich mit der Logik und den Mechanismen lokaler Arbeitsmärkte beschäftigen und Erklärungsansätze für die Ursachen unterschiedlichen beruflichen Erfolgs von Personen liefern. Drei theoretische Strömungen

werden ausführlich besprochen: die Humankapitaltheorie, Diskriminierungs- sowie Segmentationstheorien. Damit bildet dieses Kapitel die theoretische Basis für die Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellung dieser Diplomarbeit. Die aus den Arbeitsmarkttheorien abgeleiteten Forschungshypothesen werden im methodischen Teil dieser Arbeit auf ihre empirische Bedeutung für den österreichischen Arbeitsmarkt analysiert.

## **5.1 Die Humankapitaltheorie**

Obwohl die Wurzeln der Humankapitaltheorie bis zu Adam Smith zurückreichen, stammt die moderne Fassung dieser bedeutenden Arbeitsmarkttheorie aus den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts und wurde von Becker (1964), Mincer (1962) und Oi (1962) entwickelt und maßgeblich geprägt (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997). Die Humankapitaltheorie ist mikroökonomisch ausgerichtet und stellt eine Weiterentwicklung des neoklassischen Arbeitsmarktmodells dar. „Die“ Humankapitaltheorie als solche gibt es nicht, vielmehr ergibt sie sich aus verschiedenen Modellen und Axiomen, die alle durch die folgende Idee verbunden sind: „Die Produktivität und damit der Wert des Arbeitnehmers (wird) auf dem Arbeitsmarkt durch sein Wissen und seine Fähigkeiten bestimmt (Abraham/ Hinz 2008: 33).“ Um die Grundideen der Humankapitaltheorie besser nachvollziehen zu können, wird nachfolgend ein kurzer Überblick über die Kennzeichen des neoklassischen Arbeitsmarktmodells gegeben.

### **5.1.1 Das neoklassische Arbeitsmarktmodell**

Am neoklassischen Arbeitsmarkt findet die zentrale Verteilung von Gütern und Dienstleistungen statt. Aufgrund der rein ökonomisch-rationalen Orientierung der MarktteilnehmerInnen und deren vollkommener Konkurrenz untereinander, existiert ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997). Die Basis dieses Gleichgewichts wird durch das Say'sche Theorem bestimmt, das besagt: „Jedes Angebot (schafft) sich seine eigene Nachfrage, es wird also immer, zumindest mittel- bis langfristig, ein Gleichgewichtszustand erreicht“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 47). Damit jedoch dieses Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage hergestellt wird, müssen auf dem Arbeitsmarkt folgende Annahmen gelten (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 47f):

- keine Wettbewerbsbeschränkung, keine Zutrittsbarrieren: auf dem neoklassischen Arbeitsmarkt gibt es keine Subjekte die eine bestimmte Marktmacht aufgrund von Wettbewerbsbeschränkungen oder Zutrittsbarrieren besitzen. Alle MarktteilnehmerInnen stehen in vollkommener Konkurrenz zueinander, auf Basis welcher sich die Preise der Güter bzw. Dienstleistungen definieren.

- Flexible Preise: das neoklassische Modell sieht weder Preisrigiditäten, noch Friktionen vor. Die Preise reagieren somit flexibel und passen sich an Veränderung in Angebot und Nachfrage unmittelbar an.
- Mobilität der Arbeitskräfte: die MarktteilnehmerInnen sind vollkommen mobil und dazu bereit, den Arbeitsplatz mit dem höchsten Lohn zu wählen, egal wo dieser sich befindet. Es geht dabei ausschließlich um die Verwirklichung ökonomischer Ziele.
- Homogenität der Arbeit und Arbeitskräfte: die ArbeitnehmerInnen eines speziellen Arbeitsmarktes sind in allen bedeutenden Eigenschaften gleich und substituierbar und Arbeit kann in beliebiger Menge und Art angeboten oder nachgefragt werden. Eine Diskriminierung von Arbeitskräften gibt es im neoklassischen Modell nicht, da diese ökonomisch gesehen nicht haltbar ist.
- Transparenz des Arbeitsmarktes: die ArbeitnehmerInnen sind vollkommen informiert über die Arbeitsmarktsituation, die höchsten Löhne sowie zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen und maximieren auf diese Weise ihren ökonomischen Nutzen.

Sind diese Prämissen erfüllt, so stellt der Markt ein sich im Gleichgewicht befindendes und selbstregulierendes System dar.

Das neoklassische Arbeitsmarktmodell kann auf Basis dieser Kennzeichen horizontalen sowie vertikalen Arbeitsmarkterfolg von Personen, also das Ergreifen von hierarchisch höheren Positionen oder eine bessere Entlohnung bestimmter Berufe, nicht erklären (vgl. Abraham/ Hinz 2008: 33). Die Prämisse der Homogenität der Arbeitskräfte sowie der Arbeit selbst stehen dabei im Weg. Trotz der Verbundenheit zum neoklassischen Arbeitsmarktmodell wird die Annahme der Homogenität der Arbeitskräfte in der Humankapitaltheorie aufgegeben. Die Humankapitaltheorie legt sogar ihren Fokus auf die Heterogenität der ArbeitnehmerInnen und fragt nach deren unterschiedlichen Eigenschaften und den Gründen, warum diese Arbeit anbieten. Die Kerngedanken dieser Theorie sollen nachfolgend analysiert werden.

### **5.1.2 Der Kern der Humankapitaltheorie**

Der Kern der Humankapitaltheorie postuliert einen Zusammenhang zwischen Investitionen in die Produktivität des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und Löhnen bzw. Gehältern. Je mehr also eine Person in ihr „Humankapital“ investiert, umso größer sind die zu erwartenden Renditen in der Form von Einkommen (vgl. Abraham /Hinz 1997). Dabei wird Humankapital folgendermaßen definiert:

„(...) die angeborenen Talente und Begabungen, das Allgemeinwissen, der Bestand an berufsspezifischem Wissen und Können, die gesammelten Berufserfahrungen, ebenso die Bereitschaft zur räumlichen und beruflichen Mobilität, der Gesundheitszustand, die

persönlichen Charaktereigenschaften sowie durch das soziale Umfeld determinierte Einstellungen und Verhaltensweisen (Hofmann 2001: 8)“, dies alles wird unter dem Begriff des Humankapital subsumiert.

Das Humankapital einer Person und damit auch ihre Produktivität kann nicht als gegeben betrachtet werden, vielmehr müssen Investitionen dafür getätigt werden. Becker (1975) unterscheidet in seinem humankapitaltheoretischen Modell vier verschiedene Arten von Qualifikationen, die durch Investitionen erworben werden können:

**1. „On the job training“:** kennzeichnet sich dadurch, dass Investitionen in berufsspezifisches Wissen und Kenntnisse getätigt werden. „On the job training“ kann in „general training“ und „specific training“ unterteilt werden, obwohl eine Ausbildung am Arbeitsplatz meist aus beiden Qualifikationsarten- einer allgemeinen, sowie einer spezifischen- besteht.

1.1 General training: meint allgemeine berufsspezifische Qualifikationen, die sowohl für das Unternehmen bei dem der/die ArbeitnehmerIn beschäftigt ist, wertvoll sind, aber auch für andere Unternehmen verwertbar sind. ArbeitnehmerInnen profitieren von diesem Training, da sie anschließend ihre neu erworbenen Fähigkeiten in jedem Betrieb anwenden können. Da Unternehmen keinen spezifischen Nutzen des neu Erlernten haben, da die allgemeinen Qualifikationen die Arbeitskraft nicht an das Unternehmen binden, unterstützen Unternehmen allgemeine Qualifikationen nur dann, wenn sie selbst nicht für die Kosten aufkommen müssen. „Firms would provide general training only if they did not have to pay any of the costs“ (Becker 1975: 19). Da also die direkten „Nutznieser“ dieses Trainings die Arbeitskräfte selbst sind, kommen diese auch für die Kosten der Investition auf. „(...) it is the trainees not the firms, who would bear the cost of general training and profit from the return“ (Becker 1975: 19). Die Finanzierung von „general training“ erfolgt meist durch freiwillige Praktika oder sehr geringe Löhne während des Trainingszeitraums.

1.2 Specific training: betriebspezifisches Wissen und Fähigkeiten, welche sich eine Arbeitskraft während des „specific training“ aneignet, sind ausschließlich vorteilhaft für jenes Unternehmen, in dem das Training stattgefunden hat. Mit den Worten Beckers (1975): „Completely specific training can be defined as training that has no effect on the productivity of trainees that would be useful in other firms“ (Becker 1975: 26). Da beim „specific training“ die Produktivität des Unternehmens unmittelbar gesteigert wird, kommt auch das Unternehmen für die Kosten dieser Investition auf. Die Teilnahme an „specific trainings“ führt zu einer Arbeitsplatzsicherheit für sowohl den/die ArbeitgeberIn als auch den/die ArbeitnehmerIn. Zum einen wäre eine Kündigung von ArbeitnehmerInnen, die sich betriebspezifisches Wissen angeeignet haben, für das Unternehmen ökonomisch nicht

sinnvoll, da dieses zuerst die Kosten der Investition getragen hat, nun aber nicht vom Nutzen der Investition profitieren könnte. Auf ArbeitnehmerInnen-Seite hätte ein Arbeitsplatzwechsel ebenso keinen Sinn, da die neu erworbenen spezifischen Kenntnisse nicht in anderen Unternehmen anwendbar wären und zu einer Einstellung mit niedrigeren Löhnen führen würden.

**2. "Schooling"**: steht für allgemeine schulische Qualifikationen, die für ein Unternehmen die Lernfähigkeit, Disziplin, Aufnahmefähigkeit sowie auch zukünftiges Lernpotential der Arbeitskräfte charakterisieren. Die Kosten dieser Investition werden teils vom Staat, teils auch von den Personen selbst getragen. Da ein hoher schulischer Ausbildungsabschluss für eine lange Ausbildungsdauer ohne Einkommen steht, bekommen Arbeitskräfte mit akademischem Abschluss als Entschädigung auch ohne betriebsspezifische Vorkenntnisse häufig höhere Einstiegsgehälter (vgl. Becker 1975: 37f, 231ff).

**3. "Other Knowledge"**: "other knowledge" meint die Investitionen in Informationen über das politische, wirtschaftliche und soziale System zur Maximierung des individuellen ökonomischen Nutzens. „Information about the political or social system, the effect of different parties or social arrangements could also significantly raise real incomes“ (Becker 1975: 39) Personen, die beispielsweise Informationen über die am Besten bezahlten Berufe haben, werden ihre Studiumswahl danach ausrichten und sich bei jenem Arbeitgeber bewerben, der das höchste Einkommen bezahlt und die meiste Sicherheit bietet.

**4. "Productive Wage Increase"**:

Becker (1975) versteht unter "productive wage increase" Gehaltserhöhungen, die Arbeitskräften Investitionen in bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse erlauben, die auch für das Unternehmen eine Produktivitätssteigerung mit sich bringen. Diese Trainings werden nicht vom Arbeitgeber organisiert und finden somit außerhalb des Unternehmens statt. Die Kosten werden jedoch indirekt über eine Erhöhung des Einkommens von der Seite des Unternehmens getragen.

Generell gilt in Bezug auf Investitionen: „Diejenige Investition ist die günstigste, die den größten Marktwert besitzt“ (Sesselmeier/ Blauermel 2008: 67)“. Es wird also solange in das persönliche Humankapital investiert, solange der Nutzen der Investitionen, also das zukünftige, auf dem Arbeitsmarkt erwirtschaftete Lebenseinkommen, die Kosten übersteigt. Generell sind Investitionen mit dreierlei Kosten verbunden (vgl. Abraham/ Hinz 2008: 33; Sesselmeier/ Blauermel 1997: 66):

1. direkte Kosten: sind monetäre Kosten für Kursgebühren, Schulgeld, Unterrichtsmaterialien
2. Opportunitätskosten: entstehen durch eingesetzte Zeit, die auch anders verbracht hätte werden können (beispielsweise durch den Verdienst von Einkommen sowie durch Freizeit)
3. Persönliche Kosten: unter persönliche Kosten fällt die intellektuelle Anstrengung, die Personen bei Investitionen in ihre Produktivität aufwenden

Die Investition in Humankapital lohnt sich besonders für junge Menschen, „da sie von einer längeren Ertragsperiode ausgehen können als ältere, zusätzlich sind auch die Opportunitätskosten für sie geringer“ (Kaufmann 1986 zit. nach Granato 2003: 28).

Weiters führt der fortschreitende technologische Wandel dazu, dass sich Wissen und Kenntnisse wandeln. Damit ist „altes Wissen“ schnell einmal überholt und kann nicht mehr gewinnbringend eingesetzt werden. Somit gilt es, sich ständig an Veränderung anzupassen und neues Wissen zu erwerben, um nicht mit zunehmendem Alter nur über Fähigkeiten zu verfügen, die nicht mehr gebraucht werden.

Aus dieser Logik folgt auch, dass sich Zeiten der Erwerbsunterbrechung negativ auf den Bestand an Humankapital auswirken. Im Sinne der Humankapitaltheorie gilt: „Arbeitslosigkeit (und Erwerbsunterbrechungen) beschleunigen die normale Alterung des Humankapitals“ (Schmid 2001: 67). Das ursprüngliche Humankapitalniveau reduziert sich nämlich rasch bei zu geringer, bzw. Nichtnutzung und gerät schnell in Vergessenheit. „Die Erwerbstätigkeit eines Individuums bringt ständiges Training und Aktualisierung bzw. Erweiterung des Wissensbestandes mit sich. Phasen des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben bewirken ein Brachliegen von arbeitsspezifischen Humankapitalkomponenten und eine höhere Obsoleszenz“ (Hofmann 2001: 15). Nur ArbeitnehmerInnen, die laufend gewillt sind, in ihr Humankapital zu investieren, wird ein beruflicher Aufstieg gelingen. Dies hat zur Folge, dass Arbeitslosigkeit als mangelnde Ausbildungsbereitschaft betrachtet wird und in diesem Sinne „frei gewählt“ ist. Jene Personen, die nur in geringem Maße in ihr persönliches Humankapital investiert haben, sind, wenn sie überhaupt beschäftigt sind, meist bei Unternehmen tätig, die nicht oder nur wenig in ihre betriebsspezifischen Kenntnisse investieren. Im Fall eines Nachfrageausfalls werden diese Personen meist zuerst entlassen, „im Aufschwung aber auch wieder als Erste eingestellt“ (Lärm 1982: 133).

Eine niedrigere Investitionsbereitschaft in Bildung wird in der Humankapitaltheorie auch durch das Humankapital der Eltern sowie das soziale Umfeld bestimmt (vgl. Esser 2001). Bei der Entscheidung, ob sich eine Investition in Bildung rentiert, beeinflussen die Kosten einer Ausbildung sozial benachteiligte Personen stärker als der Nutzen. Die Folge ist eine Unterinvestition in Humankapitalressourcen. „Bei Bildungsentscheidungen handelt es sich um eine typische riskante Investition. Kurzfristig sichere Kosten sind hier gegen eine

zwar hohe und langfristige, dennoch aber sehr unsichere Nutzung abzuwägen. Herkunftsmäßig Benachteiligte neigen nun eher dazu, unterzuinvestieren, da die Kosten für sie relativ stärker ins Gewicht fallen, da es ihnen oft am notwendigen Wissen zur Abschätzung der Risiken fehlt und da sie weniger Ressourcen einsetzen können, um die Risiken zu verringern“ (Abraham/ Hinz 2008: 308).

Eine niedrigere Investitionsbereitschaft in Bildung ist aber nach der Humankapitaltheorie nicht nur eine Folge individueller Präferenz, sondern kann auch durch Alternativrollen von Personen bedingt sein (Mincer/ Polachek 1974). So prognostizieren humankapitaltheoretische Modelle für Frauen eine durchschnittlich niedrigere Anzahl an Investitionen in das persönliche Humankapital, „da Frauen aus familiären Gründen im Durchschnitt häufiger als Männer ihre Erwerbslaufbahn unterbrechen und daher insgesamt eine niedrigere Rendite für ihre Investition in Humankapital erwarten können“ (Rössel 2009: 67). Weiters kann aber auch ein verändertes Erwerbsverhalten und die geringere berufliche Mobilität von Frauen nach einer Karez zu Lohn- und Einkommensverlusten führen (Ziefle 2004: 3). Welche Ursachen aber sehen VertreterInnen der Humankapitaltheorie als relevant für die Erklärung ethnischer Schichtungen am Arbeitsmarkt? Dies wird im nächsten Unterpunkt erläutert.

### **5.1.3 Humankapital & Migration**

Die Vertreter der Humankapitaltheorie thematisieren den Aspekt des Humankapitals nicht gesondert im Migrationskontext. Jedoch bezüglich Diskriminierung besteht die humankapitaltheoretische These, dass unter der Annahme vollkommener Konkurrenz und vollständiger Information und Transparenz über die Produktivität der Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt eine Diskriminierung bestimmter Gruppen nach Hautfarbe, Kleidung, Geschlecht etc. rational-ökonomisch gesehen nicht haltbar ist (vgl. Fassmann 1990: 33). Die systematische Benachteiligung ausländischer Arbeitskräfte muss daher andere Ursachen als die Diskriminierung und den Rassismus in einer Gesellschaft haben. Eine Analyse verschiedener humankapitaltheoretischer Modelle liefert fünf mögliche Erklärungsansätze. Diese werden in der Folge näher ausgeführt:

#### 1.) Die Entwertung von Humankapital durch Migration:

Die Autoren (Chiswick 1987), Friedberg (2000), Borjas (1994) und Granato (2003) sehen die schlechteren Arbeitsmarkterfolge von MigrantInnen im Vergleich zu Einheimischen teilweise darin begründet, dass Humankapital nicht vollständig von einem Land ins nächste transportierbar ist. „Bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse, die im Heimatland erworben wurden, erweisen sich im Aufnahmeland als unbrauchbar, während wiederum andere Fertigkeiten und Kenntnisse, die im Aufnahmeland wertvoll sind, fehlen“ (Borjas 1974: 1671). Die Transferierbarkeit von Humankapital ist von der Ähnlichkeit und der

Verschiedenartigkeit von Ziel- und Aufnahmeland abhängig. „Migranten aus Ländern mit einer im Vergleich zum Zielland ähnlichen oder höheren Entwicklungsstufe sollten höhere Bildungserträge erzielen können als Migranten aus Schwellenländern, da dort die Qualität der Bildung allgemein niedriger ist“ (Granato 2003: 29). Die Ähnlichkeiten beziehen sich u. a. auf den wirtschaftlichen Entwicklungsstand, die industrielle und berufliche Struktur des Landes sowie kulturspezifisches Wissen (vgl. Friedberg 2000; Abraham/ Hinz 2008).

## 2.) Die Bedeutung der Integrationsdauer:

VertreterInnen humankapitaltheoretischer Modelle sehen die Integrationsdauer, also die Länge der Aufenthaltsdauer der MigrantInnen im Aufnahmeland, als bedeutsam für die Verwertung ausländischen Humankapitals. Diese Zeit steht für ein „vertraut-werden“ mit dem Arbeitsmarkt und kulturellen Gewohnheiten des Aufnahmelandes sowie für das Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes. „One of the most important forms of location-specific human capital is the ability to communicate in the host-country’s language. These skills are embodied in the person, productive in the labour market and/in consumption, and are costly to acquire, both in terms of time and other resources“ (Shealds et al. 2004: 169). Die Sprache des Aufnahmelandes fungiert somit als ein “Filter” für Humankapital. Nur Personen, die der Sprache des Aufnahmelandes in Wort und Schrift mächtig sind, können auch ihr Humankapital nutzbar machen.

## 3.) Humankapital und ethnisches Kapital:

Ein weiterer Faktor, der die Möglichkeit beeinflusst, ziellandspezifisches Humankapital zu akkumulieren, ist das ethnische Kapital (Borjas 1992a: 137; 1994: 1712). „Unter ethnischem Kapital ist die durchschnittliche Humankapitalausstattung einer Migrantengruppe zu verstehen. Je größer die Menge an ethnischem Kapital, desto mehr Humankapital kann ein Individuum dieser Gruppe akkumulieren (Loury 1977; Lundberg/ Startz 1998 zit. nach Granato 2003: 29).

## 4.) Humankapital und Rückkehrorientierung:

Die Bereitschaft von MigrantInnen zu Investitionen in ziellandspezifisches Humankapital ist abhängig von den verschiedenen Migrationsmotiven. MigrantInnen, die beabsichtigen, ihr restliches Leben im Aufnahmeland zu verbringen, sind eher bereit für Investitionen in für das Aufnahmeland relevante Ressourcen, als Personen, die im Aufnahmeland nur kurz verweilen (vgl. England 1992: 57 zit. nach Granato 2003: 29). Eine mögliche Rückkehrorientierung der Arbeitskraft hat jedoch auch einen bedeutenden Einfluss auf den/die ArbeitgeberIn. „Stellt ein Unternehmen die Kontinuität der Erwerbstätigkeit eines Migranten in Frage, und unterstellt aufgrund einer möglichen Rückwanderung eine kürzere Ertragsperiode als bei einer vergleichbaren einheimischen Arbeitskraft, so sinkt seine

Neigung, in die firmenspezifischen Kenntnisse der ausländischen Arbeitskraft zu investieren (Offe/ Hinrichs 1977 zit. nach Granato 2003: 29)“.

#### 5.) Humankapital und die negative Selektion von MigrantInnen:

Ethnische Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg können auch durch eine negative Selektion von MigrantInnen bedingt sein. Negativ selektiv bedeutet in diesem Zusammenhang, dass MigrantInnen durchschnittlich niedrigere Qualifikationen ins Aufnahmeland mitbringen, als die Einheimischen des Ziellandes aufweisen. „Dieses niedrigere Niveau kann einerseits aus einem generellen Qualifikationsgefälle zwischen dem Aufnahmeland und dem Herkunftsland resultieren, andererseits daraus, dass die Migranten auch in Bezug auf das Qualifikationsniveau in der Herkunftsgesellschaft negativ selektiert sind“ (Abraham/ Hinz 2008: 307).

Diese fünf Argumente sind durchaus nachvollziehbar, jedoch erscheinen viele Annahmen der Humankapitaltheorie, darunter die Abwesenheit von Diskriminierung in einer Gesellschaft sowie die Freiwilligkeit von Arbeitslosigkeit u.v.m. eher unplausibel. Einigen kritische Autoren (u. A. Lärm 1982, Thurow 1984, Blien 1986 und Scheuer 1987) werfen der Humankapitaltheorie daher „mangelnden Realitätssinn“ vor. Die häufigsten Kritikpunkte werden in der Folge kurz erläutert.

#### **5.1.4 Kritik an der Humankapitaltheorie**

Bills (2003) sieht die bedeutendste Schwäche der Humankapitaltheorie in der Messung des zentralen Konzepts „Humankapital“. „The most serious weakness is the theory’s lack of attention to the measurement of it’s most basic concepts. As Rosenbaum (Rosenbaum 1986: 164) observed: <It is ironic that human capital theory views the assessment of ability as a trivial problem. It makes ability central to its explanation, but it does not attempt to define or operationalize it, conveniently assuming that managers can easily asses it> (Bills 2003: 444).

Die Messung von Humankapital erscheint einerseits problematisch, da eine Reihe von individuellen Faktoren, wie zum Beispiel die Intelligenz eines Individuums, die Qualität der im Bildungsprozess erworbenen Fähigkeiten, Talente, Begabungen sowie Allgemeinwissen nur schwer messbar sind. Andererseits scheint „die Messung von Bildung in Begriffen von Aufwand und Ertrag problematisch“ (Sesselmeier/ Blauermeier 2008: 76). Ein Großteil der Bildung, der im Laufe des Lebens erlernt wird, ist am Arbeitsmarkt nicht direkt verwertbar.

Weiters betonen KritikerInnen, dass die Humankapitaltheorie zu stark auf die Arbeitsangebotsseite fokussiert und dabei die Arbeitsnachfrageseite vernachlässigt. „Auch wenn es für das einzelne Individuum stimmt, dass eine bessere Ausbildung seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht, bedeutet dies noch lange nicht, dass entsprechende

Maßnahmen gesamtgesellschaftlich die gewünschte Wirkung zeigen. Ein gleichgerichtetes Investitionsverhalten der Wirtschaftssubjekte würde somit zu Gefangenendilemma führen“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 74).

Auch die Gleichsetzung von Kapital und Humankapital wird von KritikerInnen der Humankapitaltheorie diskutiert. Ein wesentlicher Punkt dieser Diskussion ist, dass Humankapital, im Vergleich zu Kapital unverkäuflich ist. Zwar vermarkten Personen ihr Humankapital am Arbeitsmarkt, jedoch ist es nicht möglich für Personen, die in bestimmten Bereichen ihres Humankapitals „überinvestiert“ haben, wieder einen Gleichgewichtszustand durch den Verkauf des „überflüssigen Humankapitals“ zu erreichen (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997).

Dies leitet zum nächsten Kritikpunkt über, der die Freiwilligkeit der Arbeitslosigkeit anzweifelt. Jede Investition bringt ein Risiko mit sich. Da beispielsweise der technologische Wandel sowie die Entwicklung von Zukunftsbranchen am Arbeitsmarkt unberechenbar sind, können Investitionen fehlschlagen und sich womöglich in einer Arbeitslosigkeit zeigen. Damit wäre zu hinterfragen, ob Arbeitslosigkeit und in der Folge auch Armut wirklich immer selbstverschuldet sind.

Einige dieser Kritikpunkte wurden im Rahmen von zwei Erweiterungen der Humankapitaltheorie, der „Signaling -Theorie“ (Arrow 1973) und „Screening – Theorie“ (Spence 1973) in den 70er Jahren aufgegriffen. Diese Überlegungen gehen davon aus, dass ArbeitgeberInnen Entscheidungen unter Unsicherheiten aufgrund beschränkter Markttransparenz treffen. Um Fehlentscheidungen in Bezug auf die Einstellung von unproduktiven ArbeitnehmerInnen zu vermeiden, verwenden potentielle ArbeitgeberInnen die Methode des „screenings“. ArbeitnehmerInnen hingegen nutzen die Technik des „signalling“, um ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu signalisieren. „Labor market signalling complements labour market screening: Employers screen, and job seekers signal“ (Bills 2003: 446). Screening bedeutet das Hinzuziehen von Indikatoren (wie Bildungsabschlüsse, Weiterbildungszertifikate etc.), die die Produktivität sowie Disziplin und Lernfähigkeit der ArbeitnehmerInnen signalisieren. Signale können von Arbeitskräften an potentielle ArbeitgeberInnen bewusst (in der Form von Bildungsabschlüssen, Zertifikaten etc.) aber auch unbewusst (durch persönliche unveränderbare Merkmale wie Alter, Geschlecht, Herkunft etc.) gesendet werden. Auf Basis dieser Theorien werden die humankapitaltheoretische Prämisse der Arbeitsmarkttransparenz sowie die Produktivitätsthese deutlich in Frage gestellt.

## **5.2 Diskriminierungstheorien**

Dieser Abschnitt der Arbeit beschäftigt sich mit einer Arbeitsmarkttheorie, die direkt an dem Punkt ansetzt, den die Humankapitaltheorie nicht zu erklären vermag: die empirisch belegbare Diskriminierung bestimmter ArbeitnehmerInnengruppen nach Herkunft, Alter,

Geschlecht oder anderen askriptiven Merkmalen bei gleicher Produktivität (Lärm 1982; Faßmann 1990).

Der Ausgangspunkt der Diskriminierungstheorien ist die Aufhebung der Fixierung auf die Arbeitsangebotsseite und folglich eine Hinorientierung zur Arbeitsnachfrageseite. Diskriminierungstheorien nehmen eine detaillierte Analyse der Prozesse und Faktoren vor, die zusätzlich zu den Bildungsinvestitionen von (potentiellen) Arbeitskräften wirken, wenn ArbeitgeberInnen sich für JobbewerberInnen entscheiden oder einen höheren Gehalt bestimmter Arbeitskräfte rechtfertigen (Sesselmeier/ Blauermel 1997).

Allgemein versteht man unter Diskriminierung, „dass man Personen nicht nach dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit behandelt, sondern bestimmte Personengruppen, meist auf der Grundlage askriptiver Merkmale, schlechter behandelt als andere Personengruppen (Lorenz 1993 zit. nach Rössel 2009: 74). Mit „askriptiven Merkmalen“ (Geschlecht, Herkunft, Alter etc.) sind Kennzeichen gemeint, die einer Person unabhängig von ihrem eigenen Handeln oder Zutun zugeschrieben werden und nicht mit ihrer Produktivität in Verbindung stehen. Im Gegenteil dazu beschreiben „erworbene Merkmale“ durch eigene Leistung und Bestrebungen erreichte und veränderbare Personenkennezeichen (Bildungsabschlüsse, Zertifikate etc.) (vgl. Rössel 2009: 74).

Diskriminierung selbst kann in direkter und indirekter Form vorkommen. Direkte Diskriminierung meint Lohn- oder Beschäftigungsdiskriminierung, die wiederum in Beförderungs-, Einstellungs-, und Entlassungsdiskriminierung unterteilt werden kann. Im Gegensatz dazu beschreibt indirekte Diskriminierung „den Umstand, dass Individuen, die am Arbeitsmarkt Diskriminierung erwarten, sich in ihrem pre-market Verhalten bereits daran orientieren“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 71). Das bedeutet, dass beispielsweise MigrantInnen aus der Türkei entweder schon vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt Diskriminierung beim Zugang zu bestimmten Ausbildungseinrichtungen erleben, oder sich beispielsweise nicht für eine Führungsposition bewerben, da der/die UnternehmensleiterIn laufend zum Ausdruck bringt, dass er/sie keine Personen türkischer Abstammung auf der Führungsebene sehen möchte (vgl. Lorenz 1993: 122). Folglich verändert die Erwartung einer direkten Diskriminierung in der Zukunft das Verhalten der betroffenen Personen in der Gegenwart und sie reagieren nicht mehr so, wie sie es unter „normalen Umständen“ getan hätten.

Die in der Folge vorgestellten unterschiedlichen Diskriminierungsmodelle setzen mit ihren theoretischen Überlegungen alle an der direkten Beschäftigungsdiskriminierung durch den/die ArbeitgeberIn an, da diese die augenscheinlichste und auch am Häufigsten diskutierte Form der Diskriminierung ist.

### 5.2.1 Die ökonomische Diskriminierungstheorie (Becker 1971)

Beckers Diskriminierungstheorie stellt den „Grundstein der modernen Diskriminierungsforschung“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 71) dar. Entgegen den Annahmen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie sieht Becker (1971) sowohl monetäre als auch nicht-monetäre Faktoren als bedeutend für die Maximierung des individuellen Nutzens einer Person. Monetäre Faktoren sind beispielsweise Geld, Konsumgüter, Ressourcen etc. während unter nicht-monetären Faktoren die sogenannten „tastes for preference“, also Präferenzen für Diskriminierung, verstanden werden.

„Eine Präferenz für Diskriminierung zu haben bedeutet aus ökonomischer Sicht, dass man für einen Austausch mit einer bevorzugten Gruppe bereit ist, auf (rein) ökonomische Vorteile zu verzichten“ (Rössel 2009: 75). Die Präferenz eines Unternehmens gegen eine bestimmte Gruppe an ArbeitnehmerInnen resultiert nämlich, sofern diese Personen dieselbe oder eine höhere Produktivität wie die präferierten Arbeitskräfte aufweisen, in höheren Produktionskosten für das Unternehmen. Diese höheren Kosten werden aber durch die physischen Kosten, die sich der/die UnternehmerIn durch die Nicht-Einstellung oder eine geringere Entlohnung der diskriminierten Gruppe an Arbeitskräften spart, ausgeglichen. Für Beckers Diskriminierungsmodell gilt also der Leitsatz: „Wer diskriminiert, ist entweder bereit, etwas zu bezahlen, oder bereit, auf etwas zu verzichten, um den Kontakt mit bestimmten Personen zu vermeiden“ (Becker 1971: 14 zit. nach Lorenz 1993: 123).

Warum ein bestimmter „taste for preference“ bei einem Unternehmen für oder gegen eine bestimmte Gruppe von Arbeitskräften besteht, wird von Becker (1971) nicht weiter erläutert. Klar ist jedenfalls, dass die präferierten Arbeitskräfte den individuellen Nutzen des/der UnternehmerIn steigern. Diesen Vorteil, oder „Diskriminierungsgewinn“, kann der/die UnternehmerIn verbuchen. Indirekt wirkt sich die Existenz von diskriminierenden UnternehmerInnen auch ökonomisch gesehen positiv auf nicht diskriminierende UnternehmerInnen auf, da auch diese durch die Bezahlung von niedrigeren Löhnen an MigrantInnen finanziell profitieren können (vgl. Kalter 2008: 311).

Obwohl sich eine Vielzahl an modernen Diskriminierungstheorien auf Beckers „economics of discrimination“ beziehen, bleibt dieses Modell nicht unkritisiert. Zwei wesentliche Kritikpunkte werden von Arrow (1972), Kleber (1988), Priewe (1984) u.v.m. angeführt:

1.- Instabilität und Unplausibilität des Modells: KritikerInnen dieses Modells weisen daraufhin, dass unter den Bedingungen vollkommener Konkurrenz diskriminierende UnternehmerInnen weniger produktiv und effizient sind als nicht-diskriminierende UnternehmerInnen und sich mittel- oder langfristig mit ihrer Diskriminierungsstrategie nicht am Markt halten werden können (vgl. Rössel 2009: 125). Dagegen kann jedoch argumentiert werden, dass Diskriminierungspräferenzen am Markt durchaus auch längerfristig bestehen,

sofern nicht -diskriminierende UnternehmerInnen MigrantInnen auch geringere Löhne zahlen, um daraus Profit zu schlagen (vgl. Kalter 2008: 32).

2.- Fehlen ursächlicher Erklärungen für Diskriminierung: Der zweite Kritikpunkt betrifft das Faktum, dass die Motive für Diskriminierung in diesem Modell unklar bleiben. Walch (1980) meint, dass „die Ursachen der Diskriminierungsneigungen als exogene Variablen unterstellt- und somit außerhalb des ökonomischen Systems determiniert sind“ (Walch 1980: 110). Becker's Modell ist jedoch nicht das einzige Modell, dem das Fehlen einer ursächlichen Erklärung für Diskriminierung vorgeworfen wird. Auch im nachfolgend vorgestellte Diskriminierungsmodell, dem „Crowding Modell“ von Bergmann (1974) bleiben die eigentlichen Ursachen ethnischer Präferenzen von Personen ungeklärt. Dennoch soll der Kerngedanke dieses Modells kurz vorgestellt werden.

### **5.2.2 Das Crowding-Modell (Bergmann 1974)**

Bergmann entwickelte 1974 das „Crowding-Modell“, das zwei verschiedene Sektoren auf dem Arbeitsmarkt vorsieht. Diese Sektoren trennen Personen nach bestimmten Merkmalen (Herkunft, Geschlecht etc.) Zusätzlich enthalten die beiden Sektoren jeweils für eine spezifische Gruppe typische Berufsfelder (vgl. Granato 2003: 33).

Bergmann (1974) geht nun von der Idee aus, dass die Segregation der Arbeitskräfte durch die Diskriminierung der ArbeitgeberInnen zustande kommt, „die es bevorzugen, Mitglieder einer Gruppe für bestimmte Berufe nicht einzustellen“ (Granato 2003: 33). Da auf beiden Sektoren ein Konkurrenzkampf um Löhne stattfindet, kommt es in dem Sektor, in dem MigrantInnen vorwiegend beschäftigt sind, zu einem Überangebot an Arbeit und damit zu einer geringeren Entlohnung, als in dem Sektor, in dem vorwiegend Einheimische beschäftigt sind und kein Überangebot an Arbeit besteht (vgl. Granato 2003: 33). Aufgrund dieses „Crowding-Effekts“ im MigrantInnen-Sektor verdienen MigrantInnen sowohl im Sektor der einheimischen Arbeitskräfte als auch im MigrantInnen-Sektor weniger als einheimische Arbeitskräfte gleicher Produktivität, egal ob ArbeitgeberInnen diskriminierende Präferenzen aufweisen oder nicht. Granato (2003) fasst den Nutzen von Diskriminierung im Crowding-Modell folgendermaßen zusammen: „Von dieser Diskriminierung profitieren hauptsächlich die einheimischen Arbeitskräfte und diejenigen ArbeitgeberInnen, die billige ausländische Arbeitskräfte beschäftigen“ (Granato 2003: 33).

Von einer „geteilten Arbeitnehmerschaft“ gehen auch radikale Diskriminierungsmodelle aus. Diese entfernen sich jedoch inhaltlich von ökonomischen Diskriminierungsmodellen und legen ihren Fokus auf Marktmacht und Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt.

### 5.2.3 Die radikale Diskriminierungstheorie

Radikale Diskriminierungstheorien sind stark marxistisch geprägt (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997: 229) und unterscheiden sich in Bezug auf Beckers Modell „the economics of discrimination“ sowie in Bezug auf das Crowding-Modell hinsichtlich dreier Punkte: VertreterInnen der radikalen Theorie postulieren, dass

1. zwischen Arbeit und Kapital ein Interessensgegensatz besteht (vgl. Lorenz 1993: 136),
2. die geleistete Arbeit einer Arbeitskraft nicht unbedingt mit der vom Unternehmen bezahlten Arbeit übereinstimmt (vgl. Lorenz 1993: 136),
3. die Höhe der Löhne der Arbeitskräfte nicht von ihrer persönlichen Produktivität, sondern vom Machtverhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bestimmt wird (vgl. Rössel 2009: 78).

Der Kerngedanke des radikalen Diskriminierungsmodells ist nun der folgende: Bei der Einstellung einer Arbeitskraft verhandeln ArbeitgeberInnen mit ArbeitnehmerInnen einen fixen Lohnsatz aus. Die ArbeitgeberInnen erwarten nun für diesen Lohnsatz eine möglichst hohe Arbeitsleistung, während die ArbeitnehmerInnen versuchen, ihre Arbeit so angenehm wie möglich für sich zu gestalten (vgl. Rössel 2009: 78; Lorenz 1993: 137). Vorausgesetzt, dass ein Unternehmen eine gemischte Belegschaft (beispielsweise einheimische- und ausländische Arbeitskräfte) hat, versucht nun der/die ArbeitgeberIn „die Organisationsfähigkeit der Beschäftigten zu verschlechtern und damit eine Veränderung der Machtbalance zu ihren Gunsten und damit auch eine höhere Kontrolle des Arbeitsprozesses zu erreichen“ (Rössel 2009: 78). Dies geschieht im radikalen Diskriminierungsmodell durch die „Teile und herrsche – Strategie“, eine Methode, die eine Spaltung der Interessen der Belegschaft vorsieht, um die eigene Machtposition zu stärken (vgl. Rössel 2009; Lorenz 1993). Dies kann beispielsweise erreicht werden, indem einheimische Arbeitskräfte in Bezug auf die Höhe ihrer Löhne oder hinsichtlich der Einnahme von Führungspositionen selektiv im Vergleich zu ausländischen Arbeitskräften bevorzugt werden. Diese Vorgehensweise kostet dem Unternehmen zwar kurzfristig mehr Geld, da für die erhöhten Lohnkosten der einheimischen Arbeitskräfte aufgekomen werden muss, mittel- und langfristig jedoch kann der/die ArbeitgeberIn zum einen über die höhere Gesamtproduktion seiner Belegschaft - ausländische Arbeitskräfte werden für ihren Lohn umso mehr arbeiten, da sie um ihren Arbeitsplatz fürchten - sowie aufgrund der schwachen Verhandlungsposition der Belegschaft allfällige Einbußen wieder wettmachen. Zu Streiks sowie zur gewerkschaftlichen Organisation der Belegschaft des Unternehmens wird es nicht kommen, da dies ein Team an einheimischen und ausländischen Arbeitskräften voraussetzt, das „an einem Strang“ zieht und sich hinsichtlich ihrer Interessen einig ist. Aufgrund der „Teile- und herrsche – Strategie“

des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin wagen sich die einheimischen Arbeitskräfte nicht, sich mit den ausländischen Arbeitskräften zu verbünden, da sie dadurch Gefahr laufen, ihre höheren Einkommen wieder zu verlieren (vgl. Lorenz 1993: 137).

So schlüssig dieses Diskriminierungsmodell klingen mag, eine kritische Frage stellt sich unweigerlich: Warum sollte sich der/die UnternehmerIn gerade dazu entschließen, die Löhne der einheimischen Arbeitskräfte zu erhöhen? Er/Sie könnte genauso die Löhne der ausländischen Arbeitskräfte anheben, um eine Interessensspaltung der Belegschaft zu erreichen (vgl. Lorenz 1993: 138). VertreterInnen dieses theoretischen Ansatzes beantworten diese Frage folgendermaßen: erstens orientieren sich „Diskriminierungen dieser Art typischerweise an den gesellschaftlich etablierten Vorurteilen und zweitens werden solche Gruppen diskriminiert, die weniger gut organisiert sind und über weniger Ressourcen zur Gegenwehr verfügen“ (Rössel 2009: 78).

Eine vergleichsweise deutlich verschiedene Argumentation für Diskriminierung am Arbeitsmarkt verfolgt die Theorie der statistischen Diskriminierung. Diese unterstellt den ArbeitgeberInnen keine individuellen Diskriminierungspräferenzen sondern geht von der Annahme unvollkommener Informationen am Arbeitsmarkt aus (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997; Lorenz 1993; Rössel 2009).

#### **5.2.4 Theorie der statistischen Diskriminierung**

Im Modell der statistischen Diskriminierung sind ArbeitgeberInnen ausschließlich daran interessiert, den individuellen Produktivitätsbeitrag den ein/eine potentielle MitarbeiterIn zum Unternehmen beitragen kann, bestmöglich und kostengünstig abzuschätzen. Dazu suchen sie entsprechend der „Screening-Hypothese“ (Arrow 1973) nach Merkmalen, die die Leistungsfähigkeit des/der BewerberIn potentiell andeuten. Das Geschlecht sowie die Herkunft eines/einer BewerberIn sind demnach Indikatoren, die ArbeitgeberInnen verwenden, um die Charakteristika der einzelnen Arbeitskraft aus diesen Gruppen zu bestimmen. „Wird dem Bewerber aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe die durchschnittliche Produktivität dieser Gruppe beigemessen, so spricht man von statistischer Diskriminierung, da eine individuelle Bewertung der Leistungsfähigkeit möglicherweise zu einem anderen Resultat führen würde“ (Arrow 1973; Phelps 1971 zit. nach Granato 2003: 34). Generell ist eine Verwendung von Gruppenmerkmalen für ArbeitgeberInnen vorteilhaft, sofern „Vorstellungen über die Produktivitätsverteilungen der jeweiligen Gruppen bestehen“ (Granato 2003: 35), da auf diese Weise rasch, effizient und mit minimalen Kosten Neueinstellungen oder Gehaltseinstufungen vollzogen werden können. So meint auch Priewe (1984): „Die Übertragung erscheint kostengünstiger als eine aufwendige Einzelprüfung. Dabei sind die Einzelentscheidungen möglicherweise falsch, d.h. diskriminierend, jedoch in Bezug auf die Gruppen wahrscheinlichkeitstheoretisch richtig.

Derartige Entscheidungsregeln sind dem Ansatz zufolge informationskostensparend und risikominimierend. Dabei müssten die Kosten des bewerteten Restrisikos kleiner sein als die Kosten einer verbesserten Informationsbeschaffung.“ (Priewe 1984: 87 zit. nach Faßmann 1990: 33)

Die Orientierung der ArbeitgeberInnen an Durchschnittswerten der jeweiligen Gruppen kann, wie Priewe (1984) betont, einerseits zu richtigen, andererseits aber auch zu falschen Einschätzungen auf der Gruppen- sowie auf der Individualebene führen. Dies soll in der Folge näher nachvollzogen werden:

### 1. Richtige Einschätzungen

Zu *richtigen Einschätzungen auf der Gruppenebene* kommt es, sofern ein/eine ArbeitgeberIn über die wahren Unterschiede verschiedener Gruppen hinsichtlich ihres Produktivitätsbeitrages Bescheid weiß und eine Einstellung oder ein höheres Gehalt Personen jener Gruppe gewährt, welche den höchsten durchschnittlichen Produktivitätswert aufweist (vgl. Granato 2003: 35; Lorenz 1993: 134). „Allerdings resultiert daraus keine Diskriminierung auf Gruppenebene, da zum Beispiel das durchschnittliche Einkommen der Gruppe mit niedrigerer Produktivität zwar unter dem der anderen Gruppe liegt, aber dem durchschnittlichen Produktivitätsniveau angemessen ist (Aigner/ Cain 1977 zit. nach Granato 2003: 35).

Zu *richtigen Einschätzungen auf der individuellen Ebene* kommt es, wenn die Produktivität einer Arbeitskraft dem durchschnittlichen Produktivitätswert der Gruppe, zu der sie aufgrund bestimmter Merkmale vom Arbeitgeber zugeteilt wurde, entspricht.

### 2. Falsche Einschätzungen

*Falsche Einschätzungen auf Gruppenebene* werden von England (1972) auch als „error discrimination“ (England 1972: 60 zit. nach Granato 2003: 35) bezeichnet. „Error discrimination“ heißt, dass ArbeitgeberInnen, die bereits negative Erfahrungen mit einer bestimmten Gruppe von Arbeitskräften gemacht haben oder aufgrund von Ignoranz oder Vorurteilen die eigentliche Produktivität einer Gruppe unterschätzen, einer Gruppe eine geringere durchschnittliche Produktivität beimessen, als ihr eigentlich zusteht (vgl. Granato 2003: 35). Daraus resultiert eine direkte Diskriminierung auf Gruppenebene.

Weiters kann es zu statistischer Diskriminierung kommen, wenn zwei verschiedene Gruppen die gleiche durchschnittliche Produktivität aufweisen, die einzelnen Werte der Individuen aber bei einer Gruppe stärker um den Mittelwert streuen, als bei der Vergleichsgruppe (vgl. Granato 2003: 35). Ebenso wenn individuelle Merkmale wie Zeugnisse, Einstellungstests etc. bei einer bestimmten Gruppe weniger zuverlässig auf die

Produktivität schließen lassen, als bei einer Vergleichsgruppe (vgl. Granato 2003: 35; Lorenz 1993: 133).

Zum besseren Verständnis sollen die letzten beiden Punkte anhand eines fiktiven Beispiels erklärt werden: Angenommen ein/eine ArbeitgeberIn möchte neue Arbeitskräfte einstellen und ist informiert über die wahren Gruppenunterschiede zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitskräften. Es bewerben sich ausländische sowie einheimische Arbeitskräfte. Um kostengünstig und rasch die Neueinstellungen abzuwickeln, entscheidet sich der/die UnternehmerIn dazu, die Bildungsabschlüsse als Indikator für die Produktivität der Arbeitskräfte zu verwenden. Der/die UnternehmerIn hat weiters die Erfahrung gemacht, dass er/sie mit inländischen Bildungsabschlüssen bisher sehr gut die Produktivität der Arbeitskräfte vorhersagen konnte, während dies bei ausländischen Bildungsabschlüssen weniger gut gelang. Deshalb gibt es für den/die ArbeitgeberIn aus ökonomischer Sicht folgende Entscheidungsmöglichkeit: der/die UnternehmerIn wird eher geneigt sein, einheimische Arbeitskräfte einzustellen, da bei diesen der Schluss auf deren individuelle Produktivität auf Basis des Schulabschlusses besser gelingt. Bezüglich der Entlohnungsstrategie wird sich der/die ArbeitgeberIn so entscheiden, dass alle ausländischen Arbeitskräften, die gleichwertige Bildungsabschlüsse wie einheimische Arbeitskräfte aufweisen, nach deren durchschnittlicher Produktivität entlohnen werden und alle einheimischen Arbeitskräfte exakt nach der Höhe ihres Bildungsabschlusses. Dies bedeutet also: haben einheimische Arbeitskräfte einen hohen Bildungsabschluss, so wird dies gleich doppelt belohnt. Ein inländischer Bildungsabschluss steht zum einen für eine reliable Prognose der individuellen Produktivität, zum anderen steigt mit der Höhe des Abschlusses auch die Höhe der Produktivität. Einheimische Arbeitskräfte mit einem hohen Schulabschluss werden also höhere Löhne bekommen als ausländische Arbeitskräfte mit einem hohen Schulabschluss, da ein ausländischer Bildungsabschluss nach Meinung des/der ArbeitgeberIn weniger zuverlässig die Produktivität dieser Person vorhersagt. Umgekehrt aber führt ein niedriger Bildungsabschluss einer einheimischen Arbeitskraft zu einer geringeren Entlohnung als ein niedriger Bildungsabschluss einer ausländischen Arbeitskraft, da inländische Arbeitskräfte exakt nach ihren Bildungsabschlüssen entlohnt werden, ausländische Arbeitskräfte aber nach der durchschnittlichen Produktivität ihrer Gruppe (vgl. Lorenz 1993: 131-135; Granato 2003: 36 für ähnliche Beispiele).

*Zu falschen Einschätzungen durch den/die ArbeitgeberIn kann es auf der Individualebene kommen, sofern der durchschnittliche Produktivitätswert einer Gruppe richtig bestimmt wurde, aber ein/eine ArbeitnehmerIn eine „gruppenuntypische“ Person darstellt, und die individuelle Produktivität stark vom Durchschnittswert abweicht (vgl. Granato 2003: 35) „Gruppenuntypische“ Arbeitskräfte oder Arbeitskräfte, bei denen sich die individuelle Produktivität weniger reliabel auf Basis von Einstellungstests, Zeugnissen etc.*

prognostizieren lässt als bei einer Vergleichsgruppe, laufen Gefahr, erst gar nicht eingestellt zu werden. Um eine Einstellung dieser Personen wahrscheinlicher zu machen, bleiben zwei Möglichkeiten, mit jedoch finanziellen sowie psychischen Kosten:

→ Zum einen können sich diese Arbeitskräfte bereit erklären, einen Lohnabschlag als Entschädigung für das Einstellungsrisiko, das das Unternehmen zu tragen hat, hinzunehmen und für geringere Löhne in dem Unternehmen zu arbeiten (vgl. Lorenz 1993: 135).

→ Zum anderen besteht die Möglichkeit, durch den Erwerb zusätzlicher Zertifikate und Qualifikationen den wahren Produktivitätswert besser gegenüber den ArbeitgeberInnen zum Ausdruck zu bringen (vgl. Lorenz 1993: 135).

Die statistisch diskriminierten Arbeitskräfte werden diese Methode jedoch nur anwenden, wenn die Kosten dieser Investitionen geringer sind, als das zu erwartende, zukünftige Einkommen. Übersteigen die Kosten dieses „Mehraufwands“ die zu erwartenden Erträge aus dem zukünftigen Einkommen, so werden sich die Arbeitskräfte auf Basis einer ökonomisch-rationalen Kosten-Nutzen Überlegung gegen die Investition in zusätzliche Indikatoren für ihre Produktivität entscheiden. Die Folge daraus ist, dass ArbeitgeberInnen die statistisch diskriminierten Arbeitskräfte „nicht entsprechend ihrer Fähigkeiten einsetzen und sich in der Richtigkeit ihrer Entscheidung sogar bestätigt sehen, da der Nachweis des Gegenteils nicht geführt wird. Die These von der fehlenden Eignung dieser Arbeitskräfte, wird somit zur „self-fulfilling prophecy“ (Akerlof 1976: 607, Olson 1990 zit. nach Lorenz 1993: 135).

Das Modell der statistischen Diskriminierungstheorie wirft einige Fragen auf, die jedoch nicht modellintern konsistent beantwortet werden können. So fragt man sich beispielsweise, wie UnternehmerInnen die wahren durchschnittlichen Produktivitätswerte von Personengruppen wissen können bzw. wie es überhaupt zu Unterschieden in Gruppenmittelwerten kommt? Weiters bleibt unklar, wie systematische Fehleinschätzungen von Gruppen entstehen und wie stabil diese falschen Einschätzungen sein können, „wenn sie auf Dauer mit widersprechender empirischer Evidenz konfrontiert werden?“ (Kalter 2008: 311).

### **5.2.5 Fazit aus den verschiedenen Diskriminierungstheorien**

So verschieden die vorgestellten Diskriminierungsmodelle auch sein mögen, folgende drei Überlegungen können im Sinne aller Modelle festgehalten werden:

1. Diskriminierung führt zu einer benachteiligten Situation für diejenigen Personen, gegen die die Diskriminierung gerichtet wurde. Die eigentlichen Nutznießer der Diskriminierung sind meist nicht Personen, die selbst diskriminieren, sondern diejenigen Personen, gegen die die Diskriminierung nicht gerichtet ist (vgl. Lorenz 1993: 143).

2. Die Existenz von Diskriminierung hängt davon ab, welche Faktoren unter den Begriff von Diskriminierung fallen. „Begrenzt man Produktivität sehr eng auf das messbare Bildungskapital, so wären unterschiedliche Sprachfertigkeiten oder mögliche Alternativrollen schon Quellen einer Diskriminierung, da sie mit der ethnischen Zugehörigkeit korrelieren. Verbindet man solche Konzepte jedoch argumentativ mit der erwarteten Produktivität, so wären Benachteiligungen aufgrund von Sprachproblemen oder Alternativrollen keine Diskriminierung“ (Kalter 2008: 309). In diesem Kontext soll für die empirische Analyse von Diskriminierung festgehalten werden, dass die Existenz von Diskriminierung immer auch davon abhängt, für welche Variablen man kontrolliert oder nicht kontrolliert.
  
3. Ökonomisch orientierte Diskriminierungsmodelle sind nur bedingt geeignet, Diskriminierungserscheinungen zu begründen. Ökonomische Modelle setzen sich nicht mit gesellschaftlichen Bedingungen sowie Macht- und Herrschaftsbeziehungen auseinander, die zur Entstehung und Verfestigung von Vorurteilen und unterschiedlichen Produktionsniveaus führen. Faßmann hält fest: „Diskriminierung bleibt daher ein Ansatzpunkt, Theoriealternativen, insbesondere segmentationstheoretische Ansätze zu betrachten“ (Faßmann 1990: 34). Dieser Schritt wird im folgenden Kapitel vollzogen.

### **5.3 Segmentationstheorien**

Segmentationstheorien sind sozialwissenschaftliche Theorien, die darauf abzielen, die ökonomische Realität des Arbeitsmarktes besser und adäquater zu beschreiben als es neoklassischen und humankapitaltheoretischen Überlegungen möglich ist (Sesselmeier/Blauermel 1997). Dabei liegt ihr Fokus auf der Erklärung arbeitsmarktrelevanter Geschehnisse im Kontext der institutionellen Verfassung des Arbeitsmarktes, auf gesamtgesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen sowie auf gesellschaftlichen und sozialen Normen.

Die Ursprünge der Segmentationstheorien reichen bis zum Anfang des 19. Jahrhunderts zurück. In dieser Zeit forschten John Cairnes und John Stuart Millar bereits über den Einfluss institutioneller Regelungen auf den Markt (vgl. Oberholzer 2006: 29). Ihre Arbeiten über ArbeitnehmerInnengruppen, die nicht in einem Konkurrenzverhältnis zueinander stehen („non-competing industrial groups“), konnten sich aber entgegen der damals dominierenden neoklassischen Theorie nicht etablieren. In den 40er und 50er Jahren des vorigen Jahrhunderts wurde dieser Forschungsstrang wieder aufgegriffen und die Forschung über segmentierte Arbeitsmärkte im amerikanischen Kontext von Kerr (1954) und Dunlop (1957) vorangetrieben.

Obwohl Segmentierungstheorien aufgrund ihrer verschiedenartigen Struktur eher als ein „Konglomerat von Theorien“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 219) als ein in sich einheitlicher und geschlossener Theoriestrang (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 219) bezeichnet werden können, werden in der Folge die Gemeinsamkeiten der verschiedenen Segmentierungstheorien und ihre Unterschiede zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie vorgestellt.

### **5.3.1 Gemeinsamkeiten der Segmentierungstheorien und ihre Unterschiede zur neoklassischen Theorie**

Der Kerngedanke aller Segmentierungstheorien besagt, „dass sich der Gesamtarbeitsmarkt in eine Reihe von Teilmärkten aufgliedert, die eine innere Struktur aufweisen, mehr oder weniger gegeneinander abgeschirmt sind, möglicherweise auch mit unterschiedlichen Anpassungsformen und –instrumenten verknüpft sind und unterschiedliche Einkommens - und Beschäftigungschancen aufweisen.“ (Sengenberger 1987: 52) Damit wird klar, dass es für die SegmentierungstheoretikerInnen nicht nur „einen“ Arbeitsmarkt gibt, sondern, je nach Ansatz, der Arbeitsmarkt horizontal oder vertikal in zwei bis drei Teilmärkte segmentiert ist. Diese Teilmärkte sind aufgrund ihrer institutionellen Verhaftung nicht kurzfristig und nicht zufällig (vgl. Faßmann 1990). Sengenberger (1978b) bezeichnet die Strukturierungen des Arbeitsmarktes als „relativ dauerhafte, gegen kurzfristig wirksame Marktkräfte resistente, regelhafte Gestaltung des Arbeitsmarktprozesses“ innerhalb derer die Allokation sowie die Gratifizierung, Qualifizierung und Mobilität der Arbeitskräfte stattfindet (vgl. Sengenberger 1979: 15; vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 220).

Ein wichtiges Merkmal dieser Teilarbeitsmärkte ist, dass Arbeitskräfte bestimmte Zugangsberechtigungen benötigen, um Eintritt in spezifische Segmente zu erlangen. Da die verschiedenen Teilmärkte „zur gegenseitigen Abschottung tendieren“ (Faßmann 1990: 38) bedeutet dies in der Praxis, dass bestimmten Arbeitskräften der Zutritt zu bestimmten Segmenten generell verwehrt bleibt. Zu diesen Zugangsberechtigungen gehören neben den auch in der Humankapitaltheorie wichtigen formalen Bildungsabschlüssen, das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit und die Staatsangehörigkeit (vgl. Faßmann/ Seifert 1997: 319).

Doch welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede ergeben sich nun zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie?

Zuallererst ist beiden Theoriesträngen, den neoklassischen Arbeitsmarkttheorien und den Segmentierungstheorien gemein, dass „der Arbeitsmarkt, die zentrale Institution moderner Gesellschaften (ist), (und) als ein Ort permanenter Veränderungsprozesse gesehen (wird)“ (Mau/ Verwiebe 2009: 130). Dies bleibt vorerst die einzige Gemeinsamkeit, da sich die beiden Theorieströmungen bereits in ihrer wissenschaftlichen Herangehensweise deutlich unterscheiden: „Während die ökonomische Theorie deduktiv argumentiert, also vom

allgemeinen Gleichgewichtstheorem auf spezielle Arbeitsmarktprobleme schließt, gehen die Segmentationsansätze induktiv vor und stellen eine Analyse der Nachfrageseite (der Unternehmen und ihrer Strukturen) der der Angebotsseite gleichberechtigt gegenüber (Mau/Verwiebe 2009: 129).

Weitere Unterschiede der beiden Theorienstränge folgen in Bezug auf die Logik des Marktes. Zum einen zeigt sich in den neoklassischen Theorien, dass sich Löhne vollkommen flexibel auf das Marktgeschehen, sprich auf Angebot und Nachfrage, anpassen. Im Gegensatz dazu argumentieren die Segmentationstheorien, dass institutionelle Regelungen gemeinsam mit sozialen und rechtlichen Normen die vollkommene Flexibilität und Anpassung der Löhne auf das Marktgeschehen verhindern. Mengen- und Preisanpassungen erfolgen hier aus strukturellen Gründen (staatliche Regelungen, Einfluss von Gewerkschaften und Großunternehmen, Transaktionskosten der Unternehmen) (vgl. Mau/Verwiebe 2009: 129).

Zum anderen postuliert die neoklassische Theorie nicht nur die Flexibilität der Löhne, sondern auch die der Arbeitskräfte und Arbeitsplätze, angetrieben vom Konkurrenzmechanismus der Arbeitskräfte untereinander. In den Segmentationstheorien sind jedoch Arbeitskräfte und Arbeitsplätze nicht beliebig substituierbar – es steht auch nicht jeder/jede mit jedem/jeder in einem Konkurrenzverhältnis (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 219). Sengenberger (1979) beschreibt die Arbeitskräfte „als nach bestimmten Merkmalen unterscheidbare Teilmengen, die untereinander nicht oder nur in eingeschränktem Maße austauschbar sind“ (Sengenberger 1979: 4 zit. nach Sesselmeier/ Blauermel 1997: 219).

### **5.3.2 Drei bedeutende Segmentationstheorien**

In diesem Abschnitt werden drei bedeutende Segmentationstheorien vorgestellt, auf deren Grundgerüst viele theoretische Erweiterungen aufbauen. Zuerst wird „der dreigeteilte Arbeitsmarkt von Kerr 1954“ dargestellt, das „Ursprungsmodell“ und die Basis aller weiteren Segmentationstheorien. Sodann folgt das „duale Modell und seine Erweiterungen von Doeringer/Piore 1975“, ein bedeutendes Modell, da in diesem erstmals soziologische und psychologische Einflussgrößen zur Erklärung von Vorgängen am Arbeitsmarkt verwendet werden. Abschließend wird „das ISF-Konzept von Sengenberger/ Lutz 1974“ vorgestellt, das die Besonderheiten des deutschen Arbeitsmarktes ins Blickfeld nimmt und die Existenz berufsfachlicher Teilmärkte betont.

#### *5.3.2.1 Der dreigeteilte Arbeitsmarkt von Kerr*

In den 50er Jahren des vorigen Jahrhunderts diskutierten eine Reihe von Autoren wie John Dunlop, Richard Lester, Lloyd Reynolds und Clark Kerr die empirische Relevanz neoklassischer Theorien mit dem Anspruch Theorien mit einem stärkeren Realitätsbezug zu produzieren (vgl. Faßmann 1990). „Their interest in how institutions operated and how

markets worked led them (...) to make contact with political science, sociology, and psychology" (vgl. Kerr 1988: 14). Erstmals werden soziologische, politische und psychologische Dimensionen zur Erklärung unterschiedlicher Arbeitsmarktchancen bestimmter ArbeitnehmerInnengruppen, Einkommensunterschiede und verschiedener Mobilitäts- und Karrierepfade der Arbeitskräfte herangezogen. Der Arbeitsmarkt von Kerr (1954) weist zwei verschiedenen Arbeitsmarktsegmente auf:

- das externe Segment: auch „offener“ oder „strukturloser“ Teilarbeitsmarkt genannt, und
- das interne Segment: bestehend aus einem berufsfachlichen und einem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 238).

Der externe oder offene Arbeitsmarkt weist die Charakteristika des neoklassischen Arbeitsmarktes auf. Dieser wird von Angebot und Nachfrage sowie durch den Wettbewerb um Löhne und Arbeitsplätze gesteuert. Im externen Segment sind Arbeitskräfte und Arbeitsplätze aufgrund der geringen formalen und beruflichen Qualifikationen homogen und austauschbar. Die ArbeitnehmerInnen sind daher auch nicht an das Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, gebunden. Kerr (1954) drückt dies folgendermaßen aus „No worker has any claim on any job and no employer has any hold on any man“ (Kerr 1954: 101).

Davon abgegrenzt existiert der interne Arbeitsmarkt, der Beschäftigungsstabilität, sichere Einkommen sowie Karrieremöglichkeiten gewährt. Weitere vorteilhafte Bedingungen des internen Segments beziehen sich auf die Mobilität von Arbeitskräften und ihre potentiellen Karrierepfade. Arbeitskräfte steigen im betriebsinternen Segment aufgrund von Senioritätsrechten kontinuierlich entlang von Karrierepfaden hierarchisch auf. Diese Arbeitskräfte sind aufgrund ihres betriebsspezifischen Wissens stark an den/die ArbeitgeberIn gebunden und umgekehrt, der/die ArbeitgeberIn setzt aufgrund der hohen Qualifikationen des/der ArbeitnehmerIn alles daran, diese Arbeitskraft zu halten. Ein ArbeitgeberInwechsel kann somit zu einem Verlust der hierarchischen Position führen.

Aufgrund der Vielzahl an vorteilhaften Beschäftigungsbedingungen erscheint ein Job im internen Arbeitsmarktsegment als besonders reizvoll. Die Entscheidung, welche Arbeitskräftegruppen jedoch Zutritt zum internen Arbeitsmarktsegment erhalten und welche nicht, „ergeben sich aus dem Zusammenspiel von Traditionen, organisierten Interessengruppen (vor Allem Gewerkschaften und Unternehmen) und der öffentlichen Hand“ (vgl. Kreckel 1983: 147).

Generell kann gesagt werden, dass Kerr (1954) die Ursachen für die Spaltung des Arbeitsmarktes in kollektivrechtlichen und privatrechtlichen Reglementierungen sieht, wobei erstere die Existenz berufsfachlicher Segmente und letztere die Abtrennung eines betrieblichen Teilmarktes erklären (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 239) Viele Segmentierungstheorien greifen Kerrs Überlegungen auf, so auch Doeringer/ Piore (1971), die in Anlehnung an Kerrs Segmentationsmodell den Arbeitsmarkt ebenso in ein primäres

und ein sekundäres Arbeitsmarktsegment spalten. Die Schlüsselemente ihrer Theorie werden nachfolgend dargestellt.

### 5.3.2.2 *Das duale Modell und seine Erweiterung von Doeringer und Piore*

Arbeitsmarktspezifische Probleme wie strukturelle Unterbeschäftigung, Diskriminierung und Verarmungsprozesse bestimmter ethnischer Bevölkerungsgruppen in amerikanischen Industriezentren der 60er und frühen 70er Jahre des vorigen Jahrhunderts veranlassten Doeringer/ Piore (1971) zur Verfassung dieser Theorie des dualen Arbeitsmarktes (vgl. Granato 2003: 37).

Der Arbeitsmarkt in Doeringer und Piores Modell ist in ein primäres und ein sekundäres Arbeitsmarktsegment gespalten. Die beiden Segmente können in technologischer sowie ökonomischer Hinsicht voneinander unterschieden werden. Der primäre Arbeitsmarkt stellt die Aggregation aller betriebsinternen Arbeitsmärkte aus Kerrs Modell (1954) dar; der sekundäre Arbeitsmarkt kann gleichermaßen als Aggregation aller externen Arbeitsmärkte gesehen werden (vgl. Faßmann 1990: 43). Laut Faßmann (1990) ist „unklar (...), ob das primäre und das sekundäre Segment strikt oder nur überwiegend voneinander getrennt sind“ (Faßmann 1990: 44). Realistisch ist, nach Faßmann (1990), dass der primäre und der sekundäre Teilmarkt die zwei gegensätzlichen „Pole“ des Arbeitsmarktes darstellen, dazwischen jedoch ein kontinuierlicher Übergang von einem in das andere Segment feststellbar ist (vgl. Faßmann 1990: 44).

Wie auch der interne Arbeitsmarkt in Kerrs Modell (1954), ist der primäre Arbeitsmarkt von Doeringer/ Piore (1971) durch die „guten“ Arbeitsplätze mit „überdurchschnittlich hohen Löhnen, guten Arbeitsbedingungen, attraktiven Karrieremöglichkeiten und vor allem stabilen Beschäftigungsverhältnissen“ (Faßmann 1990: 42) gekennzeichnet. Auf dem sekundären Arbeitsmarkt findet man im Gegensatz dazu, die „schlechten“ Arbeitsplätze – charakterisiert durch „instabile Arbeitsverhältnisse mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringen Qualifikationsanforderungen, instabiles Erwerbsverhalten, häufige Arbeitslosigkeit, hohe Fluktuation sowie keine oder nur geringe Aufstiegschancen“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 223). Personen, die über ein geringes Qualifikationspotential verfügen, in schlechten Wohnverhältnissen leben oder durch gesellschaftliche Vorurteile und Diskriminierung benachteiligt werden, finden sich häufig im sekundären Arbeitsmarkt wieder (vgl. Doeringer/ Piore 1971: 166).

Piore überarbeitete im Jahr 1975 die duale Arbeitsmarkttheorie und teilte dabei das primäre Segment zusätzlich in ein „upper tier“ – ein oberes primäres Segment - und ein „lower tier“ – ein unteres primäres Segment. Das „upper tier“ enthält hierarchisch hohe Arbeitsplätze mit privilegierten Beschäftigungsbedingungen und hohem Einkommen. Das „lower tier“ beschäftigt Personen mit mittleren allgemeinen Qualifikationen aber hohen arbeitsplatzspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten. Das sekundäre Arbeitsmarktsegment

bleibt, wie in der Erstfassung der dualen Arbeitsmarkttheorie, durch Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau und physisch belastenden Arbeitsbedingungen gekennzeichnet.

Doeringer/ Piore (1971) liefern für die Spaltung des Arbeitsmarktes in einen primären und sekundären Teilarbeitsmarkt sowohl nachfrageseitige, als auch angebotsseitige Erklärungen. Die nachfrageseitige Erklärung wurde in Analogie zu Averitts (1968) makroökonomischen Überlegungen entworfen, die von einer „Dualisierungstendenz der Privatwirtschaft in einen Bereich der Wettbewerbs- und einen Bereich einer zunehmend monopolisierten Industrie“ (Faßmann 1990: 47) handeln. Bei Doeringer/Piore (1971) ist die gesamte Wirtschaft in zwei verschiedene Bereiche gespalten:

1. in einen „monopolisierten Kernbereich“, der aufgrund von Marktmacht, differenzierter Arbeitsteilung und standardisierten Massenproduktion stabil und konjunkturunabhängig ist (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 226f). Dieser monopolisierte Kernbereich hat aufgrund von Staatsaufträgen gesicherte Absatzmärkte und eine kapitalintensive Güterproduktion und kann „langfristige Investitionen in das humane und auch das physische Kapital treffen, was sich wiederum in erhöhter Produktivität und damit in erhöhten Profiten niederschlägt“ (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 226; Faßmann 1990: 47).
2. Der zweite Bereich ist der periphere Wettbewerbsbereich, bestehend aus Klein- und Mittelbetrieben, die einer großen Konkurrenz ausgesetzt sind und sich durch arbeitsintensive Produktionen kennzeichnen, „die weder standardisiert noch massenhaft hergestellt werden können“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 226).

Der periphere Wettbewerbsbereich kann aufgrund des Konkurrenzdrucks und des konjunkturellen Risikos, das er nahezu alleine zu tragen hat, keine stabilen und privilegierten Arbeitsbedingungen anbieten, wodurch Arbeitsplätze des sekundären Arbeitsmarktes geschaffen werden. Der monopolisierte Kernbereich kann hingegen mit einer guten Entlohnung und sicheren Beschäftigungsbedingungen aufwarten und damit Beschäftigungsmöglichkeiten des primären Arbeitsmarktes anbieten.

Die angebotsseitige Erklärung für die Spaltung des Arbeitsmarktes sehen Doeringer/ Piore (1971) in soziologischen Überlegungen zur Schichtungstheorie, nach der die soziokulturelle Gruppenzugehörigkeit das Verhalten der Individuen am Arbeitsmarkt determiniert“ (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 227). Die Bevölkerung wird in eine Unter-, Arbeiter- und Mittelschicht unterteilt, die jeweils eigene milieuspezifische Verhaltensweisen, Einstellungen und Werte aufweisen.

Berufstätige der Mittelschicht haben einen ausgeprägten Wunsch nach Karriere, hohen Löhnen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen und richten auch ihren persönlichen Lebensstil nach diesen Erfolgsfaktoren aus. Ein hohes Qualifikationsniveau wird zum Selbstzweck und ein guter Job zu einem wichtigen Identifikationsmerkmal (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 227). Personen der Mittelschicht werden aufgrund ihrer milieuspezifischen Merkmale zu Arbeitsplätzen des oberen primären Segments zugeordnet.

Erwerbspersonen der Arbeiterschicht bevorzugen einen Lebensstil geprägt von Routine und Tradition. Angehörige der Arbeiterschicht sehen die Relevanz und Notwendigkeit einer Ausbildung und Arbeit, ihren persönlichen höchsten Stellenwert legen sie aber auf die Familie. Sie identifizieren sich nicht über ihren Beruf und wechseln diesen auch häufig. Vorwiegend sind Erwerbstätige der Arbeiterschicht im unteren primären Segment vorzufinden.

Erwerbstätige der Unterschicht kennzeichnen sich durch instabile Freundschafts- und Familienbeziehungen und geringer Investitionsbereitschaft in nachhaltige und langfristig vorteilhafte Ressourcen wie Bildung und Ausbildung sowie Berufserfahrung. Die persönliche Orientierung am „spontanen Lustgewinn“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 228) steht in allen Lebensbereichen im Vordergrund. Erwerbstätige der Unterschicht passen aufgrund ihrer milieuspezifischen Eigenschaften am Besten zum sekundären Arbeitsmarktsegment.

Faßmann (1990) merkt zu dieser angebotsseitigen Erklärung der Spaltung der Arbeitsmärkte kritisch an: „Es ist natürlich ein Ursache-Wirkungs-Problem, ob die Kapitaleseite die Bedingungen eines primären und sekundären Segments definiert und in der Folge bestimmte Arbeitskräftegruppen bestimmte Eigenschaften angenommen haben, oder ob zuerst diese spezifischen Eigenschaftskombinationen bei sozialen Gruppen feststellbar waren und die institutionelle Auskleidung der Segmente eine Reaktion darauf darstellt“ (Faßmann 1990: 42).

In der modifizierten dualen Arbeitsmarkttheorien von Piore (1975) verliert die Abgrenzung der drei Arbeitsmarktsegmente auf Basis der Charakteristika von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften an Bedeutung. Dem Begriff der „mobility chain“ kommt nun eine wichtige Bedeutung bei der Unterscheidung der verschiedenen Arbeitsmarktsegmente zu. Piore (1975) beschreibt die Kennzeichen der mobility chain folgendermaßen: „The points along a mobility chain may be tremed stations: they generally include not only jobs but also other points of social and economic significance“ (Piore 1975: 128). Mobility chains oder Mobilitätsketten stellen also „eine spezifische Abfolge beruflicher wie außerberuflicher allgemeiner sozialer Stationen dar“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 224f), die im Laufe des Berufslebens von Arbeitskräften durchlaufen werden. Jedes Arbeitsmarktsegment weist für sich typische Mobilitätsprozesse auf. So verlaufen die Mobilitätsketten des oberen primären Segments, geprägt durch Erwerbstätige der Mittelschicht, betriebsübergreifend und sind „mit beträchtlichen Änderungen des Aufgabenbereichs verbunden“ (Sesselmeier/ Blauermel

1997: 225). Die Mobilitätsketten des unteren primären Segments, vorwiegend besetzt durch Personen der Arbeiterschicht, verlaufen dagegen betriebsintern. „Eintritts- und Endpositionen sowie der Karriereverlauf sind weitgehend festgelegt. Beschäftigungsstabilität und Senioritätsrechte kennzeichnen dieses Segment (...)“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 225). Diese Mobilitätsketten bedeuten für Beschäftigte des unteren primären Segments einen kontinuierlichen Anstieg ihrer hierarchischen Position und ihrer Löhne ohne selbst Investitionen in weiterführendes Wissen tätigen zu müssen und die ArbeitgeberInnen können Ausbildungskosten einsparen (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 225). Die Mobilitätsketten im sekundären Arbeitsmarktsegment, das vorwiegend von Personen der Unterschicht belegt wird, sind eher als horizontale Bewegungen zu verstehen, als als Aufstiegsprozesse zu werten, die aufgrund der hohen Fluktuation in dem Segment zustande kommen. Zumeist findet dabei keine hierarchische Veränderung zur Anfangsposition statt. Mitgliedern des externen Segments ist der Zugang zum primären Arbeitsmarkt nur durch so genannte „ports of entry“, Arbeitsplätze am unteren Ende der internen Arbeitsplatzhierarchie, möglich (vgl. Granato 2003: 37)

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass Doeringer/ Piores nachfrageseitiges und angebotsseitiges Erklärungsmodell der Arbeitsmarktsplaltung – trotz vieler Kritiken – eine bedeutende Vorreiterrolle für sozialwissenschaftliche Erklärungsversuche der Arbeitsmarktsegmentierung einnimmt, welche einen Fokus auf die „reale Welt“ richten und starre, ökonomische Paradigmen erweitern sollten. Dies ist auch das Ziel des nachfolgenden Segmentationsmodells von Sengenberger/ Lutz, das wesentliche Veränderungen zu Kerrs Modell (1954) und Doeringer/Piores Ansatz (1971) vornimmt. Nachfolgend die wichtigsten Merkmale des ISF-Konzepts von Sengenberger/ Lutz.

### *5.3.2.3 Das ISF-Konzept von Sengenberger/Lutz*

In den 70er Jahren setzen sich die beiden Forscher Werner Sengenberger und Burkhard Lutz vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) den Anspruch, die bereits existierenden Ideen der Segmentationstheorien, die für den amerikanischen Raum konstruiert wurden, in eine Theorie zu transferieren, die spezifisch auf die Kennzeichen des deutschen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Sie entwickelten das ISF<sup>4</sup>-Konzept auf Basis betrieblicher Fallstudien mit der Intention, auch komplexe Probleme des deutschen Arbeitsmarktes der 70er Jahre zu erklären, wie beispielsweise „die Koexistenz von Arbeitslosigkeit und Arbeitskräfteknappheit“ (vgl. Faßmann 1990: 49).

Das ISF-Konzept sieht eine wesentliche Veränderung in Bezug auf die Art der Segmentierung im Vergleich zu Kerrs Modell (1954) und Doeringer/ Piores Ansatz (1971) vor: Sengenberger/ Lutz führen einen zusätzlichen gleichberechtigten Teilmarkt ein, nämlich

---

<sup>4</sup> ISF steht für: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung

den berufsfachlichen Arbeitsmarkt, der in Deutschland sowie in Österreich sehr stark ausgeprägt ist. Faßmann (1990) führt dies für Österreich „vor allem auf die Tradition handwerklicher Arbeitsorganisation sowie die große Bedeutung berufsbildender Schultypen“ zurück (Faßmann 1990: 36). Sengenberger und Lutz legen ihren theoretischen Ausführungen somit einen dreigeteilten Arbeitsmarkt zu Grunde, bestehend aus: einem strukturlosen „Jedermannsarbeitsmarkt“, einem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt und einem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 244).

Die wesentlichen Unterscheidungsmerkmale der einzelnen Teilarbeitsmärkte drücken sich in der Qualifikation und der Art der Bindung zwischen Arbeitskräften und UnternehmerInnen aus (vgl. Faßmann 1990: 49). Im „Jedermannsarbeitsmarkt“ arbeiten niedrig qualifizierte Arbeitskräfte in einem unabhängigen und ungebundenen Arbeitsverhältnis zu ihren ArbeitgeberInnen. Die einzige Bindung bzw. Verbindung zwischen Arbeitskräften und ihren ArbeitgeberInnen ist Lohn und Arbeit. Arbeitsplätze und Arbeitskräfte sind homogen und jederzeit austauschbar. Der Jedermannsarbeitsmarkt ist charakterisiert durch die neoklassischen Beschäftigungsbedingungen uneingeschränkter Konkurrenz und Transparenz sowie Flexibilität der Löhne und äußert sich für Erwerbstätige mit unspezifischen Qualifikationen in geringen Aufstiegschancen und häufigen Phasen der Erwerbslosigkeit (vgl. Faßmann 1990: 50).

Im „berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt“ sind Erwerbstätige mit beruflichen Qualifikationen zu finden, da in diesem Arbeitsmarktsegment berufs- und branchenspezifische Qualifikationen gefordert werden. Diese Qualifikationen sind standardisiert und transferierbar und werden von höheren Instanzen (z.B. dem Staat) geregelt (vgl. Faßmann 1990: 50). Sie ermöglichen dem/der ArbeitgeberIn Rückschlüsse auf die Qualifikationen der zukünftigen Arbeitskräfte. Arbeitskräfte des berufsfachlichen Teilarbeitsmarktes sind nicht spezifisch an einen/eine bestimmte/n UnternehmerIn gebunden, sie können relativ einfach über Betriebsgrenzen hinweg zwischen ArbeitgeberInnen mit ähnlichen fachlichen Anforderungen wechseln. Berufs- und branchenspezifisch ausgebildete Arbeitskräfte haben den Vorteil, dass sie vor anderen Arbeitskräften mit allgemeiner Ausbildung geschützt sind, da diese über keine berufsfachlichen Kenntnisse verfügen.

Mit dem „betriebsinterne Arbeitsmarkt“ meint Sengenberger (1987) entgegen Kerrs (1954) und Doeringer/ Piore (1971) Annahmen „den Hoheitsbereich eines bestimmten Arbeitgebers, d.h. einen bestimmten Betrieb, im Falle von Unternehmen mit mehrere Arbeitsstätten auch das gesamte Unternehmen“ (Sengenberger 1987: 150). Im „betriebsinternen Arbeitsmarkt“ mit allgemein und betriebsspezifisch qualifizierten Arbeitskräften gelten für die Unternehmen die Prinzipien:

1. „Umstellung vor Einstellung“: dies bedeutet, dass alle Anpassungsvorgänge intern erfolgen und nicht extern auf ein Pool von Arbeitskräften in anderen Segmenten zurückgegriffen wird, und
2. „Aufstieg vor Einstieg“: dies deutet die bevorzugte Behandlung der betriebsinternen Arbeitskräfte an. Im betriebsinternen Arbeitsmarkt sind so genannte Aufstiegsleitern installiert, auf denen die Erwerbstätigen bei positiver Bewährung kontinuierlich hierarchisch höhere Positionen belegen. Faßmann (1990) sagt die „Logik liegt im Effizienzvorteil interner Rekrutierung“ und meint damit, dass es sich für Unternehmen lohnt, betriebliche Hierarchien von Arbeitsplätzen und Aufstiegsleitern zu installieren, sofern „mit einem längeren Verbleib der Arbeitskräfte im Betrieb“ gerechnet werden kann (Faßmann 1990: 51).

Aufgrund dieser Merkmale besteht eine starke wechselseitige Bindung zwischen Arbeitskräften und ArbeitgeberInnen, die voneinander gegenseitig ökonomisch profitieren, aber nur dann, sofern die Arbeitskräfte folgende Merkmale aufweisen (vgl. Sengenberger 1987: 177):

- die Intention, langfristig im Unternehmen zu verbleiben
- Verlässlichkeit und Disziplin
- Anpassungs-, Lern- sowie Unter- und Einordnungsbereitschaft

Personen, die den Eindruck erwecken, nicht dauerhaft in einen Betrieb integrierbar zu sein sowie als unzuverlässig und instabil gelten, wird der Zugang zum betriebsinternen Arbeitsmarkt verwehrt.

Da es sich UnternehmerInnen aus ökonomischen Gründen nicht leisten können, alle potentiellen Arbeitskräfte hinsichtlich dieser Eigenschaften zu prüfen, wenden ArbeitgeberInnen die Methode der statistischen Diskriminierung an, also der Orientierung an bekannten Durchschnittswerten einer Gruppe, die dasselbe askriptive Merkmal verbindet (z.B. Geschlecht, Hautfarbe, Ethnie,...). „Dies hat dazugeführt, dass Gruppen wie Ausländer und Frauen, soweit man ihnen eine geringere Beschäftigungskontinuität zuweist, selbst bei vergleichbarer oder besserer schulischer und beruflicher Vorqualifikation geringere Chancen hatten und haben, gute Arbeitsplätze auf internen Märkten zu erreichen“ (Sengenberger 1987: 178). Zusätzlich kommt bei ausländischen Arbeitskräften hinzu, dass sie meist nicht in dem Land, in welches sie zugewandert sind, als „gleichberechtigte Bürger gelten“ (vgl. Balibar 1992) und somit auch politisch und rechtlich wenig Macht besitzen, die Marktsituation von ArbeitsmigrantInnen zu verändern.

Die Auswahl von Arbeitskräften anhand der präferierten Eigenschaften resultiert in einer Polarisierung der Beschäftigtenstruktur in eine Stamm- und Randbelegschaft (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 246). Die Stammebelegschaft setzt sich aus Erwerbstätigen zusammen, die für den Ablauf und die Arbeitsprozesse des Betriebs verantwortlich und damit für ein Unternehmen unentbehrlich sind. Diese Personen bilden das betriebsinterne Arbeitsmarktsegment (vgl. Sengenberger 1987: 269). Als Randbelegschaft werden Erwerbstätige mit „Jedermannsqualifikationen“ bezeichnet, die nur vorübergehend im Unternehmen beschäftigt sind und in rezessiven Phasen sofort gekündigt werden (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 246). Sengenberger (1987) weist jedoch auch daraufhin, dass „durch gezielte Personalselektion aus der bereits erprobten Randbelegschaft eine Verbesserung der Personalauswahlentscheidungen für den betriebsinternen Arbeitsmarkt erzielt werden kann“ (Sengenberger 1987: 272).

Die Formulierung dieser Theorie hat auf zahlreiche Kritik gestoßen. Unter anderem wird diesem Modell vorgeworfen, dass es zu stark in neoklassischen Denkstrukturen verhaftet ist und die Allokation der Arbeitskräfte zu den jeweiligen Segmenten zu „allgemein“ formuliert (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 246f). Viele kritische Anmerkungen wurden von Sengenberger /Lutz aufgegriffen und in facettenreichen Erweiterungen des Modells publiziert.

Das Besondere dieses Ansatzes ist sicherlich, dass wichtige Überlegungen der vorhergehenden amerikanischen Ansätze aufgegriffen, vereinfacht und in ein Modell transferiert wurden, das für den deutschen und österreichischen Arbeitsmarkt einen bedeutenden Erklärungsbeitrag liefert.

In diesem Kapitel wurden bisher die wesentlichen Kennzeichen und Merkmale segmentationstheoretischer Überlegungen vorgestellt sowie eine Beschreibung und Analyse dreier bedeutende Segmentationstheorien vorgenommen. Der folgende Abschnitt beschäftigt sich nun mit dem Aspekt der Migration in verschiedenen Segmentationsmodellen, die einen expliziten Beitrag zur Erklärung der benachteiligten Situation von MigrantInnen am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes leisten.

### **5.3.3 Segmentationstheorien und der Aspekt der Migration**

Segmentationstheoretische Überlegungen der Spaltung des Arbeitsmarktes sehen MigrantInnen tendenziell im externen Teilarbeitsmarkt mit geringen Löhnen, in hierarchisch niedrigeren Positionen und in Branchen, die starken konjunkturellen Schüben ausgesetzt sind (vgl. Kalter 2008: 312). Dies kann auf Basis der Segmentationstheorien auf eine Vielfalt von Faktoren zurückgeführt werden. Diese werden nachfolgend näher spezifiziert.

Eine bedeutende nachfrageseitige Ursache für die signifikante Schlechterstellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes wird von Piore näher erläutert. Er macht

die gezielten Anwerbemaßnahmen der Industrieländer nach Arbeitskräften des sekundären Segments verantwortlich für Segregations- und Segmentationsprozesse auf Arbeitsmärkten der Industriestaaten.

Viele Segmentationsmodelle beschäftigen sich jedoch mit angebotsseitigen Erklärungen. So betont Kalter (2008), dass MigrantInnen als „Neuankömmlinge“ mit unvollkommenen Informationen über Löhne und Merkmale des aufnahmelandsspezifischen Arbeitsmarkts ausgestattet sind. Dies kann diesem Modell zur Folge dazu führen, dass diese ihre Arbeitskraft billiger anbieten als einheimische Arbeitskräfte.

Eine andere mögliche angebotsseitige Erklärung wird von Piore genannt. Er argumentiert, dass sich die Funktion, die Arbeit für MigrantInnen hat, signifikant von der Funktion von Arbeit für die Aufnahmegesellschaft unterscheidet. MigrantInnen sehen nach Piore (1978, 1979) in ihrer Arbeit eine Möglichkeit rasch Geld zu verdienen und dieses ins Heimatland zu schicken. Arbeit und Beruf hat hier weder eine identitätsstiftende noch eine sinnstiftende Funktion (vgl. Piore 1978: 94; Piore 1979: 19ff und 52ff).

Weiters kann argumentiert werden, dass Tätigkeiten im sekundären Arbeitsmarktsegment der Industrieländer meist positiver von MigrantInnen als von Einheimischen bewertet werden. „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).

Offe erklärt die systematische Zuordnung von MigrantInnen zum externen Arbeitsmarktsegment auf Basis der angebotsseitigen Argumentation der „Alternativrolle“. MigrantInnen bilden nach Offes Überlegungen eine Problemgruppe mit Alternativrollen am Arbeitsmarkt. Das bedeutet, dass ArbeitgeberInnen MigrantInnen hinsichtlich ihrer Position und ihrem Einkommen diskriminieren, „weil sie eine gesellschaftlich anerkannte Alternativrolle zur Erwerbstätigkeit besitzen“ (Sesselmeier/Blauermel 1997: 235). Für MigrantInnen ist diese Alternativrolle die Möglichkeit der Rückkehr ins Herkunftsland. Da die MigrantInnenpopulation diese Option „prinzipiell wahrnehmen kann, ist es aus Kostengründen sinnvoller, ausbildungsintensive Arbeitsplätze mit beschäftigungsstabilen ArbeitnehmerInnengruppen zu besetzen“ (Granato 2003: 48). Personengruppen mit Alternativrollen, von denen erst gar keine langfristige Beschäftigung erwartet wird, werden nur für so genannte Jedermanns-Arbeitsplätze rekrutiert, für die Rekrutierungs-, Ausbildungs- und Fluktuationskosten dementsprechend gering sind (vgl. Offe/ Hinrichs 1977: 38).

Auch Thurow fokussiert in seinem „Warteschlangenmodell“ auf die Rückkehrorientierung als Ursache der Schlechterstellung von MigrantInnen. In diesem Modell sind alle Arbeitskräfte im Grunde zu derselben Leistung fähig, „sie unterscheiden sich nur in den Kosten, die bis zum vollwertigen Einsatz ihrer Arbeitskraft im Unternehmen

anfallen“ (Sesselmeier/ Blauermel 1997: 242). Es geht nun darum, zu den freien Arbeitsplätzen die passenden Arbeitskräfte zu finden. Thurows Modell kennzeichnet sich somit durch die Konkurrenz zwischen Arbeitskräften auf Basis der Höhe ihrer Ausbildungskosten. Da ArbeitgeberInnen darauf bedacht sind den ökonomischen Gewinn des Unternehmens durch eine Einstellung einer neuen Arbeitskraft zu maximieren, wählen sie diejenige Arbeitskraft aus, in welche nur mehr die geringsten Ausbildungskosten investiert werden müssen (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 242). Die Arbeitsplätze werden hinsichtlich ihrer Qualifikationsanforderungen und die Arbeitskräfte in Bezug auf die erwarteten Ausbildungskosten in einer Schlange gereiht. Da man die Ausbildungskosten nicht ohne hohe zusätzliche Ausgaben ermitteln kann, reihen die ArbeitgeberInnen die Arbeitskräfte nach „background characteristics (Thurow 1975: 86), also nach Hintergrundmerkmalen die Hinweise auf die Ausbildungskosten geben können. „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). Thurow weist daraufhin, dass subjektive Präferenzen bei der Reihung der Arbeitskräfte eine bedeutende Rolle spielen. Sie kommen umso mehr zum Tragen je ähnlicher sich die Arbeitskräfte in den Hintergrundmerkmalen und in den zu erwartenden Ausbildungskosten sind (vgl. Thurow 1975: 87f). MigrantInnen werden nun aufgrund ihres potentiellen temporären Aufenthalts weiter hinten in die Arbeitskräfteschlange eingereiht werden. Je höher die Ausbildungskosten für einen Arbeitsplatz, umso eher wird dies der Fall sein. „Deshalb ist zu erwarten, dass Migranten überdurchschnittlich häufig im externen Segment beschäftigt sind. Migranten ohne Rückkehrabsicht sind dieser Argumentation zufolge beim Zugang zum internen Arbeitsmarkt von statistischer Diskriminierung betroffen“ (Granato 2003: 47).

Neben angebotsseitigen Erklärungsversuchen betont beispielsweise Granato (2003) institutionelle und strukturelle Faktoren die zu einer tendenziellen Zuordnung von MigrantInnen zum sekundären Arbeitsmarktsegment führen. So argumentiert Granato (2003), dass der politischen Interessensvertretung der MigrantInnen am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes Beachtung geschenkt werden muss. „Je schwächer die politische Organisation einer ethnischen Gruppe, desto wehrloser ist sie der Machtausübung anderer Gruppen ausgesetzt, was wiederum bei Lohnverhandlungen zu Nachteilen führt“ (Granato 2003: 45-46). Eine mangelnde politische Vertretung öffnet jedoch den Markt für Diskriminierung und Benachteiligungen dieser Personengruppen. Die unumgängliche Folge daraus ist eine Beschäftigung im externen Arbeitsmarktsegment.

Auch milieuspezifische Erklärungen kommen in Segmentierungstheorien zum Tragen. So vertritt beispielsweise Piore in der dualen Arbeitsmarkttheorie die Auffassung, dass die Positionierung am Arbeitsmarkt von einer Reihe wirtschaftlicher, sozialer und

gesellschaftlicher Faktoren abhängt und keineswegs zufällig verläuft. So sind beispielsweise das Milieu und die Familie, aus welchen eine bestimmte Person stammt, verantwortlich für die Wahl einer gewissen Ausbildung und den Besuch einer speziellen Schule. Diese wiederum teilen die Arbeitskraft schon vor dem offiziellen Eintritt in den Arbeitsmarkt in ein bestimmtes Teilsegment ein.

Ist man dann einmal in einem Job im sekundären Segment, so kann dies erhebliche ökonomische und soziale Folgen für die Zukunft einer Arbeitskraft haben: Kalter (2008) drückt dies folgendermaßen aus: „Aufgrund der stark eingeschränkten Mobilität zwischen den Segmenten ergeben sich aus diesen Anfangsnachteilen dann unter Umständen sehr langfristige Hemmnisse für den ökonomischen Erfolg“ (Kalter 2008: 312). Ausländische Arbeitskräfte sind dann im externen Segment „gefangen“; der Aufstieg in den internen Teilmarkt gelingt aufgrund der Mobilitätshemmnisse nicht. Hinzu kommt, dass die ArbeitgeberInnen des externen Teilmarktes nicht in das Bildungskapital der Arbeitskräfte investieren, da sich dies aufgrund der starken Fluktuation in diesem Segment nicht rentiert und damit liegt das Humankapital dieser Personen „brach“ und „veraltet“. Institutionelle Benachteiligungen und Diskriminierung machen einen beruflichen und sozialen Aufstieg dann sehr unwahrscheinlich.

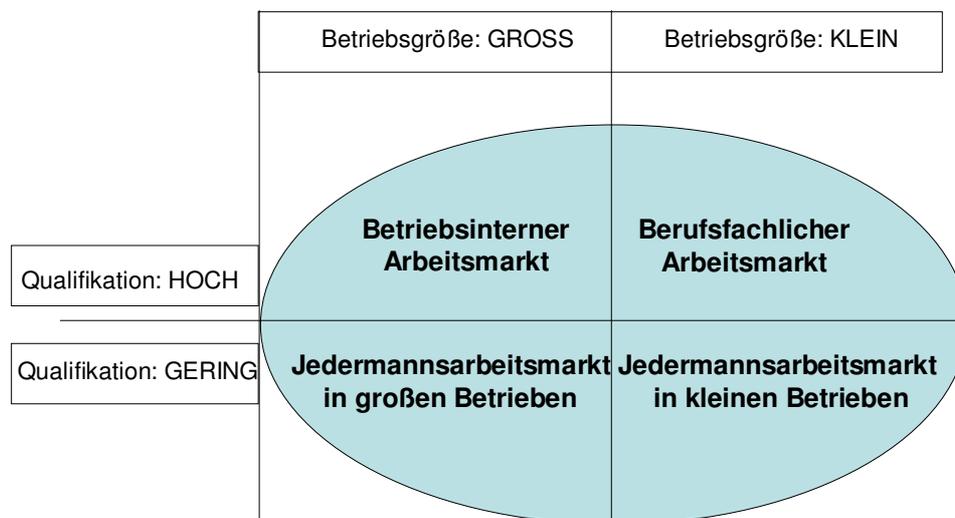
Taubmann/ Wächter (1986) sehen in ihrem Modell der positiven Rückkoppelung einen einmalig erfolgten Einstieg in den sekundären Arbeitsmarkt als fatal, da sie von der Idee ausgehen, dass „sich die Zuordnung von Arbeitsplätzen auf die Merkmale der Arbeitskräfte auswirkt“ (Granato 2003: 48). Taubmann/ Wachter verstehen unter dem Prozess der positiven Rückkoppelung, dass „der induzierte Effekt dasselbe Vorzeichen aufweist, wie der ursprüngliche, also dessen Verstärkung bewirkt“ (Sesselmeier/Blauermel 1997: 234). Damit ist gemeint, dass sich die Zuteilung von MigrantInnen zu Arbeitsplätzen im externen Segment in einem positiven Rückkoppelungsmechanismus äußert. Dieser bewirkt, dass die ausländischen Arbeitskräfte ihre Fähigkeiten und Kenntnisse an dieses Arbeitsmarktsegment anpassen. Eine Beschäftigung im externen Segment ermöglicht nur eine geringe Aneignung betriebsspezifischer Qualifikationen und zwingt daher die MigrantInnen zu einem Verbleib in diesem Segment.

#### **5.3.4 Die Operationalisierung der Segmentierungstheorien**

Für die vorliegende Arbeit ist es sinnvoll, das ISF-Konzept von Sengenberger/Lutz, das spezifisch für Besonderheiten des deutschen Arbeitsmarktes entwickelt wurde, als Basis für die Operationalisierung segmentierungstheoretischer Überlegungen zu verwenden. Da der deutsche Arbeitsmarkt dem österreichischen Arbeitsmarkt hinsichtlich der großen Bedeutung berufsfachlicher Ausbildungen und Berufe ähnelt, scheint eine Übertragung des Konzepts gerechtfertigt.

Das ISF-Konzept wurde bereits in verschiedenen empirischen Studien über den deutschen Arbeitsmarkt angewendet und in ähnlicher Weise operationalisiert (vgl. Blossfeld/ Mayer (1988); Szydlik (1990); Seifert (1995); (1997); Münz et al. (1999)). Um die verschiedenen Arbeitsmarktsegmente einer Messung zugänglich zu machen, wird bei den o.a. AutorInnen eine Kombination aus der Betriebsgröße und der Qualifikationsanforderung der Tätigkeit verwendet. Dies wird in der nachfolgenden Abbildung dargestellt:

Abbildung 1: Die Operationalisierung segmentierter Arbeitsmärkte nach Sengenberger/ Lutz



Eigene Darstellung nach Granato 2003: 65

Das betriebsinterne Arbeitsmarktsegment wird durch hohe Qualifikationsanforderungen in einem großen Betrieb operationalisiert. Die MitarbeiterInnen des Segments selbst verfügen über hohe allgemeine und betriebspezifische Kenntnisse; eine gewisse Größe des Betriebs ist erforderlich, um ökonomisch gut zu wirtschaften und um den Arbeitskräften stabile Arbeitsbedingungen und hohe Löhne zu gewährleisten. Das berufsfachliche Segment wird durch ein hohes Qualifikationsniveau und einen kleinen Betrieb operationalisiert. Der Jedermannarbeitsmarkt wird anhand des geringen Qualifikationsniveaus operationalisiert. Die Unterscheidung zwischen großen Jedermannarbeitsmärkten und kleinen Jedermannarbeitsmärkten ist für die Untersuchung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt speziell interessant. In kleinen Betrieben können es ArbeitgeberInnen aus ökonomischen Gründen nicht riskieren, in das Humankapital von MigrantInnen zu investieren, da diese vielleicht aufgrund einer Rückkehrorientierung dem Arbeitsmarkt nicht dauerhaft zur Verfügung stehen. Große Firmen allerdings können sich solch riskante Entscheidungen eher erlauben, so dass MigrantInnen in großen Betrieben generell vorteilhaftere Bedingungen

gewährt werden und bessere Chancen auf Weiterbildung, höhere Löhne etc. haben (vgl. Abraham/ Hinz 2008: 142f).

Diese Operationalisierung wird von Granato (2003) hinsichtlich zweier Aspekte kritisiert: so stellt zum einen die Kombination aus Qualifikationsanforderung und Betriebsgröße zwar eine mögliche, aber längst keine erschöpfende Unterscheidung zwischen den verschiedenen Segmenten dar. Wichtige Kennzeichen der verschiedenen Arbeitsmarktsegmente wie die Beschäftigungsstabilität, das Einkommen und betriebspezifische Kenntnisse bleiben dabei unberücksichtigt. Zum anderen merkt Granato (2003) bezüglich des Qualifikationsniveaus der Tätigkeit an, dass die Verwendung des Bildungsniveaus der Person selbst als Unterscheidungsmerkmal der Segmente nicht der Intention der Segmentationstheorien entspricht, die „postulieren, dass Segmentationslinien entlang der Eigenschaften von Arbeitsplätzen und nicht entlang der Merkmale von Beschäftigten verlaufen“ (Granato 2003: 66).

Da in dem Datensatz der Arbeitskräfteerhebung 2008, 2009, auf dem diese Diplomarbeit basiert, keine Informationen über die Beschäftigungsstabilität, die Löhne sowie betriebspezifische Kenntnisse enthalten sind, ist die vorgeschlagene Operationalisierung anhand des Qualifikationsniveaus und der Betriebsgröße, die einzige Möglichkeit, die Effekte segmentationstheoretischer Überlegungen empirisch zu prüfen. Eine kleine Modifikation wird jedoch vorgenommen: das Qualifikationsniveau, das in den meisten Studien anhand des Bildungsniveaus der Erwerbstätigen gemessen wird, wird in dieser Arbeit durch das Qualifikationsniveau der Tätigkeit, die ausgeübt wird, ersetzt. Damit entspricht dieses Merkmal der Grundidee des ISF-Ansatzes, die die Unterscheidung der Arbeitsmarktsegmente durch die verschiedenen Kennzeichen der Arbeitsplätze und nicht der Personen, die diese Arbeitsplätze einnehmen, vornimmt. Die Entscheidung für das Qualifikationsniveau der Tätigkeit erscheint gerade bei der Untersuchung von MigrantInnenpopulationen am Arbeitsmarkt bedeutsam, da die Berücksichtigung des individuellen Bildungsniveaus zu starken Verzerrungen führen kann. So arbeiten gerade ausländische Arbeitskräfte häufig in Tätigkeiten, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen. Würde nun das individuelle Bildungsniveau zur Unterscheidung der Segmente verwendet werden, so werden dequalifizierte MigrantInnen fälschlicherweise einem höheren Segment zugeordnet werden, als dies in der Wirklichkeit der Fall ist (vgl. Granato 2003: 66f).

Weiters stellen in empirischen Studien des Arbeitsmarktes (Biffl/ Bock-Schappelwein 2003; Latcheva et al. 2006; Faßmann et als. 2007) sogenannte Segregationsindikatoren, wie die Zugehörigkeit zu bestimmten Wirtschaftssektoren, Branchen sowie das Ausmaß der Erwerbstätigkeit (Vollzeit/Teilzeit) Hinweise auf Segregations- und Segmentationstendenzen auf dem Arbeitsmarkt dar. Die einzelnen Branchen der Wirtschaft unterscheiden sich durch ihren unterschiedlichen Einsatz von Technologien, Macht und durch verschiedenste Arten der Arbeitsorganisation – auch in Bezug auf sozialrechtliche Aspekte. Dies erklärt das

Vorherrschen von verschiedenen innerbetrieblichen Hierarchien und institutionellen Logiken in den einzelnen Wirtschaftsbranchen. Das Ausmaß der Erwerbstätigkeit ist deshalb interessant, da Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse dazu tendieren an den Rändern betrieblicher Arbeitsmärkte angesiedelt zu sein und auch häufig durch geringe Karrieremöglichkeiten, instabile Beschäftigungsverhältnissen sowie geringe Löhnen (Bergmann et al. 2003) charakterisiert sind. Auch wenn diese Indikatoren nicht per se Diskriminierung und Benachteiligungen von ausländischen Arbeitskräften am Arbeitsmarkt suggerieren (vgl. Granato 2003: 66f), erscheint es sinnvoll, in empirischen Analysen dafür zu kontrollieren.

## **6 HYPOTHESEN**

Folgende aus dem Theorieteil abgeleitete Forschungshypothesen werden im multivariaten Abschnitt dieser Arbeit überprüft.

### **6.1 Humankapitaltheoretische Hypothesen**

1. Das Humankapital, im speziellen Ausbildung - „schooling“, „on the job training“ und betriebsspezifische Kenntnisse - sind laut Humankapitaltheorie die zentralen Dimensionen für die Produktivität der Befragten und für Erfolg am Arbeitsmarkt.
2. Für die Humankapital-Theorie geht eine Phase der Erwerbslosigkeit bedingt durch Arbeitslosigkeit, Inaktivität oder Karenz mit einer Entwertung und Alterung des individuellen Humankapitals einher. Dies wirkt sich in der Folge negativ auf die Stellung am Arbeitsmarkt aus.
3. Das Verfügen über Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes ist eine elementare Dimension ziellandespezifischen Humankapitals, das beispielsweise erst die Nutzung schulischer oder beruflicher Kenntnisse auch auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes möglich macht.

### **6.2 Diskriminierungstheoretische Hypothesen**

1. Personen mit Geburtsort im Ausland werden am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes aufgrund ethnischer Präferenzen sowie aufgrund unvollkommener Informationen diskriminiert.
2. Personen mit Migrationshintergrund werden am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes nicht diskriminiert und weisen keinen signifikant unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg als einheimische Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund auf. Diese These beruht auf der Annahme, dass Personen mit Migrationshintergrund das Schulsystem im

Aufnahmeland durchlaufen haben und ArbeitgeberInnen somit keine Zweifel an der Qualität ihrer Bildungsabschlüsse haben.

3. Personen mit Geburtsort im Ausland zeigen Kennzeichen einer statistischen Diskriminierung am Arbeitsmarkt, also einer schlechteren Verwertung höherer Bildungsabschlüsse und einer besseren Verwertung niedriger Bildungsabschlüsse als einheimische ArbeitnehmerInnen ohne Migrationshintergrund. Dies ist die Folge einer Unsicherheit der ArbeitgeberInnen, denen es schwerer fällt, ausländische Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Produktivität einzustufen als inländische Arbeitskräfte.
4. Ausländische Bildungsabschlüsse werden am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes schlechter verwertet als inländische Bildungsabschlüsse. Im Sinne der Diskriminierungstheorien ist dies eine Folge unvollkommener Informationen und Unsicherheiten über tatsächliche Qualifikationen und Kompetenzen sowie gesellschaftlicher Vorurteile und Diskriminierungspräferenzen.

### **6.3 Segmentationstheoretische Hypothesen**

1. Die Segmentationstheorie besagt, dass eine Beschäftigung in betriebsinternen und berufsfachlichen Arbeitsmärkten zu hohem Arbeitsmarkterfolg führt, während Erwerbstätige des Jedermannsarbeitsmarkt keinen oder nur geringen Arbeitsmarkterfolg verzeichnen können.
2. Die Branchenzugehörigkeit hat einen Einfluss auf den Arbeitsmarkterfolg. Erwerbstätige im Dienstleistungsbereich haben höhere Chancen auf hohen beruflichen Erfolg als Erwerbstätige in Industrie und Produktion.
3. Das Ausmaß der Erwerbstätigkeit hat einen Einfluss auf den beruflichen Erfolg der Arbeitskräfte. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse tendieren dazu, an den Rändern betrieblicher Arbeitsmärkte angesiedelt zu sein und weisen daher geringere Chancen auf hohen Arbeitsmarkterfolg auf als Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse.

## **7 DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN – DESKRIPTIVE ANALYSE**

Bevor mit multivariaten Analysetechniken die Ursachen für den unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ihren Nachkommen detailliert analysiert und diskutiert werden, soll dieses Kapitel in die Thematik einführen und einen ersten groben Eindruck von Unterschieden in der Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen und ÖsterreicherInnen am österreichischen Arbeitsmarkt geben. Zunächst wird die Datenbasis und die angewandte Methodik ausführlich vorgestellt. Danach wird die Situation der MigrantInnen im Vergleich zu der der ÖsterreicherInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

deskriptiv dargestellt. Von besonderem Interesse sind dabei die Qualifikationsstruktur sowie die Art der Erwerbstätigkeit der MigrantInnen.

## **7.1 Beschreibung der Datenbasis**

### **1. Die österreichische Arbeitskräfteerhebung**

Als Datengrundlage soll für diese Arbeit die österreichische Arbeitskräfteerhebung (AKE) herangezogen werden, die Teil des Mikrozensus der Statistik Austria<sup>5</sup> ist. Auftraggeber der Erhebungen ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit. Die österreichische Arbeitskräfteerhebung ist eine repräsentative Stichprobe, die eine zufällig ausgewählte Stichprobe von Haushalten u. a. zu dem für meine Arbeit interessanten Schwerpunkt „Erwerbstätigkeit“ befragt. Die Fragen beziehen sich vor allem auf den Erwerbsstatus, die Art der Beschäftigung und den Beruf (ISCO-88) sowie auf die geleistete Arbeitszeit und die höchste abgeschlossene Bildung (ISCED-97). Aufgrund dieser Themenschwerpunktsetzung hat die AKE hohe sozial- und wirtschaftspolitische Bedeutung. Seit dem Jahr 2008 enthält die AKE zusätzlich zu einer Variablen, die Aufschluss über die Staatsbürgerschaft einer Person gibt, Informationen über den Geburtsort der Befragten und den Geburtsort der Eltern der Befragten. Verschiedene MigrantInnenpopulationen sowie Personen mit Migrationshintergrund können auf diese Weise identifiziert werden. Damit die verschiedenen MigrantInnenpopulationen detailliert auch sinnvoll in Bezug auf den Stichprobenumfang untersucht werden können, wird für die Berechnungen das 2. Quartal von 2008 (N= 48 683) und das 2. Quartal von 2009 (N= 46 328) zusammengeführt<sup>6</sup>.

### **2. Informationen über die Durchführung der AKE**

Die Stichprobe des Mikrozensus wird auf Basis des Zentralen Melderegisters (ZMR) ermittelt. Die Stichprobe setzt sich aus neun annähernd gleich großen Bundesländer-Stichproben zusammen. In einem einstufigen Zufallsverfahren wird eine Wohnungsstichprobe aus den Wohnungen gezogen, in denen mindestens eine Person ihren Hauptwohnsitz hat. Anstaltshaushalte werden aus dem Stichprobenziehungsprozess exkludiert. Befragt werden alle Personen im Haushalt ab 15 Jahren mithilfe eines

---

<sup>5</sup>Der Mikrozensus ist die zentrale große Haushaltsstichprobe (1% der österreichischen Haushalte werden befragt), die seit März 1968 von der Statistik Austria mehrmals pro Jahr erhoben wird.

Der Mikrozensus besteht aus den folgenden zwei Themenblöcken: der Arbeitskräfteerhebung und der Wohnungserhebung. Ziel des Mikrozensus ist es, im Gegensatz zur Volkszählung, die nur alle 10 Jahre erhoben wird (letzte Volkszählung: 2001), kontinuierlich aktuelle erwerbsspezifische sowie wohnungsspezifische Daten über die österreichische Bevölkerung zu liefern.

<sup>6</sup> Durch die Zusammenführung der beiden Quartale 2008 und 2009 befinden sich Personen im Datenfile, die zu beiden Zeitpunkten befragt wurden und somit zweimal vorhanden sind. Diese „überflüssigen“ Informationen wurden aus dem Datenfile exkludiert, um Verzerrungen in den Berechnungen zu vermeiden.

standardisierten Fragebogens<sup>7</sup>. Befragte ab 18 Jahren sind dazu gesetzlich verpflichtet dem Interviewer/der Interviewerin Auskunft zu geben. Für jüngere Personen geben andere Haushaltsmitglieder Auskunft. Die Möglichkeit der Fremdauskunft besteht (z.B. bei Abwesenheit des Haushaltsmitglieds). Ein Haushalt wird insgesamt fünf Mal zu unterschiedlichen Zeitpunkten befragt. Face-to-Face Interviews (mithilfe eines Laptops und CAPI: Computer-Assisted-Personal-Interview) werden als Erstbefragungsmethode eingesetzt. Für die vier weiteren Folgebefragungen werden Telefonbefragungen (Software BLAISE) eingesetzt. Die anonymisierten Einzeldaten werden dann an EUROSTAT (Labour Force Unit) geliefert, um so EU-weite Analysen zu erwerbs- und wohnungsspezifischen Themen zu ermöglichen.

Das zur Datenanalyse zur Verfügung stehende Datenset der AKE enthält pro Quartal einen Hochrechnungsfaktor, mit dem auf der Basis von Bundesländern, Alter, Geschlecht und Staatsbürgerschaftsgruppen eine Gewichtung der Stichprobe zur Hochrechnung auf die gesamte österreichische Bevölkerung vorgenommen werden kann. Der Schluss von der analysierten Stichprobe auf die österreichische Gesamtgesellschaft ist natürlich nur in einem gewissen Unsicherheitsbereich möglich. Auf der Homepage der Statistik Austria<sup>8</sup> kann man nachlesen, dass „für ein Merkmal, das in der österreichischen Bevölkerung auf 20.000 Personen zutrifft, sich ein Unsicherheitsbereich von etwa  $\pm 17\%$  ergibt. Für kleinere Personengruppen wird der Stichprobenfehler entsprechend höher.“ (Statistik Austria 2008: 22).

In meinen Berechnungen arbeite ich vorwiegend aufgrund der detaillierten Analysen nach MigrantInnenpopulationen, die ich nicht nach ihrer Staatsbürgerschaft sondern nach ihrem Geburtsort ermittle, mit kleineren Personengruppen. Hier stellt sich die Frage, ob der Mikrozensus überhaupt für die Subpopulationen der MigrantInnen, die nach Geburtsort analysiert werden, repräsentativ ist. Eine diesbezügliche Untersuchung und die Beantwortung dieser Fragestellung liegen noch nicht vor. Ich habe mich aufgrund dieser Unsicherheit sowie des hohen Unsicherheitsfaktors bei der Gewichtung von kleineren Personengruppen dazu entschieden, den Gewichtungsfaktor für meine Berechnungen nicht zu verwenden und damit auch nicht für meine Ergebnisse Repräsentativität für die österreichische Gesamtgesellschaft zu beanspruchen.

### **3. Mögliche Schwächen der AKE**

Das Datenfile der österreichischen Arbeitskräfteerhebung kann mit zwei verschiedenen Arten von Fehlern behaftet sein:

---

<sup>7</sup> Der Fragebogen ist unter folgendem Link von der Homepage der Statistik Austria abrufbar:  
[http://www.statistik.at/web\\_de/frageboegen/private\\_haushalte/mikrozensus/index.html](http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/mikrozensus/index.html)

1. mit Fehlern der Stichprobenerhebung (Sampling Errors) und/oder
2. mit Fehlern, die nicht mit der Stichprobenerhebung zu tun haben (Nonsampling Errors). Auf diese beiden Fehlermöglichkeiten, die zu Verzerrungen der Ergebnisse führen können, soll in der Folge kurz eingegangen werden.

### **3.1 Sampling Errors**

Da die AKE eine Stichprobenbefragung und keine Vollerhebung ist, ist sie wie jede andere Stichprobenerhebung mit einem Stichprobenfehler behaftet. Je größer der Stichprobenfehler, umso weniger exakt bilden die Ergebnisse der Stichprobe das Gesamtbild der österreichischen Gesellschaft ab. Es kann dabei zu einer Unter- oder Übererfassung verschiedener Merkmalskombinationen und/oder Personengruppen kommen. Die Statistik Austria setzt Interventionen, um die Fehler bei der Stichprobenerstellung möglichst gering zu halten. So wird die Stichprobe des Mikrozensus nur drei Monate vor Beginn der Befragung aus dem Zentralen Melderegister gezogen. Da das Zentrale Melderegister laufend aktualisiert wird, deckt es die österreichische Wohnbevölkerung weitestgehend ab, Fehler bei der Stichprobenziehung können jedoch auch auf diese Weise nicht völlig ausgeschlossen werden.

### **3.2 Nonsampling Errors**

Zu den Nonsampling Errors zählen Fragebogenfehler, Interviewerfehler und Kodierungsfehler, item non response (fehlende Antworten bei einzelnen Fragen), unit non response (Verweigerung bzw. Ausfall eines/einer Befragten), Fehler durch Fremdauskünfte sowie falsche und/oder sozial erwünschte Antworten.

Fragebogen-, Interviewer- und Kodierungsfehler werden durch laufende Befragungstrainings und Qualitätskontrollen, die von der Statistik Austria durchgeführt werden, möglichst gering gehalten. Der Fragebogen ist standardisiert und wurde durch kognitive Nachfragetechniken auf Verständnis und Eindeutigkeit überprüft. Den InterviewerInnen wird der volle Wortlaut der Fragen vorgegeben. Damit wird die notwendige Vergleichbarkeit der Daten gesichert. Zusätzlich wird die Befragung durch ein spezielles Computerprogramm strukturiert (CAPI), das bereits bei der Datenerfassung durch eingebaute Kontrollen Fehler (z.B. inhaltliche Inkonsistenzen) aufdeckt.

Unit non response, Ausfälle, die durch Personen entstehen, die nicht erreichbar sind bzw. ein Interview verweigern, können mittels Gewichtung ausgeglichen werden. Fehlende Angaben zu speziellen Fragen (Item-Non Response) werden von der Statistik Austria imputiert. Über Fehler, die durch Fremdauskünfte entstehen, ist bis jetzt noch eine fundierte Untersuchung ausständig. Anzunehmen ist, dass das Akzeptieren von Fremdauskünften

---

<sup>8</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/dokumentationen/Arbeitsmarkt/index.html](http://www.statistik.at/web_de/dokumentationen/Arbeitsmarkt/index.html)

zum einen die Datenqualität steigert, weil sonst mit höheren Total-Ausfallquoten gerechnet werden müsste. Zum anderen besteht die Wahrscheinlichkeit, dass die Angaben durch Fremdauskünfte weniger zuverlässig sind und in ihrer Qualität schwanken. Durch den Einsatz spezieller Software-Programme zur Fehlervermeidung sowie einer kontinuierlichen Schulung, Kontrolle und Fortbildung der InterviewerInnen kann die Datenqualität enorm gesteigert werden. Eine vollständige Fehlerkontrolle wird aber aufgrund vieler verschiedener unberechenbarer Faktoren nie möglich sein. Nun soll im folgenden Abschnitt ein Überblick über die Untersuchungs- und Kontrollgruppen der Analyse sowie über verwendete Definitionen und Konzepte gegeben werden.

## **7.2 Definitionen und Konzepte**

Da diese Arbeit auf Informationen über das Arbeitsmarktgeschehen fokussiert, wird die Analyse auf die Altersgruppe der 15- bis 65-Jährigen limitiert. Die unter 15 Jährigen wurden aus den Berechnungen ausgeschlossen, da diese die Pflichtschule in Österreich noch nicht abgeschlossen haben und zum Eintritt in den Arbeitsmarkt noch nicht berechtigt sind. Personen über 65 Jahren gehen nicht in die Analyse mit ein, da sie im Schnitt das offizielle Pensionsalter in Österreich erreicht haben, um aus dem Erwerbsleben auszutreten. Dem Labour Force Konzept (LFK) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) folgend, verstehe ich in der folgenden Analyse unter „Erwerbstätige“ „alle Personen, die in einer Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung oder als Selbständige oder mithelfende Familienangehörige arbeiteten oder zwar einen Arbeitsplatz hatten, aber wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht arbeiteten.“ (Statistik Austria 2008: 4) Hingegen „arbeitslos sind jene Nicht-Erwerbstätigen, die aktiv Arbeit suchen und für die Arbeitsaufnahme verfügbar sind.“ (Statistik Austria 2008: 4) Unter die Kategorie „Inaktive“ fallen sodann Personen, die gegenwärtig nicht erwerbstätig sind und die nicht nach einer Beschäftigung suchen.

Die Herkunft einer Person wird über den Geburtsort ermittelt. Liegt der Geburtsort einer/ eines Befragten in Österreich und beide Elternteile sind ebenfalls in Österreich geboren, so wird dem/der Befragten die Herkunft Österreich zugewiesen. Diese Gruppe (ÖsterreicherInnen) stellt die Referenzgruppe dar, welcher die einzelnen Nationalitätengruppen gegenübergestellt werden. Liegt der Geburtsort eines/einer Befragten außerhalb Österreichs, so wird dem/der Befragten Migrationsstatus (1. Generation) zugesprochen. Die zweite Generation oder auch „Personen mit Migrationshintergrund“ genannt, werden anhand des eigenen Geburtsortes sowie des Geburtsortes der Eltern ermittelt. Liegt der Geburtsort eines/einer Befragten in Österreich, aber mindestens ein

Elternteil<sup>9</sup> kommt aus dem Ausland, so fällt diese Person in die Kategorie „Personen mit Migrationshintergrund“ bzw. „MigrantIn der zweiten Generation“<sup>10</sup>.

Aus praktischen Erwägungen werden in der Analyse Personen verschiedener Herkunftsländer zu folgenden MigrantInnensubpopulationen zusammengefasst: Personen bzw. die Eltern von Personen, die aus den ehemaligen EU15 Ländern<sup>11</sup> oder der Schweiz kommen werden der Kategorie „EUalt“ zugewiesen. Darunter fallen Deutschland, Italien, Liechtenstein, Andorra, Belgien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Luxemburg, Malta, Monaco, die Niederlande, Norwegen, Portugal, San Marino, Schweden, Spanien, der Vatican sowie Großbritannien und die Schweiz. Die Kategorie „EUneu“ steht für Personen mit Geburtsort- oder Migrationshintergrund von einem der ab Mai 2004 neu hinzugekommen EU Ländern. Darunter fallen Personen aus Ungarn, Slowenien, Slowakei, Tschechische Republik, Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen und Rumänien. Aus praktischen Gründen werden ebenso Personen aus Kroatien, Bosnien und Herzegowina dieser Kategorie zugeteilt. Die Kategorie „Serbien“ enthält Personen mit Geburtsort oder Migrationshintergrund aus Serbien, Mazedonien, Montenegro oder dem Kosovo. Die Kategorie „Türkei“ umfasst ausschließlich türkische MigrantInnen und Personen mit Migrationshintergrund aus der Türkei. Die Kategorie „Sonstige“ umfasst Personen aus allen restlichen Ländern der Welt (USA, Kanada, China, afrikanische Staaten etc.) Die Referenzkategorie stellen Personen mit Geburtsort Österreich und in Österreich geborenen Elternteilen dar.

### 7.3 Deskriptive Analyse

Mit Methoden der deskriptiven Statistik werden relevante Merkmale aus den Bereichen Beruf und Bildung nach Herkunft sowie Generationenstatus dargestellt. Besonders bedeutsam Bedeutung sind das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung, die Art der Erwerbstätigkeit und das Qualifikationsniveau von in Österreich Erwerbstätigen.

---

<sup>9</sup> Die Bedingung, dass der eigene Geburtsort in Österreich liegt und der Geburtsort mindestens eines Elternteils im Ausland liegt, kommt folgendermaßen zustande: Angenommen wird, dass Personen, die einen Elternteil haben, der im Ausland geboren wurde, aufgrund ihres möglicherweise anderen Aussehens, ihrer Zweisprachigkeit sowie ihres Zugangs zu der Religion und Kultur des Elternteils, der im Ausland geboren wurde, eher den Personen ähneln, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden als der Gesamtbevölkerung ohne Migrationshintergrund.

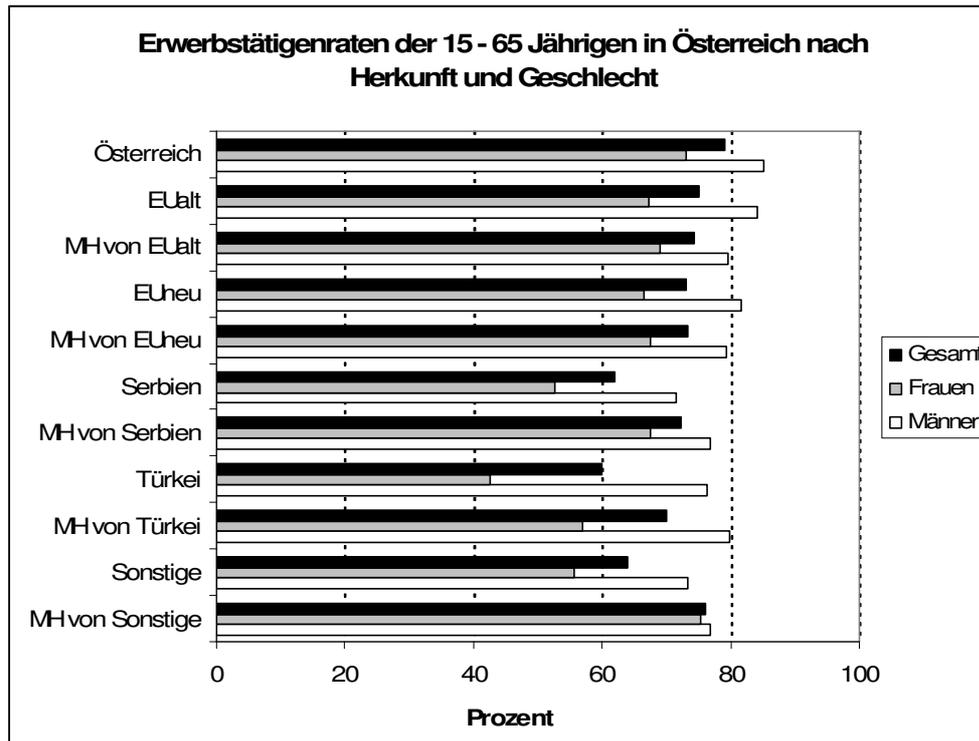
<sup>10</sup> Da in meiner Analyse die möglicherweise missverständlichen Formulierungen „1. Generation“ und „2. Generation“ verwendet werden, soll mit Nachdruck darauf hingewiesen werden, dass die Analyse nicht die individuelle oder intergenerationelle Mobilität von Eltern zu Kindern behandelt. Vielmehr fokussiert die Analyse auf die verschiedenen MigrantInnengenerationen desselben Altersbereichs (zwischen 15 und 65 Jahren) zu einem bestimmten Zeitpunkt (2. Quartal 2008 und 2. Quartal 2009).

<sup>11</sup> Die Kategorie „EUalt“ steht für die EU von 1995 bis 2004, aber ohne Österreich und mit der Schweiz.

### 7.3.1 Erwerbstätigenraten

Die Erwerbstätigenrate<sup>12</sup> wird als Quotient der Anzahl der Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren (ohne Personen in Ausbildung) und der Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse gebildet. In der nachfolgenden Abbildung wurde die Erwerbstätigenrate nach Geschlecht und Herkunft (Geburtsort sowie Migrationshintergrund<sup>13</sup>) getrennt berechnet.

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Erwerbstätigenraten 2. Quartal 2008, 2009 nach Herkunft



Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

#### Erwerbstätigenraten „Gesamt“:

Betrachtet man die Erwerbstätigenrate der ÖsterreicherInnen im Vergleich zu den Erwerbstätigenraten der anderen Herkunftsgruppen, so zeigt sich, dass die österreichischen Befragten im Schnitt häufiger beschäftigt (EQ<sup>14</sup>= 79.1%) sind als Befragte aus anderen Herkunftsgruppen. Ins Auge sticht, dass Personen aus den alten EU-Ländern eine im Allgemeinen den ÖsterreicherInnen sehr ähnliche Verteilung aufweisen. Ganz im Gegensatz dazu liegt der Anteil an Erwerbstätigen unter den Personen, die in Serbien geboren wurden (EQ= 61.9%) und MigrantInnen mit Geburtsort in einem der sonstigen Ländern (EQ= 64.0%)

<sup>12</sup> Es wird mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass in diesen Berechnungen der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung bestimmt wird und nicht die Erwerbsquote, die in empirischen Analysen auch sehr häufig verwendet wird. Bei der Erwerbsquote werden die Erwerbspersonen, das bedeutet Erwerbstätige und Erwerbslose, ins Verhältnis zur Bevölkerung gesetzt.

<sup>13</sup> Migrationshintergrund wird hier mit MH abgekürzt.

<sup>14</sup> EQ= Erwerbstätigenquote

deutlich unter dem der österreichischen Befragten. Am Geringsten fällt die Erwerbstätigenquote für Befragten, die in der Türkei geboren wurden aus. Knapp 60% der Personen, die in der Türkei geboren wurden und in Österreich wohnen, sind erwerbstätig.

Befragte mit Migrationshintergrund aus den unterschiedlichen Herkunftsgruppen weisen durchgängig höhere Erwerbstätigenraten auf als Befragte, die in dem jeweiligen Herkunftsland geboren wurden<sup>15</sup>. So sind 72.2% der Befragten der zweiten Generation aus Serbien (Serbien geb: 61.9%), 70.0% der Befragten der zweiten Generation aus der Türkei (Türkei geb: 60.0%) und 76.1% der Befragten der zweiten Generation der sonstigen Länder (Sonstige geb: 64.0%) erwerbstätig.

#### Geschlechtsspezifische Analyse:

Betrachte man die geschlechtsspezifischen Verteilungen, so zeigt die Abbildung deutlich, dass österreichische Männer (EQ=85.2%) höhere Erwerbstätigenraten als österreichische Frauen (EQ=73.0%) aufweisen. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied ist bei Befragten mit ausländischem Geburtsort noch größer. Während 71.6% der männlichen Befragten mit Geburtsort in Serbien erwerbstätig sind, sind dies nur 52.6% der weiblichen Befragten dieser Herkunftsgruppe. Besonders auffällig ist die außerordentlich geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen, die in der Türkei geboren wurden (EQ= 42.5%). Diese liegt nur geringfügig über der Hälfte der Erwerbstätigenquote der Männer mit Geburtsort in der Türkei.

Werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede der unterschiedlichen Zuwanderergruppen der 2. Generation analysiert, so zeigt sich, dass die Erwerbstätigenquoten für Frauen mit Migrationshintergrund durchgehend höher liegen als die Erwerbstätigenquoten weiblicher Befragter der 1. Generation der jeweiligen Zuwanderergruppe. Dennoch liegen die weiblichen Erwerbstätigenraten weiterhin auch für Befragte der 2. Generation durchgehend unter den Erwerbstätigenraten der Männer der jeweiligen Herkunftsgruppe und Generation. So sind 56.8% der weiblichen Befragten der 2. Generation aus der Türkei erwerbstätig. Weibliche Befragte mit Geburtsort in der Türkei waren dies nur zu 42.5%. Für Personen mit Migrationshintergrund aus einem der alten oder neuen EU-Länder, Serbien oder einem der sonstigen Länder sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen sogar geringer als bei den ÖsterreicherInnen selbst.

Die deutlichen Differenzen in den Erwerbstätigenquoten am österreichischen Arbeitsmarkt zwischen den Herkunftsgruppen, zwischen der 1. und 2. Generation von MigrantInnen sowie zwischen Männern und Frauen dürfen nicht vorschnell kausal

---

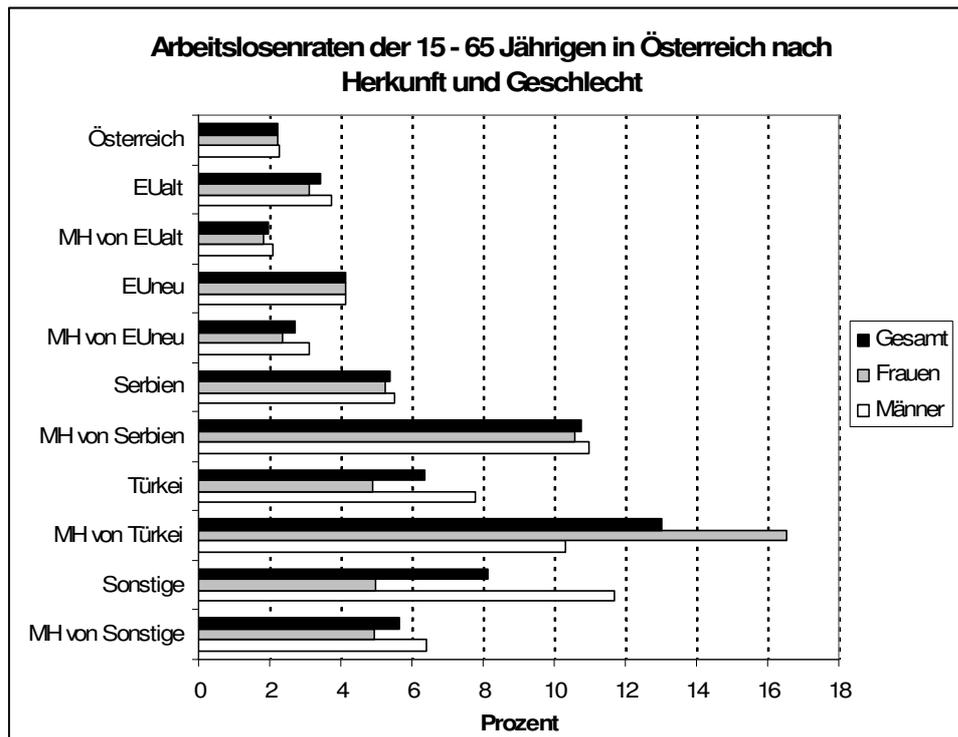
<sup>15</sup> Die einzige Ausnahme hierzu stellen Personen der zweiten Generation aus den alten EU-Ländern dar, diese weisen eine minimal geringere Erwerbstätigenrate als MigrantInnen der ersten Generation ihrer Herkunftsgruppe auf.

interpretiert werden. Mögliche Ursachen für diese Ergebnisse können die unterschiedliche Alters- oder Bildungsverteilung (vgl. Biffi 2008: 271) der jeweiligen Befragten sein.

### 7.3.2 Arbeitslosenraten

Die Arbeitslosenrate ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren, ohne Personen in Ausbildung.

Abbildung 3: Geschlechtsspezifische Arbeitslosenraten 2. Quartal 2008, 2009 nach Herkunft



Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Die Abbildung zeigt erhebliche Unterschiede in den Arbeitslosenraten nach Herkunftsländern. Personen mit Migrationshintergrund aus einem der alten EU-Länder haben mit Abstand die geringste Arbeitslosenquote mit knapp 2%, gefolgt von den ÖsterreicherInnen mit einer Arbeitslosenquote von 2.2%. MigrantInnen aus den neuen EU-Ländern, Serbien, der Türkei und den sonstigen Ländern zeigen deutlich höhere Arbeitslosenraten.

Bemerkenswert erscheint ebenso, dass Personen mit Migrationshintergrund aus einem der alten oder neuen EU-Ländern oder sonstigen Staaten ihre Arbeitslosenrate im Vergleich zu Personen, die in einem dieser Länder geboren wurden reduzieren, während Personen mit Migrationshintergrund aus Serbien oder der Türkei höhere Arbeitslosenquoten aufweisen (dies gilt für Männer und für Frauen) als Personen, die in Serbien oder der Türkei geboren wurden.

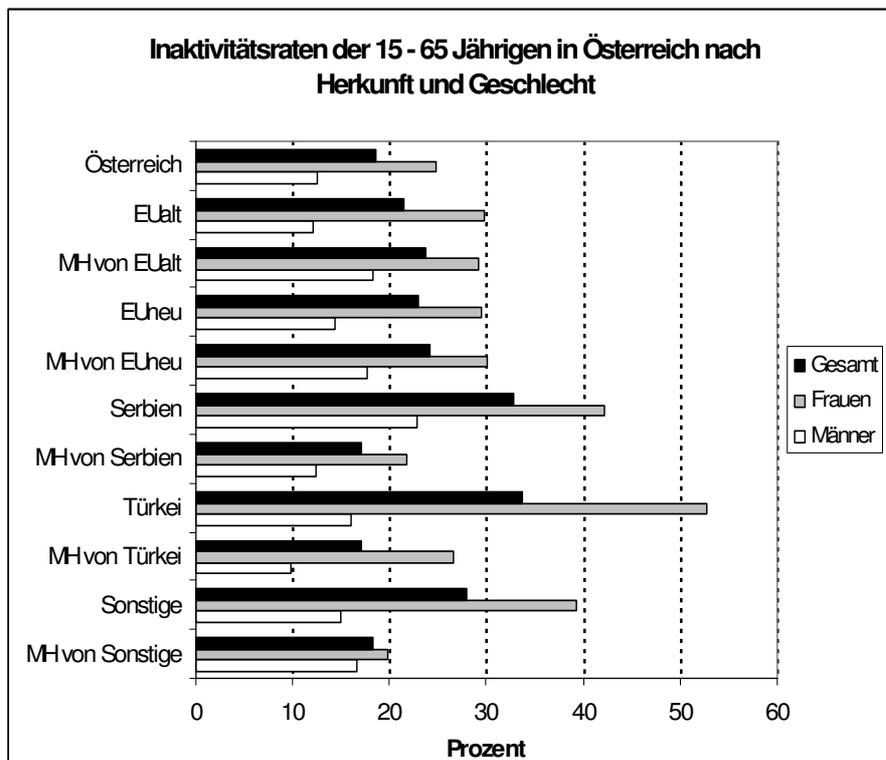
Insgesamt weisen Befragte mit Migrationshintergrund aus Serbien und der Türkei die höchsten Arbeitslosenquoten auf. Fast ein Neuntel der Befragten mit mind. einem Elternteil aus Serbien ist arbeitslos, bei Befragten mit mind. einem Elternteil aus der Türkei ist es bereits ein Achtel, das am österreichischen Arbeitsmarkt nach Arbeit sucht. Obwohl diese Personen mit serbischem und türkischem Migrationshintergrund bereits in Österreich geboren wurden, bestehen dennoch signifikante Unterschiede in ihren Arbeitslosenraten im Vergleich zur Kategorie der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund.

Geschlechtsspezifische Analysen der Arbeitslosenraten zeigen, dass Männer im Schnitt höhere Arbeitslosenraten als Frauen aufweisen. Einzige Ausnahme hierfür stellen weibliche Befragte mit Migrationshintergrund aus der Türkei dar. Ihre Arbeitslosenrate übersteigt die der türkischen Männer der zweiten Generation deutlich. Die niedrigeren Arbeitslosenraten für Frauen können möglicherweise durch deren höheren Anteil an Inaktiven erklärt werden. Darauf wird im nächsten Abschnitt dieser Arbeit eingegangen.

### 7.3.3 Inaktivitätsraten

Die Inaktivitätsrate ist der Anteil der Inaktiven an der Erwerbsbevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren, ohne Personen in Ausbildung. Inaktive (beispielsweise Hausfrauen) sind nicht arbeitslos und suchen auch nicht nach einer Beschäftigung. Die nachfolgende Grafik zeigt die Inaktivitätsraten nach Geburtsort.

Abbildung 4: Geschlechtsspezifische Inaktivitätsraten 2. Quartal 2008, 2009 nach Herkunft



Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Die Abbildung 4 zeigt folgende interessante Ergebnisse: Bei den ÖsterreicherInnen liegt die Inaktivitätsrate bei 18.7%. Befragte mit Geburtsort in den alten und den neuen EU-Ländern, in Serbien, der Türkei und den sonstigen Ländern weisen durchgehend deutlich höhere Inaktivitätsraten auf. Die höchsten Inaktivitätsraten sind bei Personen mit Geburtsort in Serbien und der Türkei zu verzeichnen. Ein gutes Drittel der türkischen Befragten der 1. Generation und der serbischen Befragten der 1. Generation ist am österreichischen Arbeitsmarkt inaktiv. Bei Befragten mit mind. einem Elternteil aus Serbien, der Türkei oder aus einem der sonstigen Ländern zeigt sich eine deutliche Senkung des Anteils an Inaktiven gegenüber der ersten Generation von MigrantInnen der jeweiligen Herkunftsländer und eine Angleichung an die Vergleichsgruppe der ÖsterreicherInnen.

Ein Blick auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigt ein deutliches Muster. Frauen weisen durchgehend einen bedeutend höheren Anteil an Inaktiven an der erwerbsfähigen Bevölkerung auf als Männer. Hierbei müssen Frauen mit Geburtsort in Serbien (IAQ<sup>16</sup> = 42.1%) und Frauen mit Geburtsort in der Türkei (IAQ= 52.7%) besonders hervorgehoben werden. In den Ergebnissen wird jedoch auch sichtbar, dass Frauen der zweiten Generation aus Serbien und der Türkei verglichen mit der 1. Generation der jeweiligen MigrantInnengruppen deutlich geringere Inaktivitätsraten aufweisen. So beträgt der Anteil der Inaktiven bei serbischen Frauen der 2. Generation 21.8% und bei türkische Frauen der 2. Generation 26.6%.

Die allgemein sehr hohen Inaktivitätsraten von Frauen begründen sich aus dem Bildungsgrad aber besonders aus der traditionellen Aufgabenverteilung in Bezug auf Hausarbeit und Erwerbsarbeit. Für die Erklärung der außerordentlich hohen Inaktivitätsraten bei serbischen und türkischen Frauen können zusätzlich unterschiedliche kulturelle Verhaltensmuster Verwendung finden. Leider können aus diesen Daten nicht die subjektiven Ursachen für den hohen Anteil an Inaktiven an der weiblichen Bevölkerung herausgelesen werden. Ob eine hohe Inaktivitätsrate immer freiwillig gewählt ist, ist fraglich. Möglich wäre, dass sie eine rational bewusste Wahl angesichts der schlechten Chancen gegenüber Männern auf dem offiziellen Arbeitsmarkt darstellt (vgl. Fincke 2009: 140).

#### **7.3.4 Bildungsabschlüsse**

„Bildung ist der Schlüssel zum Erfolg“, „Wissen ist Macht“ und „Ohne Fleiß kein Preis“ – alles wohl bekannte Aussagen, die darauf hinweisen: Bildungsqualifikationen versprechen einen bedeutenden Wettbewerbsvorteil im Konkurrenzkampf um erstrebenswerte Positionen am Arbeitsmarkt.

Nun soll in Hinblick auf die in Österreich erwerbsfähige Bevölkerung der derzeitige Stand des Bildungsgrads von ÖsterreicherInnen als Referenz zu den MigrantInnen der 1.

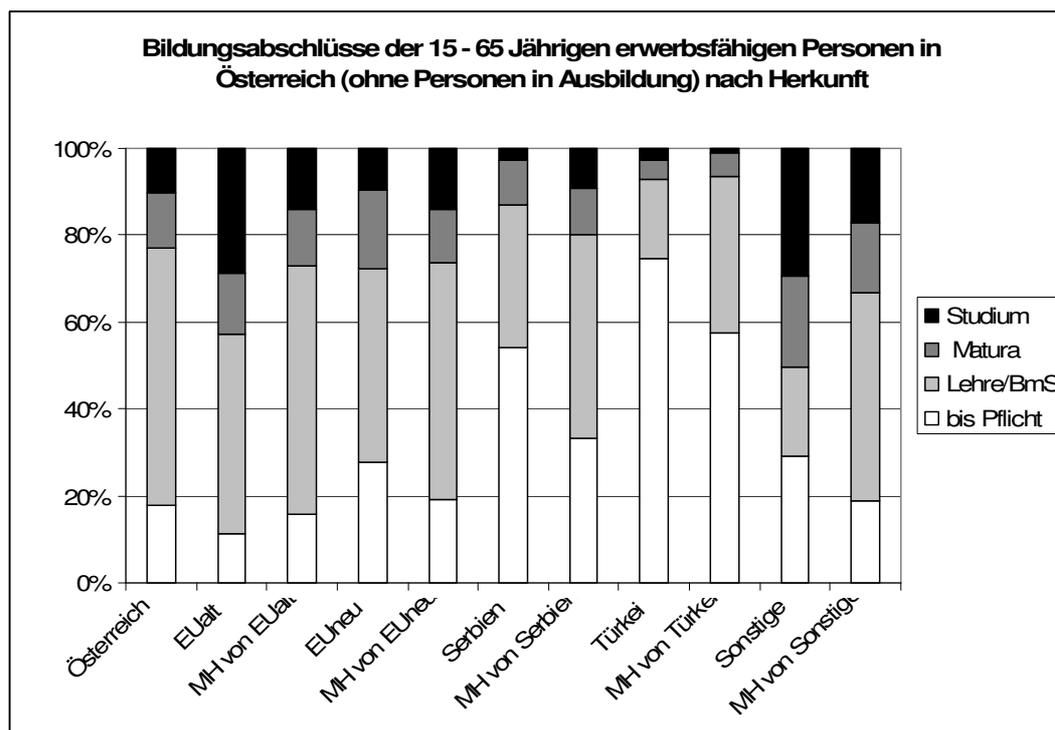
---

<sup>16</sup> IAQ=Inaktivitätsquote

und 2. Generation aus den verschiedensten Herkunftsländern festgestellt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im vorliegenden Datensatz nur eine spezifische Ausprägung von Qualifikation erhoben worden ist: nämlich der höchste Bildungsabschluss. Es gibt eine Vielzahl an Qualifikationsbegriffen, die aus theoretischer sowie empirischer Sicht für diese Arbeit interessant wären, wie beispielsweise betriebliche Qualifikationen, arbeitsplatzspezifische Kompetenzen oder die „skills und tasks“ einer beruflichen Tätigkeit, die aber leider nicht in der österreichischen Arbeitskräfteerhebung erfragt und somit auch nicht empirisch ausgewiesen werden können.

Der Bildungsstand der in Österreich erwerbsfähigen Bevölkerung soll mithilfe eines Indikators präsentiert werden, der vier Bildungsstufen unterscheidet: „bis Pflichtschule“, „Lehre/BmS“ (Lehre oder berufsbildene mittlere Schule), „Matura“ und „Studium“. In der nachfolgenden Grafik werden die höchsten Bildungsabschlüsse der Befragten nach Herkunft und Generation ausgewiesen.

Abbildung 5: Bildungsabschlüsse der erwerbsfähigen Bevölkerung 2. Quartal 2008, 2009 nach Herkunft



Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Abbildung 5 zeigt ein sehr heterogenes Bild nach der Herkunft der MigrantInnen. Zum einen sticht ins Auge, dass MigrantInnen häufiger als ÖsterreicherInnen maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen, somit häufiger in die Kategorie mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau fallen. Einzige Ausnahme hierfür sind Zuwanderer und Personen mit Migrationshintergrund aus den alten EU-Ländern. Von diesen in Österreich erwerbstätigen Befragten haben nur 11.3% der ersten Generation und 15.7% der zweiten Generation

maximal einen Pflichtschulabschluss. Der Anteil derjenigen Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss besitzen, erreicht seine höchsten Werte bei Personen mit Geburtsort in Serbien oder der Türkei. Knapp über der Hälfte der Befragten, die in Österreich erwerbstätig sind und in Serbien geboren wurden (54.2%), verfügen nur über maximal einen Pflichtschulabschluss. Für Befragte, die in der Türkei geboren wurden und in Österreich erwerbstätig sind, spitzt sich die Situation weiter zu. Drei Viertel (75.2%) dieser Befragten fällt in die Kategorie mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau.

Der Vergleich zwischen erster und zweiter Generation zeigt, dass für Personen mit Migrationshintergrund aus Serbien oder der Türkei die Anteile der gering Qualifizierten an den erwerbstätigen Personen deutlich geringer ausfällt (Personen mit serbischem MH: 33.3%; Personen mit türkischem MH: 57.6%): aber auch diese Anteile liegen noch im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen deutlich höher.

Etwas mehr als die Hälfte der österreichischen erwerbstätigen Befragten hat ein mittleres Bildungsniveau (Lehre/BmS). Personen mit Geburtsort oder Migrationshintergrund aus den alten oder neuen EU-Ländern weisen im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen niedrigere, aber dennoch relativ ähnliche Anteile an mittelqualifizierten Erwerbstätigen auf. Personen mit Geburtsort in Serbien, Türkei oder den sonstigen Ländern weisen deutlich geringere Anteile an Mittelqualifizierten im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen auf. Nur 18.1% der erwerbstätigen Befragten, die in der Türkei geboren wurden, 20.4% der Befragten mit Geburtsort in den sonstigen Ländern und 32.8% der Befragten deren Geburtsort in Serbien liegt, weisen ein mittleres Qualifikationsniveau auf. Hier zeigt sich, dass auch Personen der zweiten Generation dieser Herkunftsgruppen deutlich geringere Anteile an Mittelqualifizierten aufweisen als die ÖsterreicherInnen, jedoch eine Steigerung gegenüber der 1. Generation der MigrantInnen der jeweiligen Herkunftsgruppe gelingt. Bereits 35.9% der Personen mit Migrationshintergrund aus der Türkei haben ein mittleres Qualifikationsniveau, bei den Befragten mit Migrationshintergrund aus Serbien sind es bereits 46.9% und bei den Befragten mit Migrationshintergrund aus den sonstigen Ländern fast 47.8%.

Werden die Kategorien „Matura“ und „Studium“ betrachtet, so zeigt sich, dass 12.5% der österreichischen Befragten einen Maturaabschluss und 10.4% einen Studiumsabschluss als höchsten Bildungsabschluss besitzen. Auffallend ist, dass Befragte mit Geburtsort in den alten, den neuen EU Ländern und den sonstigen Herkunftsländern einen merklich höheren Anteil an hochqualifizierten Personen aufweisen als die ÖsterreicherInnen selbst. Von Personen mit Geburtsort in einem der sonstigen Länder haben 21.1% einen Maturaabschluss als höchsten Bildungsabschluss und 29.4% einen tertiären Bildungsabschluss. Bei Personen mit Geburtsort in einem der alten EU-Länder sind es 14.1% die einen Maturaabschluss aufweisen und 28.6%, die ein Studium fertig

abgeschlossen haben. Von Personen, die in einem der neuen EU Länder geboren wurden, haben 18.3% einen Maturaabschluss und 9.6% einen Studiumsabschluss.

Die Anteile der Hochqualifizierten mit Maturaabschluss an den Erwerbstätigen der zweiten Generation dieser Herkunftsgruppen sind geringer als die Anteile an Hochqualifizierten mit Maturaabschluss der ersten Generation dieser Herkunftsgruppen, liegen aber im Schnitt im Bereich der Werte der österreichischen Befragtengruppe. Für Personen mit Migrationshintergrund aus den neuen EU-Ländern gilt jedoch, dass 13.9% einen Universitätsabschluss aufweisen können. Ihnen gelingt also eine Steigerung des Anteils an akademisch ausgebildeten Personen verglichen mit der Personengruppe der ersten Generation aus den neuen EU-Ländern.

Erstaunlich erscheint auch das bipolare Qualifikationsmuster, das MigrantInnen der ersten und zweiten Generation aus Serbien aufweisen. Trotz ihres hohen Anteils an Geringqualifizierten, besitzen etwa 10% dieser Befragten einen Maturaabschluss. In Bezug auf Studiumsabschlüsse zeigt sich ein anderes Bild. Nur 2.7% der Personen, die in Serbien geboren wurden, haben ein Studium abgeschlossen. Für Personen mit Migrationshintergrund aus Serbien beträgt dieser Anteil 9.4% und ist damit fast so hoch wie der der ÖsterreicherInnen. Personen mit Geburtsort in oder Migrationshintergrund aus der Türkei schneiden beim Anteil an Hochqualifizierten am schlechtesten ab. Nur 4.5% der Personen, die in der Türkei geboren wurden und 5.6% der Personen mit türkischem Migrationshintergrund haben eine Matura als höchsten Bildungsabschluss vorzuweisen. Weiters zeigen die Daten, dass nur 2.8% der Befragten mit Geburtsort in der Türkei ein Studium abgeschlossen haben. Der jeweilige Anteil in der zweiten Generation beträgt nur mehr fast 1%.

Die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Zuwanderer nach Herkunftsland spiegeln sehr gut die verschiedenen Migrationsmotive wider, welche die MigrantInnen veranlasst haben, nach Österreich zu emigrieren (siehe Kapitel 3 dieser Arbeit: Zuwanderung nach Österreich). Personen aus der Türkei und aus Ex-Jugoslawien, die in den 60er und 80er Jahren als Hilfsarbeiter nach Österreich kamen, haben dadurch in der Regel nur einfache Qualifikationen. Die zweite Generation dieser Herkunftsgruppen zeigt insbesondere für Serbien und die neuen EU-Länder eine bipolare Qualifikationsstruktur mit einer starken Besetzung im untersten und obersten Qualifikationssegment und geringeren mittleren Qualifikationen. Ihr mitunter nicht unbeträchtlicher Anteil an Hochqualifizierten zeigt, dass der Zugang zu höheren Qualifikationen mehr und mehr gelingt. Weiters zeigt sich, dass Österreich auch hochqualifizierte Zuwanderung durch MigrantInnen aus den alten sowie den neuen EU Ländern und den sonstigen Ländern erfährt.

### 7.3.5 Stellung im Beruf

Fassmann (1990) betont in seiner Studie, dass die hierarchisch-sozialrechtliche Stellung im Beruf das wahre Ausmaß der beruflichen „Schlechterstellung“ von MigrantInnen zeigt. Ob dies auch für MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt gilt, wird in Tabelle 1 gezeigt.

Tabelle 1: Berufliche Stellung der Erwerbstätigen 2. Quartal 2008, 2009 nach Herkunft<sup>17</sup>

	AT		EUalt		EUneu		Serbien		Türkei		Sonstige	
	o.MH	GO	MH	GO	MH	GO	MH	GO	MH	GO	MH	
Angestellte(r)	47.5	61.5	51.7	29.3	48.0	22.6	46.9	14.9	44.4	43.7	59.3	
Arbeiter(in)	24.5	15.4	18.3	60.7	22.3	72.0	34.2	77.6	48.7	37.9	16.8	
Beamter(-in)	7.9	2.9	8.4	0.7	10.1	0.8	6.1	0.3	0.5	1.3	2.7	
Vertragsbediensteter	5.2	3.9	5.4	1.6	6.2	0.2	4.1	1.3	1.6	2.2	7.1	
Freie(r)												
Dienstnehmer(in)	0.7	1.7	1.7	0.7	1.1	0.3	1.0	0.8	1.1	3.0	2.7	
Selbständig o.												
Arbeitnehmer(innen)	6.9	7.9	7.2	4.5	4.7	1.3	1.5	2.4	2.1	6.5	5.3	
Selbständig m.												
Arbeitnehmer(innen)	5.7	5.5	6.6	2.2	6.6	2.5	4.6	2.8	1.6	4.9	5.3	
Mithelfende(r)												
Familienangehöriger	1.6	1.1	0.8	0.4	1.0	0.2	1.5			0.6	0.9	
insges. in %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
insges. abs.	30683	1146	1172	1805	1094	601	196	763	189	634	113	

Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Bei der Betrachtung dieser Tabelle ist die deutlich unterschiedliche Verteilung der ausländischen ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu den österreichischen Arbeitskräften ohne Migrationshintergrund augenscheinlich. Befragte Arbeitskräfte mit Geburtsort in einem der neuen EU-Länder, Serbien oder der Türkei sind stark in ArbeiterInnenberufen konzentriert. Während knapp 24.5% der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund als ArbeiterInnen tätig sind, beträgt dieser Anteil für Befragte mit Geburtsort in einem der neuen EU-Länder 60.7%, für Personen, die in Serbien geboren wurden 72.0% und für türkische MigrantInnen sogar fast 77.6%.

Entsprechend geringer sind die Anteile dieser Herkunftsgruppen im Segment der Angestellten und Beamten. Fast die Hälfte (47.5%) der befragten erwerbstätigen Österreicherinnen ohne Migrationshintergrund sind in Angestelltenberufen und 7.9% sind als BeamtInnen beschäftigt. Befragte mit Geburtsort in einem der neuen EU-Länder weisen einen Anteil von 29.3% an Angestellten und 0.7% an BeamtInnen auf; Personen, die in Serbien geboren wurden zeigen noch geringere Werte. Nur 22.6% der serbischen Befragten sind Angestellte und 0.8% BeamtInnen. Das „Schlusslicht“ im Bereich der Beschäftigung in Angestellten- und BeamtInnenberufe stellen türkische ArbeitnehmerInnen dar. Der Anteil der türkischen MigrantInnen an den Angestelltenberufen beträgt 14.9% und nur 0.3% sind in BeamtInnenjobs tätig.

<sup>17</sup> Abkürzungen: GO= Geburtsort; MH= Migrationshintergrund

Ganz im Gegenteil dazu zeigen befragte Erwerbstätige, die in einem der alten EU-Länder geboren wurden oder Migrationshintergrund bezüglich eines dieser Länder aufweisen, erwartungsgemäß deutlich höhere Anteile in Angestellten- und Selbstständigenberufen als die österreichischen Befragten ohne Migrationshintergrund.

Die Verteilung der beruflichen Positionen der Personen mit Geburtsort in den neuen EU-Ländern, Serbien und der Türkei unterscheidet sich deutlich von den Befragten der zweiten Generation dieser Herkunftsgruppen. Der Anteil der ArbeiterInnen ist bei Befragten der zweiten Generation deutlich niedriger und der Anteil der Angestellten und BeamtenInnen signifikant höher als bei Befragten der ersten Generation derselben Herkunftsgruppe. So beträgt der Prozentsatz der Personen, die in ArbeiterInnen-Berufen tätig sind, bei Befragten mit Migrationshintergrund aus den neuen EU-Ländern nur mehr 22.3%, bei Personen mit Migrationshintergrund aus Serbien 34.2% und bei Personen mit Migrationshintergrund aus der Türkei 48.7%. Der Anteil der Angestellten beträgt bei Personen mit Migrationshintergrund aus den neuen EU-Ländern 48.0%, bei Befragten der zweiten Generation aus Serbien 46.9% und bei Personen mit Migrationshintergrund aus der Türkei 44.4%. Wenn auch die Anteile der ArbeiterInnen bei Befragten mit Migrationshintergrund aus Serbien und der Türkei deutlich über dem ArbeiterInnenanteil der österreichischen Erwerbsbevölkerung ohne Migrationshintergrund liegen und die Anteile an BeamtenInnen deutlich geringer sind, deutet dies auf eine Steigerung des beruflichen Erfolgs zwischen der ersten und zweiten Generation von MigrantInnen hin. Generell wird aber in der Literatur (Herzog-Punzenberger 2007) darauf hingewiesen, dass die Mobilität zwischen den arbeitsrechtlichen Gruppe der ArbeiterInnen und der der Angestellten nur sehr vorsichtig als ein Indikator der Aufwärts-Mobilität interpretiert werden kann. Die Tätigkeiten von ArbeiterInnen und Angestellten sind heutzutage nicht mehr klar anhand von Qualifikationsanforderungen zu trennen, „zumal deutliche Abwertungen in Angestelltenberufen etwa durch technologische Neuerungen auftreten sowie einfache Arbeitertätigkeiten in Angestellten- und BeamtenInnenvertragsverhältnissen ausgeführt werden“ (Herzog-Punzenberger 2007: 75).

Um einen deutlicheren Einblick in den beruflichen Erfolg zu bekommen, muss – wie es im nächsten Kapitel in den multivariaten Analysen erfolgt– der Anteil der Zuwanderer in den verschiedenen Berufshauptgruppen (ISCO-88) genauer unter die Lupe genommen werden. Vorerst jedoch folgt eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse dieses Kapitels.

### 7.3.6 Zusammenfassung

Die deskriptive Analyse der Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen und Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den österreichischen Befragten lässt deutliche herkunftsspezifische Unterschiede erkennen.

Personen aus den *alten EU-Ländern* zeigen, bezogen auf die Erwerbstätigenraten, eine im Allgemeinen den ÖsterreicherInnen sehr ähnliche Verteilung. Weiters kennzeichnen sich Befragte dieser Herkunftsgruppe durch äußerst geringe Arbeitslosenquoten (unter 2%), und durch merklich höhere Anteile an Hochqualifizierten als die befragten ÖsterreicherInnen. Befragte der ersten und zweiten Generation der alten EU-Länder weisen somit durchgehend gleichwertige oder günstigere arbeitsmarktspezifische Verteilungen als die österreichischen Befragten auf.

Befragte der ersten und zweiten Generation aus den *neuen EU-Ländern* können am österreichischen Arbeitsmarkt nicht eindeutig hinsichtlich ihres Arbeitsmarkterfolgs zugeordnet werden. Sie befinden sich in einer interessanten Mittelposition. Während Personen mit Geburtsort sowie Migrationshintergrund aus den neuen EU-Ländern deutlich geringere Erwerbstätigenraten und deutlich höhere Arbeitslosenraten als die Gruppe der österreichischen Befragten aufweisen, können diese in Bezug auf ihre höchsten Bildungsabschlüsse einen merklich höheren Anteil an hochqualifizierten Personen verbuchen als die ÖsterreicherInnen selbst. Trotz ihrer hohen Qualifikationsstruktur belegen Befragte mit Geburtsort in einem der neuen EU-Länder vorwiegend Positionen als ArbeiterInnen. Dies gilt jedoch nicht mehr für Befragte der zweiten Generation dieser Herkunftsgruppe.

Befragte aus *Serbien* und der *Türkei* sind im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen sowie zu allen anderen MigrantInnengruppen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt strukturell deutlich schlechter gestellt. Während Personen mit Geburtsort in Serbien oder der Türkei geringe Erwerbsbeteiligungen, hohe Arbeitslosenquoten und hohe Inaktivitätsraten aufweisen, gelingt Befragten der zweiten Generation dieser Herkunftsgruppen eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und eine Reduzierung des Anteils an Inaktivität. Befragte der ersten Generation aus Serbien und der Türkei kennzeichnen sich weiters durch ein äußerst niedriges Qualifikationsniveau und vorwiegend Positionen als ArbeiterInnen. Tendenziell kann eine gewisse „Aufwärts-Mobilität“ zwischen der ersten und der zweiten Generation von MigrantInnen aus Serbien und der Türkei verzeichnet werden, auch wenn diese bei Befragten mit türkischem Migrationshintergrund äußerst gering ausfällt.

Die Befragten der Herkunftsgruppe „*Sonstige*“ stellen eine sehr heterogene MigrantInnengruppe dar, bei der es schwierig ist, eindeutige Interpretationsschlüsse zu ziehen. In diese MigrantInnengruppe fallen nämlich all jene MigrantInnen, die keiner der anderen Kategorien zugeteilt wurden und beinhalten u. a. zum Beispiel hochqualifizierte MigrantInnen aus den USA, beruflich qualifizierte Personen aus Asien sowie

geringqualifizierte MigrantInnen aus Afrika. Die arbeitsmarktspezifischen Verteilungen zeigen, dass Befragte der ersten Generation dieser sehr unterschiedlich zusammengesetzten Herkunftsgruppe in den Bereichen Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit sowie bezüglich der Stellung im Beruf deutlich schlechter gestellt sind als die Vergleichsgruppe der befragten ÖsterreicherInnen. Weiters lässt jedoch der Generationenvergleich erkennen, dass Befragte der zweiten Generation dieser Gruppe in allen analysierten arbeitsmarktrelevanten Bereichen qualitative Verbesserungen verbuchen können. Damit gelingt der deskriptiven Analyse zur Folge eine gewisse „Aufwärts-Mobilität“ zwischen den Generationen und eine ähnlichere Verteilung zur Gruppe der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund.

Nachdem nun in diesem Kapitel ein erster, grober Eindruck über Unterschiede in der Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen und ÖsterreicherInnen am österreichischen Arbeitsmarkt gegeben wurde, beschäftigt sich das folgende Kapitel mit einer detaillierten Analyse möglicher Ursachen für den unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ihren Nachkommen.

## **8 MULTIVARIATE ANALYSE DES ARBEITSMARKTERFOLGS VON MIGRANTINNEN, MIGRANTEN SOWIE IHREN NACHKOMMEN IN ÖSTERREICH**

Dieses Kapitel fokussiert auf die Gründe und Ursachen für den unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ihren Nachkommen und widmet sich daher der zentralen Fragestellung dieser Diplomarbeit. Dieser Abschnitt zeigt folgende Gliederung: Zunächst werden mögliche Operationalisierungen des Arbeitsmarkterfolgs diskutiert. Nach einer Erläuterung der Analysetechnik multinomialer logistischer Regressionsmodelle werden die statistischen Modelle präsentiert, interpretiert und visualisiert; dies mit dem Ziel zu überprüfen, ob die Ursachen für den unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und Personen mit Migrationshintergrund auf humankapitaltheoretische-, segmentationstheoretische-, oder Diskriminierungsfaktoren zurückzuführen sind.

### **8.1 Operationalisierung von Arbeitsmarkterfolg**

Literaturrecherchen über empirische Analysen der Arbeitssituation von Personen ergaben, dass dem Forscher/der Forscherin eine Vielzahl an möglichen Indikatoren zur Messung von Arbeitsmarkterfolg zur Verfügung steht. Die Wahl des passenden Indikators ist jedoch keine einfache, denn das Konzept des Arbeitsmarkterfolges hat hinsichtlich des theoretischen Rahmens sowie der leitenden Forschungsfragestellung adäquat abgebildet zu werden. Zunächst werden fünf verschiedene Indikatoren für Arbeitsmarkterfolg vorgestellt und

hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile diskutiert. Danach folgt eine detaillierte Beschreibung des ausgewählten Indikators.

### Prestigeskala (SIOPS)

Treiman konstruierte im Jahr 1977 die SIOPS (Standard International Occupational Prestige Scale), eine international vergleichbare Prestigeskala, die eine Ordnung von Berufen nach ihrem sozialen Ansehen durchführt. Eine Erweiterung dieser Skala<sup>18</sup> erfolgte im Jahr 1996 durch H. Ganzeboom und D. Treiman. In 85 Umfragen wurden Personen in über 50 Ländern nach den Prestigewerten von Berufen befragt. Die Korrelation zwischen den Prestigewerten vergleichbarer Berufe ist ein Maß für den Grad der internationalen Übereinstimmung. „The general level of intersocietal agreement in the prestige evaluation of occupations appears to be very high, and there are no important tendencies for the level of agreement to be greater within particular regions or culture areas than across regions.“ (Treiman 1977: 102)

Das Prestige eines Berufes bildet die subjektive, aber sozial geteilte Kontrolle über Ressourcen wie Fertigkeiten, Autorität, Verantwortung sowie Eigentum ab (Granato 2003). Diese Ressourcen werden gesellschaftlich wertgeschätzt, weil sie dem Individuum zu wichtigen Privilegien verhelfen, beispielsweise einem hohen Einkommen oder Beschäftigungsstabilität. Verschiedene Berufe erhalten so unterschiedliche Prestigewerte, je nach dem Ausmaß der Kontrolle über Ressourcen und Fähigkeiten in der jeweiligen Tätigkeit. Die beiden Gründer des „Treiman-Index“ sind überzeugt über die Qualität dieser Skala und meinen: “This scale has been the uncontested candidate for use as a prestige scale in international research (Bornschiefer 1986; Krymkowski 1988 zit. nach Ganzeboom/Treiman 1996: 203) and often has been applied at the national level as well.” (Ganzeboom/Treiman 1996: 203).

Im Gegensatz dazu betonen Hauser und Warren (1997) die geringe Validität von Prestigeskalen. “The main problem with occupational prestige ratings is that they lack criterion validity. Prestige is not as highly correlated with other variables as are other measures of the socioeconomic status of occupations, as indicated by the average educational attainment and income of occupational incumbents.(...) Indeed, the low criterion validity of occupational prestige is one of the reasons that Treiman found few takers for his Standard International Occupational Prestige Scale” (Hauser/ Warren 1997: 190).

Granato (2003) bezeichnet die SIOPS als einen „unflexiblen Indikator beruflichen Erfolgs“ (Granato 2003: 61), da diese Skala zum einen die Veränderung des Prestiges verschiedener Berufe im Zeitverlauf durch eine Einmalerhebung der beruflichen Prestigewerte nicht berücksichtigt und zum Anderen der Dynamik der Berufsstruktur, die das Hervorbringen neuer beruflicher Tätigkeiten und das Verschwinden vorhandener Berufe bewirkt, nicht gerecht wird (vgl. Granato 2003: 61). Aufgrund dieser Argumente scheint eine

Verwendung der SIOPS als Indikator für Arbeitsmarkterfolg in dieser Diplomarbeit nicht angebracht.

### Statusskala (ISEI)

Der ISEI (Interational Socio Economic Index) wurde von Ganzeboom im Jahr 1992 konstruiert und stellt eine Statusskala dar. Im Vergleich zu Prestigeskalen, die das subjektive Ansehen eines Berufs darstellen, basieren Statusskalen auf den vom Forscher/von der Forscherin festgelegten und gewichteten objektiven Kriterien wie Einkommen, Bildung und Beruf (Duncan 1961; Wegener 1988; Ganzeboom et al. 1992).

Der ISEI wird folgendermaßen berechnet: die Berufsangabe stellt die intervenierende Variable zwischen Bildung und Einkommen dar. Mittels Optimal Scaling Procedures wird der direkte Effekt der Bildung auf das Einkommen minimiert, während der indirekte Effekt von Bildung über Beruf zu Einkommen maximiert wird (vgl. Ganzeboom/ Treiman 1996: 212). Die Koeffizienten von Bildung zu Beruf bzw. von Beruf zu Einkommen werden dann als relative Gewichte bei der Bildung des Index verwendet.

Dieser, in der Forschungspraxis häufig verwendeter Index, wird in der internationalen Forschung kritisiert. Hauser und Warren (1997) beispielsweise argumentieren: "The use of composite indexes is scientific obsolete as they combine two or more dimensions that measure different things and therefore necessarily hide more than they reveal" (Hauser/ Warren 1997: 200). Zusätzlich zu diesem Mangel, weist der ISEI für diese Forschungsarbeit zwei weitere Nachteile auf: zum einen wurde der ISEI nur auf Basis männlicher Vollzeit-Erwerbstätiger erstellt. Die Analyse von Frauen sowie Personen, die teilzeit- oder saisonal beschäftigt sind, erweist sich dadurch als äußerst problematisch. Zum anderen werden bei der Konstruktion des ISEI die Bildungsangaben der Befragten als eine Dimension des Index berücksichtigt. In dieser Forschungsarbeit soll aber der Arbeitsmarkterfolg u. a. durch humankapitaltheoretische Hypothesen „erklärt“ werden; deshalb muss Bildung als unabhängige Variable in das Modell eingehen. Dies hätte zur Folge, dass Bildung sowohl auf der unabhängigen Seite als auch auf der abhängigen Seite des Modells stehen würde und damit „Gleiches“ mit „Gleichem“ erklärt werden würde. Diese Argumente machen deutlich, dass die Verwendung des ISEI als Indikator für Arbeitsmarkterfolg in dieser Forschungsarbeit nicht sinnvoll ist.

### Das Klassenschema (EGP)

Das EGP-Schema, benannt nach seinen Gründern Erikson, Goldthorpe und Portocarero, wurde ursprünglich zur Untersuchung von britischen beruflichen Mobilitätsprozessen entwickelt und basiert auf der Kombination der vier Dimensionen: berufliche Tätigkeit, Beschäftigungsstatus, Stellung im Beruf sowie des Innehabens einer Leitungsfunktion.

---

<sup>18</sup> Die SIOPS wurde nach der Erweiterung 1996 als „Treiman-Index“ bezeichnet.

Diese nominale Typologie wurde von den Gründern zu einem Standard für internationale Vergleiche weiterentwickelt. Das EGP-Schema weist 11 verschiedene Kategorien auf, die Arbeitskräfte nach ihrer Lage am Arbeitsmarkt und den spezifischen Merkmalen der Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden. International, wird das EGP-Schema sehr häufig zur Analyse von beruflichen Mobilitätsprozessen verwendet. Für diese Forschungsarbeit würde die Verwendung des EGP-Schemas folgenden Nachteil mit sich bringen: aufgrund der elf verschiedenen Kategorien ergibt sich ein methodisches Problem, da sich die einzelnen Kategorien inhaltlich gesehen nur schwer zusammenfassen lassen. Da in dieser Diplomarbeit die beruflichen Erfolge von einzelnen MigrantInnengruppen sowie Personen mit Migrationshintergrund einzelner Herkunftsgruppen untersucht werden, wären die Fallzahlen in den verschiedenen EGP-Kategorien zu gering, sodass keine reliablen und validen Aussagen getroffen werden könnten. Deshalb wurde im Rahmen dieser Forschungsarbeit die Verwendung des EGP-Schemas als abhängige Variable nicht als passend befunden.

### Einkommen

In empirischen Untersuchungen über den Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen ist es derzeit üblich, das Einkommen als Indikator für beruflichen Erfolg zu verwenden (Nielsen 2007; Messinis 2008; Chiswick/ Miller 2009). Dieser Indikator bietet den Vorteil einer sehr feinen Abstufung des Arbeitsmarkterfolgs (Granato 2003: 68) und ist daher für verschiedene statistische Modelle sehr gut geeignet.

Die Messung des Einkommens der Befragten ist jedoch nicht unproblematisch (Engel 1982). Zum einen reagieren Personen, die nach ihrem Einkommen gefragt werden, häufig mit „non-response“, also fehlenden Angaben, oder antworten wenig reliabel und valide. Befragte mit geringem Einkommen tendieren beispielsweise dazu, aus Scham ein höheres Einkommen zu nennen als der Wahrheit entspricht, und Befragte mit hohen Verdiensten äußern häufig ein niedrigeres Einkommen als sie tatsächlich beziehen. Die Verwertung von Einkommensangaben zu einem Indikator für Arbeitsmarkterfolg ist daher aus wissenschaftlicher Sicht fragwürdig.

Da in den Daten der Arbeitskräfteerhebung, die in dieser Forschungsarbeit verwendet werden, das Einkommen der Befragten nicht abgefragt wurde, kann in dieser Arbeit der Arbeitsmarkterfolg nicht über Einkommensangaben operationalisiert werden.

### Berufsangabe

Die Diskussion über mögliche Indikatoren hat gezeigt, dass die vorab erwähnten Operationalisierungen aus inhaltlichen sowie methodischen Gründen für diese Forschungsarbeit nicht in Frage kommen. Eine Möglichkeit der Messung des Arbeitsmarkterfolgs, die viele der vorher genannten Mängel nicht aufweist, bietet die Angabe der Befragten über ihren derzeitigen Beruf. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass

es für Befragte keineswegs problematisch ist, Angaben über ihren aktuellen Beruf zu machen, und damit im Gegensatz zu Einkommensabfragen keine hohen Non-Response Quoten ausgelöst werden (Hauser/ Warren 1997: 179). Weiters ergeben sich im Zusammenhang mit der Verwendung von Berufsangaben eine Reihe von zusätzlichen Vorteilen für den weiteren Forschungsverlauf:

→ Berufe, die nach ihrem Qualifikationsniveaus gereiht sind, weisen hohe Korrelationswerte zu Bildung/Ausbildung, Einkommen und Beschäftigungsstabilität auf.

Der Beruf steht in engem Zusammenhang mit den für die Ausübung dieses Berufes notwendigen Fertigkeiten und Qualifikationen, mit der Entlohnung dieser Tätigkeit und mit der Qualität der Arbeitsbedingungen; alle drei Punkte sind wichtige Dimensionen des Arbeitsmarkterfolgs. Ein hoher beruflicher Erfolg ergibt sich somit aus der Kombination eines hohen Qualifikationsniveaus, eines hohen Einkommens sowie qualitativ hochwertigen und stabilen Arbeitsbedingungen.

→ Berufe bestimmen Lebenschancen.

Je höher das Qualifikationsniveau eines Berufes, umso mehr Lebenschancen stehen dem Befragten zur Verfügung. Diese Lebenschancen erfahren gesellschaftliche Anerkennung und drücken damit eine Dimension von hohem Arbeitsmarkterfolg aus.

→ Berufe informieren darüber, auf welche Weise bzw. unter welchen Umständen/Gegebenheiten Befragte einen großen Teil ihrer Zeit verbringen.

Für den Arbeitsmarkterfolg einer Person ist ausschlaggebend, ob die beruflichen Tätigkeiten dieser Person ein hohes oder niederes Qualifikationsniveau benötigen, manuelle oder geistige Arbeiten ausgeführt werden und ob diese abwechslungsreich oder eintönig sind.

→ Berufe enthalten Informationen über berufliche Fähigkeiten sowie soziale Kompetenzen der Befragten.

Berufe, die einen hohen Arbeitsmarkterfolg gewähren, erfordern sowohl ein hohes Ausbildungsniveau als auch eine Reihe von „social- und management skills“.

→ Für Befragte, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht berufstätig sind, erlauben Informationen über den letzten Job oder manchmal sogar über Berufe von Familienmitgliedern Aufschluss über den ökonomischen und gesellschaftlichen Status dieser Person.

Dieser Aspekt ist für diese Forschungsarbeit insofern bedeutend, als durch den Ausbruch der Wirtschaftskrise Anfang 2009 einige Befragte, die im Jahr 2008 noch in

einer bestimmten Tätigkeit nachgingen, im Jahr 2009 ihren Job verloren haben und arbeitslos gemeldet wurden. Für diese Personen steht demnach keine derzeitige Berufsangabe zur Verfügung und sie können somit nicht in die statistische Analyse integriert werden. Da die leitende Forschungsfragestellung dieser Arbeit aber nach den Ursachen für den Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ihren Nachkommen fragt und darauf fokussiert, zu erklären, warum und für welche Personen ein hoher Arbeitsmarkterfolg möglich ist, interessiert vielmehr der Zugang zu bestimmten Berufen und damit das Faktum, welchen Beruf die Befragten bereits ausgeübt haben, also welchen beruflichen Erfolg sie schon erreicht haben und nicht so sehr die Frage, ob sie diesen Beruf derzeit ausüben<sup>19</sup>. Deshalb sollen in dieser Forschungsarbeit auch all jene Personen in die statistische Analyse aufgenommen werden, die bei der Frage nach ihrer letzten Tätigkeit eine gültige Berufsangabe gemacht haben.

Auch Hauser und Warren (1997) heben die methodischen Vorteile von Berufsangaben als Operationalisierung für Arbeitsmarkterfolg hervor und fassen dies folgendermaßen zusammen: „(...) the measurement of jobs and occupations does not entail the same problems of refusal, recall, reliability, and stability as occur in the measurement of income or wealth“ (Hauser/ Warren 1997: 179,198).

Trotz dieser überzeugenden Vorteile werden nun mögliche Nachteile dieses Indikators diskutiert: Die Berufsangaben der Befragten werden von der Statistik Austria in die Ö-ISCO Klassifikation übertragen, eine internationale Berufsklassifikation der ILO<sup>20</sup>, die eine hierarchische Ordnung der Berufe (10 Kategorien) nach ihrem Qualifikationsniveau „skill level“ und der Art des Produktionsprozesses „skill specialisation“ vornimmt. Für weitere Analyseprozesse müssen diese zehn Kategorien zu vier Kategorien zusammengefasst werden, um in dieser Arbeit für ausreichend Fallzahlen zu sorgen. Ein hohes Aggregationsniveau der Kategorien bedeutet eine Zusammenfassung mitunter heterogener Berufsgruppen, die eine feine Abstufung des Arbeitsmarkterfolgs der Befragten nicht mehr möglich macht.

Des Weiteren beinhaltet die Klassifikation der Berufe keine Informationen über die eigentlichen „tasks“ der Befragten. „Tasks“ sind wichtige wichtige Informationen für die Bestimmung des Arbeitsmarkterfolgs auf dem derzeit, immer flexibler werdenden Arbeitsmarkt, auf dem eine Wegorientierung von festgefahrenen Strukturen und bestehenden Berufenbildern bzw. Berufsrollen und eine Hinorientierung zur Definition von

---

<sup>19</sup> Natürlich ist Arbeitslosigkeit auch eine Form des Arbeitsmarkterfolgs, nämlich der Niedrigste überhaupt. Obwohl es außerordentlich interessant erscheint, die Ursachen zu analysieren, warum bestimmte Bevölkerungsgruppen den Weg in die Beschäftigung schaffen und andere nicht, würde diese zusätzliche Analyse den Rahmen dieser Forschungsarbeit sprengen. Deshalb wird die Bevölkerung auf die Erwerbstätigen und ehemals Erwerbstätigen, für die Berufsangaben vorhanden sind, eingeschränkt und der Zugang verschiedener Herkunftsgruppen im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund zu bestimmten Berufen mittels multivariater Modelle untersucht.

„tasks und skills“ für berufliche Tätigkeiten feststellbar sind. Dies wird unter dem „task-based approach“ verstanden, der die aktuelle Literaturdebatte beherrscht. „A growing body of the literature acknowledges that traditional labor demand models based on the differentiation between one or two skill categories are ill-suited to explain recent labor market developments. In contrast, the predictions from task-based approaches typically are much better in line with the empirical evidence (T.A.S.K.S. 2010).“

Trotz gewisser Mängel sind die Argumente, Berufsangaben als Operationalisierung für Arbeitsmarkterfolg zu wählen, für die Fragestellung dieser Arbeit sowohl inhaltlich als auch methodisch überzeugend. Nachfolgend eine detaillierte Beschreibung der Ö-ISCO-88 Berufsklassifikation sowie der Konstruktion der abhängigen Variable „Arbeitsmarkterfolg“, die es zu „erklären“ gilt und die auf der abhängigen Seite ins multivariate Modell integriert wird.

### Berufsangaben in der Arbeitskräfteerhebung (Ö-ISCO-88)

Die internationale Berufsklassifikation ISCO-88 ordnet die verschiedenen Berufsangaben der Befragten unterschiedlichen Hierarchieebenen zu. „Auf der untersten Ebene befindet sich die zu klassifizierende Einheit - die Tätigkeit oder der Job -, definiert als die von einer Person wahrzunehmenden Aufgaben und Pflichten. Tätigkeiten werden entsprechend dem Ausmaß, in dem sich ihre Aufgaben und Pflichten ähneln, zu Berufen zusammengefasst (Warwick Institute for Employment Research).“ Dazu verwendet die ISCO-88 das Konzept der „skill levels“ und der „skill specialisation“. Unter „skill level“ versteht die ILO den „Grad der Komplexität der entsprechenden Aufgaben (Warwick Institute for Employment Research)“. Verwendet werden vier, sehr breit angelegte skill levels, die anhand der Ausbildungsstufen und -kategorien der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) operationalisiert werden und auf diese Weise die Berufe hierarchisch ordnen<sup>21</sup>. Nachfolgend ein Überblick über die vier skill levels (Warwick Institute for Employment Research):

→ skill level 1: umfasst die Primarausbildung, die üblicherweise im Alter von 5 bis 7 Jahren beginnt und etwa 5 Jahre dauert.

→ skill level 2: umfasst die erste und zweite Stufe der Sekundarausbildung. Stufe 1 beginnt im Alter von 11 oder 12 Jahren und dauert etwa drei Jahre, während Stufe 2 im Alter von 14 oder 15 Jahren beginnt und ebenfalls

---

<sup>20</sup> ILO = International Labour Organisation

<sup>21</sup> Acht der 10 Berufshauptgruppen wird jeweils ein skill level zugewiesen. Den zwei Berufshauptgruppen „Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft“ und „Soldaten“ werden keine skill levels zugewiesen, da andere Aspekte der Tätigkeitsart für wichtiger erachtet wurden als Ähnlichkeitskriterien, nämlich Leitungsfunktionen im politischen und wirtschaftlichen Bereich bzw. militärische Aufgaben (siehe <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/s2/>)

etwa drei Jahre dauert. Eine Phase der betrieblichen Ausbildung ("on the job") und des Sammelns von Berufserfahrung kann erforderlich sein, manchmal in konventioneller Form als Lehrlingsausbildung. Diese Phase kann die konventionelle Ausbildung ergänzen, sie teilweise und in einigen Fällen vollständig ersetzen.

→ skill level 3: umfasst die im Alter von 17 oder 18 Jahren beginnende Ausbildung mit einer Dauer von ungefähr vier Jahren, welche zu einem Abschluss führt, der einem ersten Universitätsabschluss nicht gleichwertig ist.

→ skill level 4: umfasst die im Alter von 17 oder 18 Jahren beginnende Ausbildung mit einer Dauer von drei, vier oder mehr Jahren, die zu einem Universitätsabschluss, einem Postgraduiertenabschluss oder einem gleichwertigen Abschluss führt.

Ergänzend dazu wird die „skill specialisation“ berücksichtigt, definiert als „das Gebiet, auf dem Kenntnisse erforderlich sind, damit die jeweiligen Aufgaben kompetent ausgeführt werden können (Warwick Institute for Employment Research)“. Auf diese Weise entstehen vier Gliederungsebenen (Warwick Institute for Employment Research):

→ 10 Berufshauptgruppen

→ 28 Berufsgruppen (Unterteilungen der Berufshauptgruppen)

→ 116 Berufsuntergruppen (Unterteilungen der Berufsgruppen)

→ 390 Berufsgattungen (Unterteilungen der Berufsuntergruppen)

Damit stehen ein Einsteller für eine Berufshauptgruppe, ein Zweisteller für eine Berufsgruppe, ein Dreisteller für eine Berufsuntergruppe und ein Viersteller für eine Berufsgattung. Für diese Forschungsarbeit sind die Berufshauptgruppen (ISCO-Einsteller) interessant, da diese eine ungefähre Rangfolge entlang des Arbeitsmarkterfolges zulassen. Die Berufshauptgruppen sind in 10 verschiedene Kategorien eingeteilt:

Abbildung 6: Die ISCO-88 Berufshauptgruppen

LEITENDE VERWALTUNGSBEDIENTETE
WISSENSCHAFTLERINNEN (SKILL LEVEL 4)
TECHNIKER & GLEICHRANGIGE NICHTTECHNISCHE BERUFE (SKILL LEVEL 3)
BÜROKRÄFTE, KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE (SKILL LEVEL 2)
DIENSTLEISTUNGSBERUFE, VERKÄUFER (SKILL LEVEL 2)
FACHKRÄFTE IN DER LANDWIRTSCHAFT UND FISCHEREI (SKILL LEVEL 2)
HANDWERKER- UND VERWANDTE BERUFE (SKILL LEVEL 2)
ANLAGEN- UND MASCHINENBEDIENER SOWIE MONTIERER (SKILL LEVEL 2)
HILFSARBEITSKRÄFTE (SKILL LEVEL 1)
SOLDATEN

Eigene Darstellung

## 8.2 Konstruktion der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg

Die abhängige Variable „Arbeitsmarkterfolg“ wird aus den Berufshauptgruppen der ISCO-88 gebildet. Um ausreichend Fallzahlen für eine detaillierte Analyse des Arbeitsmarkterfolgs von MigrantInnen und ihren Nachkommen zur Verfügung zu haben, werden die bestehenden 10 Berufshauptgruppen nach den vier skill-levels in vier unterschiedliche Kategorien zusammengefasst. Soldaten werden aufgrund ihrer schwierigen Zuordnung zu einer der Arbeitsmarkterfolgs-Kategorien aus der Analyse ausgeschlossen. Auf diese Weise kann zwischen folgenden Gruppen hinsichtlich ihres unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolgs unterschieden werden:

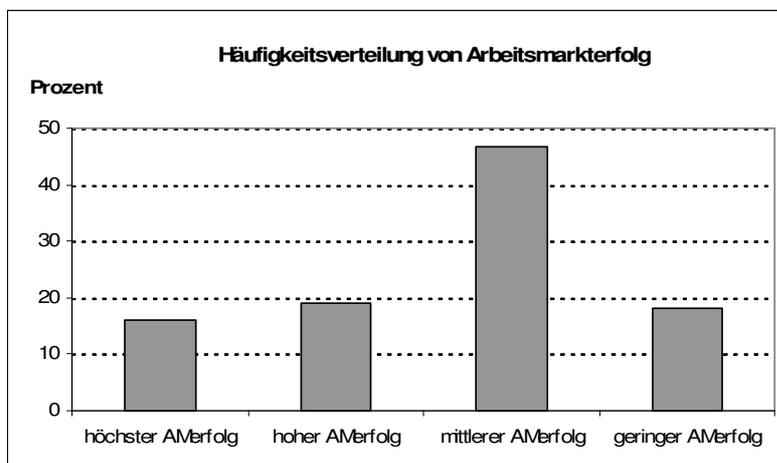
Abbildung 7: Die ISCO-88 Berufshauptgruppen nach der Höhe ihres Arbeitsmarkterfolges

<p>ANGEHÖRIGE GESETZGEBENDER KÖRPERSCHAFTEN, LEITENDE VERWALTUNGSBEDIENTETE UND FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER PRIVATWIRTSCHAFT WISSENSCHAFTLER (ISCO 1 &amp; 2)</p>	<p>PERSONEN DIE GEHOEBENE LEITUNGSFUNKTIONEN INNE HABEN ODER PERSONEN IN WISSENSCHAFTLICHEN TÄTIGKEITEN DIE EIN HOHES NIVEAU PROFESSIONELLER KENTNISSE UND ERFAHRUNGEN ERFORDERN</p> <p>→ <b>HÖCHSTER ARBEITSMARKTERFOLG</b></p>
<p>TECHNIKER UND GLEICHRANGIGE NICHTTECHNISCHE BERUFE (ISCO 3)</p>	<p>PERSONEN DIE TECHNISCHE UND VERWANDTE AUFGABEN IN VERBINDUNG MIT FORSCHUNGSARBEITEN UND DER ANWENDUNG VON NATUR- UND GEISTESWISSENSCHAQFTLICHEN KONZEPTEN UND OPERATIONALEN METHODEN SOWIE STAATLICHEN ODER GEWERBLICHEN VORSCHRIFTEN VORNEHMEN ODER AUF BESTIMTEN BILDUNGSEBENEN UNTERRICHTEN</p> <p>→ <b>HOHER ARBEITSMARKTERFOLG</b></p>
<p>BÜROKRÄFTE, KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE DIENSTLEISTUNGSBERUFE, VERKÄUFER IN GESCHÄFTEN UND AUF MÄRKTEN FACHKRÄFTE IN DER LANDWIRTSCHAFT UND FISCHEREI HANDWERKS- UND VERWANDTE BERUFE (ISCO 4 &amp; 5 &amp; 6 &amp; 7)</p>	<p>PERSONEN DIE BÜROTÄTIGKEITEN; VERKAUFSTÄTIGKEITEN IN DIENSTLEISTUNGSBERUFEN AUSÜBEN ODER SPEZIFISCHE HANDWERKLICHE FÄHIGKEITEN UND KENNTNISSE ANWENDEN UM WAREN HERZUSTELLEN UND ZU VERARBEITEN SOWIE PERSONEN DIE IN DER LANDWIRTSCHAFT UND DER FISCHEREI TÄTIG SIND</p> <p>→ <b>MITTLERER ARBEITSMARKTERFOLG</b></p>
<p>ANLAGEN- UND MASCHINENBEDIENER SOWIE MONTIERER HILFSARBEITSKRÄFTE (ISCO 8 &amp; 9)</p>	<p>PERSONEN DIE ANLAGEN- UND MASCHINEN BEDIENEN UND ÜBERWACHEN ODER HILFSARBEITEN (EINFACHE; ROUTINEMÄSSIGE AUFGABEN DIE HANDHABUNG VON HANDWERKZEUGEN UND KÖRPERLICHER ANSTRENGUNG ERFORDERN) AUSÜBEN</p> <p>→ <b>GERINGER ARBEITSMARKTERFOLG</b></p>

Eigene Darstellung

Wird diese Operationalisierung auf die jeweils aktuell- oder vor einem Jahr erwerbstätigen Personen zwischen 15 und 65 Jahren des gepoolten Datensatzes der Arbeitskräfteerhebung 2008 und 2009 angewendet, so erhält man die in Abbildung 8 dargestellte Häufigkeitsverteilung. Der Tabelle 2 können die dazu passenden Zahlen entnommen werden.

Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg



Datenquelle: 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Tabelle 2: Anteil der Erwerbstätigen in den vier Kategorien von Arbeitsmarkterfolg

	Häufigkeit	Prozent
höchster Arbeitsmarkterfolg	7391	16,2
hoher Arbeitsmarkterfolg	8690	19,1
mittlerer Arbeitsmarkterfolg	21275	46,7
geringer Arbeitsmarkterfolg	8237	18,1
Gesamt	45593	100

Datenquelle: 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Insgesamt werden 45593 Personen analysiert. Davon erreichen 7391 (16,2%) höchsten Arbeitsmarkterfolg, 8690 (19,1%) hohen Arbeitsmarkterfolg, 21275 (46,7%) mittleren Arbeitsmarkterfolg und 8237 (18,1%) geringen Arbeitsmarkterfolg. Die Kategorie „mittlerer Arbeitsmarkterfolg“ stellt die am Stärksten besetzte Kategorie dar, alle weiteren Kategorien sind ungefähr gleichverteilt.

### 8.3 Das multivariate logistische Regressionsmodell

#### 1. Das Messniveau der abhängigen Variablen „Arbeitsmarkterfolg“

Nach Stevens (1946) besteht „Messen in der Zuordnung von Zahlen zu Objekten oder Ereignissen gemäß Regeln“, sodass bestimmte Relationen zwischen den Zahlen analoge Relationen zwischen den Objekten oder Ereignissen reflektieren (vgl. Benninghaus 2007: 22).

Um die abhängige Variable „Arbeitsmarkterfolg“ messbar zu machen, wurden die ISCO-Berufshauptgruppen entlang ihrer Qualifikationslevels gereiht. Auf diese Weise entstanden die vier verschiedene Kategorien der Variable „Arbeitsmarkterfolg“: höchster Arbeitsmarkterfolg, hoher Arbeitsmarkterfolg, mittlerer Arbeitsmarkterfolg und niedriger Arbeitsmarkterfolg. Diese vier Kategorien können in eine sinnvolle Rangordnung gebracht werden, jedoch ist die Größe der Differenzen zwischen den Kategorien unbekannt. Dies sind die wichtigsten Kennzeichen ordinaler Variablen. „Bei Ordinalskalen ist es möglich, Objekte im Hinblick auf den Grad, in dem sie eine bestimmte Eigenschaft besitzen, zu ordnen, obwohl wir nicht genau wissen, in welchem Maße sie diese Eigenschaft besitzen. (Benninghaus 2007: 23f)“

Um herauszufinden, mit welcher Wahrscheinlichkeit gewisse Ereignisse (z.B. ein hoher Arbeitsmarkterfolg) eintreten und welche Einflussgrößen (z.B. Bildung) diese Wahrscheinlichkeiten bestimmen, werden logistische Regressionsmodelle berechnet. Für ordinale abhängige Variablen ist grundsätzlich die Durchführung einer ordinalen logistischen Regression methodisch angemessen. Hierbei wird die ordinale abhängige Variable  $y$  (in unserem Fall Arbeitsmarkterfolg) als eine unvollständige Repräsentation einer kontinuierlichen latenten Variablen  $y^*$  gesehen, die von  $-\infty$  bis  $+\infty$  reicht (vgl.

Nonnenmacher 2005: 1). Die Ausprägungen der ordinalen Variablen stellen Messpunkte von  $y^*$  dar, deren Abstand zwischen den Punkten ungleich groß sein kann und deren numerische Werte keinerlei Bedeutung haben, sondern nur eine bestimmte Rangfolge indizieren (vgl. Nonnenmacher 2005: 1). Über Maximum-Likelihood-Schätzungen werden so genannte Schwellenwerte definiert, aus denen die kumulierte Wahrscheinlichkeit berechnet werden kann, in die Kategorie  $k$  (z.B. höchster Arbeitsmarkterfolg) oder eine niedrigere zu fallen, wenn alle anderen Einflussgrößen konstant gehalten werden, also den Wert 0 aufweisen. Eine der wichtigsten Annahmen der ordinalen logistischen Regression ist die Annahme von „proportional odds“. Dies bedeutet, dass die Steigung der Regressionskurven an jedem Punkt gleich ist, also die Regressionslinien aller Art parallel verlaufen (vgl. Nonnenmacher 2005: 1). Mittels des Parallelitätstests kann diese Annahme geprüft werden. Zeigt der Parallelitätstest ein signifikantes Ergebnis, so dürfen *keine* ordinalen logistischen Regressionsmodelle berechnet werden, da die einzelnen Koeffizienten einen Durchschnitt der verschiedenen Koeffizienten für alle Ausprägungen darstellen und keinerlei Aufschluss über tatsächliche Zusammenhänge geben (Nonnenmacher 2005: 1,2). Leider spricht der Parallelitätstest, angewendet auf die mir zur Verfügung stehenden Daten, deutlich gegen die Annahme paralleler Regressionslinien. In diesem Falle ist es notwendig, sich nach Alternativen zum ordinalen logistischen Regressionsmodell umzusehen.

## 2. Die Berechnung multinomialer logistischer Regressionsmodelle

Eine methodisch sinnvolle Alternative stellen multinomiale logistische Regressionsmodelle dar. Multinomiale logistische Regressionsmodelle sind eine Verallgemeinerung binärer logistischer Regressionsmodelle und eignen sich für die Analyse von nominalskalierten Kriterien mit mehr als zwei Ausprägungen. Kennzeichen nominalskalierter Variablen ist, dass diese aus einem Satz rangmäßig nicht geordneter Kategorien bestehen, die „vollständig sind (d.h. alle Fälle einschließen) und sich gegenseitig ausschließen (d.h. kein Fall darf in mehr als eine Kategorie fallen)“ (Benninghaus 2007: 22). Die Einflussgrößen können wie bei der binären logistischen Regression auch kontinuierlich oder kategorial sein. Da die Variable „Arbeitsmarkterfolg“ ein ordinales und damit höheres Skalenniveau aufweist als die multinomiale logistische Regression verlangt, die lediglich ein nominales Skalenniveau voraussetzt, führt die Verwendung dieses Modelltyps zu einem gewissen Informationsverlust in den Daten in Bezug auf die Reihung der Kategorien. Die Ausprägungen der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg (höchster, hoher, mittlerer, und geringer Arbeitsmarkterfolg) werden somit im multinomialen logistischen Regressionsmodell als unterschiedliche Kategorien wahrgenommen, die vollständig sind und sich gegenseitig ausschließen aber *nicht* in eine sinnvolle Rangfolge gebracht werden können. Dieser gewisse Informationsverlust wird in dieser Arbeit bewusst in Kauf genommen, um die Berechnung sinnvoller und robuster Schätzwerte zu gewährleisten.

Um die Regressionsgleichung schätzen zu können, ist eine Transformation (logit-transformation) der kategorialen abhängigen Variablen notwendig. Dazu wird zuerst eine Referenzkategorie definiert. Aus statistischer Perspektive ist es sinnvoll „to choose a robust baseline, i.e. one that includes many observations because the estimates are more stable.“ (Pichler 2008: 84). Die Ausprägung „mittlerer Arbeitsmarkterfolg“ enthält die meisten Fälle und dient daher als Vergleichsgruppe. Danach werden die Regressionskoeffizienten, auch „logits“ genannt, berechnet. Diese entsprechen dem Logarithmus der „odds“ einer bestimmten Kategorie anzugehören (z.B. höchster Arbeitsmarkterfolg) dividiert durch die „odds“ der Referenzkategorie (mittlerer Arbeitsmarkterfolg) anzugehören. Die Anzahl der verschiedenen Ausprägungen der abhängigen Variablen bestimmt, aus wie vielen binären Logit-Modellen das multinomiale Regressionsmodell besteht. Wenn wie in dieser Arbeit die abhängige Variable „Arbeitsmarkterfolg“ vier Kategorien hat, beinhaltet die multinomiale logistische Regression drei Logitfunktionen, da ja eine Kategorie als Referenzgruppe dient. Auf Basis dieser Schritte ist es möglich, ein lineares Gleichungssystem mit der transformierten Variablen auf der linken Seite der Gleichung (abhängige Variable) aufzustellen und zu berechnen.

#### **8.4 Die Beschreibung der unabhängigen Variablen**

In die multinomialen logistischen Regressionsmodelle gehen folgende Variablen als Einflussgrößen ein:

##### 1. Herkunftsspezifische Variablen:

###### *Herkunftsgruppen*

Um Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg zwischen ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund und MigrantInnen der ersten sowie der zweiten Generation sichtbar machen zu können, werden die Geburtsländer der MigrantInnen der ersten Generation sowie die Geburtsländer der Eltern der MigrantInnen der zweiten Generation in die Analyse eingebracht. Wie aus dem vorherigen Kapitel (7.2 „Definitionen und Konzepte“) bekannt, umfasst die Herkunftsvariable 11 verschiedene Ausprägungen von MigrantInnensubpopulationen (AT, EUalt, MH EUalt, EUneu, MH EUneu, Serbien, MH Serbien, Türkei, MH Türkei, Sonstige, MH Sonstige), die hinsichtlich ihrer Ausstattung an Humankapital, den Gründen für ihre Migration sowie bezüglich Diskriminierungstendenzen variieren. Informationen zu der Konstruktion dieser Variablen werden unter Punkt 7.2 „Definitionen und Konzepte“ gegeben.

### *Bildungsherkunft*

Um den Einfluss der Herkunft der Bildung auf den Arbeitsmarkterfolg einer Person zu berechnen, wird die Variable „Bildungsherkunft“ in die Analyse eingeführt. Diese ist eine Dummy-Variable mit den beiden Ausprägungen: Bildungsausländer und Bildungsinländer. Die Gruppe der Bildungsinländer stellt die Referenzkategorie in dieser Analyse dar. Personen gelten als Bildungsausländer, wenn ihr Geburtsort im Ausland liegt und das Jahr ihres höchsten Bildungsabschlusses kleiner als das Jahr ihrer Einreise nach Österreich ist. Bildungsinländer sind im Gegenteil dazu, entweder Personen, deren Geburtsort im Ausland liegt aber das Jahr des höchsten Bildungsabschlusses größer als das Jahr der Einreise nach Österreich ist, oder Personen deren Geburtsort Österreich ist.

## 2. Variablen zur Überprüfung der Segmentationstheorie:

### *Branche*

Da laut Segmentationstheorien die Beschäftigung in spezifischen Branchen einen bedeutenden Einfluss auf den Arbeitsmarkterfolg hat, wird in diese Analyse eine Variable integriert, die für die Beschäftigung in einer bestimmten Branche kontrolliert. Die Variable „Branchenzugehörigkeit“ enthält sechs verschiedene Ausprägungen: primärer Sektor, unternehmerische Dienstleistungen, Distribution und Vertrieb, Öffentliche Verwaltung, persönliche und soziale Dienstleistungen; die Beschäftigung im industriellen Sektor dient als Referenzkategorie.

### *Ausmaß der Erwerbstätigkeit*

Aus segmentationstheoretischer Sicht ist nicht nur die Beschäftigung in bestimmten Branchen relevant für beruflichen Erfolg, sondern auch das Ausmaß der Erwerbstätigkeit. Deshalb wird eine Dummy-Variable „Teilzeit/Vollzeit“ in die multinomialen logistischen Modelle integriert, bei welcher Personen, die in einer Vollzeit-Beschäftigung tätig sind als Referenzgruppe dienen. Teilzeitbeschäftigt sind all jene Personen, die bis zu 35 Stunden in der Woche arbeiten. Ab 36 Arbeitsstunden pro Woche gelten die Befragten als vollzeitbeschäftigt.

### *Betriebsgröße und Qualifikationsanforderung der Tätigkeit*

Um den segmentierten Arbeitsmarkt sichtbar zu machen gehen die Variablen „Qualifikationsniveau der Tätigkeit“ sowie die „Größe des Betriebs“ des Befragten/ der Befragten als Interaktion in die Analyse ein. Der interne Arbeitsmarkt, der laut Segmentationstheorien den höchsten Arbeitsmarkterfolg verspricht, ist charakterisiert durch die Kombination einer hohen Beschäftigtenanzahl (mit mehr als 50 Erwerbstätigen im Betrieb) sowie durch Tätigkeiten, die ein hohes Qualifikationsniveau erfordern.

### 3. Variablen zur Überprüfung der Humankapitaltheorie:

#### *Bildung und Berufserfahrung*

Um den Umfang der Humankapitalausstattung der Befragten zu erheben, werden die zentralen Ressourcen der ArbeitnehmerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt in den multinomialen logistischen Modellen verwendet: der höchste Bildungsabschluss sowie die Beschäftigungsdauer bei dem/der derzeitigen ArbeitgeberIn. Der höchste Bildungsabschluss, der allgemeine und berufliche Qualifikationen kombiniert, hat vier verschiedene Ausprägungen: maximal Pflichtschulabschluss, Lehre oder berufsbildende mittlere Schule, Matura oder Kollegabschluss und Universtätsabschluss. Als Referenzkategorie wird eine mittlere Qualifikation, ein Lehrabschluss oder der Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule, gewählt.

Die Beschäftigungsdauer gibt die Anzahl der Jahre und Monate an, die der/die Befragte bei seinem/ihrer jetzigen ArbeitgeberInnen beschäftigt ist. Die Beschäftigungsdauer besitzt die folgenden drei Ausprägungen: 0-1.5 Jahre, 1.6 bis 4.5 Jahre und 4.6 Jahre und länger. Die Kategorie „4.6 Jahre und länger“ dient als Referenzkategorie.

#### *Erwerbslosigkeit*

In die Berechnungen wird ebenso eine Variable integriert, welche nach der Tätigkeit der Befragten ein Jahr vor der Befragung fragt. Aus dieser Information wird eine Dummy-Variable gebildet, die angibt, ob die Befragten ein Jahr vor dem Survey erwerbslos (bedingt durch Arbeitslosigkeit, Inaktivität, Arbeitsunfähigkeit oder Elternkarenz) oder erwerbstätig waren. Die Kategorie „Erwerbstätigkeit 1 Jahr vor der Befragung“ dient als Referenzkategorie.

#### *Kontrolle: geografische Mobilität*

Für die geografische Mobilität eines Individuums, die in der Humankapitaltheorie als wichtige individuelle Ressource gilt, soll hier ebenso kontrolliert werden. Personen, die in einer Stadt leben, haben meist mehr Zugang zu verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten und sind nicht, wie häufig in ländlichen Regionen, auf einen spezifischen Job angewiesen. Aus diesem Grund wird die Variable „Urbanisierungsgrad“ in die Analyse integriert. Der Urbanisierungsgrad beschreibt nach der Definition von Eurostat (Datenbank) die Bevölkerungsdichte am Wohnort des/der Befragten in drei verschiedenen Stufen:

- hohe Bevölkerungsdichte: Gebiete mit hoher Bevölkerungsdichte sind charakterisiert durch eine Gruppe aneinander grenzender örtlicher Einheiten, in denen jeweils mehr als 500 Einwohner pro Quadratkilometer leben und deren Gesamtbevölkerung mindestens 50000 Einwohner beträgt.

- mittlere Bevölkerungsdichte: Unter diese Kategorie fallen aneinander grenzende örtliche Einheiten, die nicht zu einem dicht besiedelten Gebiet gehören, in denen jeweils mehr als 100 Einwohner pro Quadratkilometer leben und deren Gesamtbevölkerung mindestens 50000 Einwohner beträgt.
- niedrige Bevölkerungsdichte: Darunter fallen aneinander grenzende örtliche Einheiten, die weder zu einem dicht besiedelten Gebiet noch zu einem Gebiet mit mittlerer Besiedlungsdichte gehören. Die Kategorie „niedrige Bevölkerungsdichte“ wird als Referenzkategorie verwendet.

#### 4. Migrationspezifische Variablen:

##### *Zuzugsalter*

Für ArbeitnehmerInnen mit Geburtsort im Ausland kann das Zuzugsalter einen bedeutenden Einfluss auf ihren beruflichen Erfolg haben. Das Zuzugsalter ist definiert als das Alter in Jahren, zu dem die Migration nach Österreich stattgefunden hat und enthält die für den österreichischen Arbeitsmarkt relevanten Information über die Vertrautheit mit der Sprache des Aufnahmelandes. Diese Variable weist vier verschiedene Kategorien auf:

- 0 - 6 Jahre:

diese Personen sind noch vor Beginn des offiziellen Schulalters nach Österreich eingewandert, sind seit jungem Alter mit der deutschen Sprache vertraut und haben ihre gesamte Schul- und berufliche Ausbildung in Österreich erworben.

- 7 - 19 Jahre:

diese Personen sind während ihrer Schul- bzw. Ausbildungslaufbahn nach Österreich gekommen und haben einen Teil ihrer Schulbildung in Österreich absolviert. Sie hatten dadurch auch die Gelegenheit, mit der Sprache des Aufnahmelandes vertraut zu werden.

- 20 - 39 Jahre:

Personen, die in diesem Alter eingewandert sind, haben ihre Schullaufbahn vollständig im Ausland absolviert und treten in Österreich ins Erwerbsleben ein oder beginnen in Österreich eine Hochschullaufbahn.

- 40 Jahre und älter:

diese Personen sind im mittleren bis höheren Alter nach Österreich eingewandert und haben meist ihre Schul- und berufliche Ausbildung vollständig im Ausland absolviert. Die Personengruppe der im Alter von 20-39 Jahren eingewanderten Befragten mit Geburtsort im Ausland stellt die Referenzkategorie in diesen Analysen dar.

##### *Der Zeitpunkt der Einwanderung*

Der Zeitpunkt der Einwanderung nach Österreich kann einen entscheidenden Einfluss auf den beruflichen Erfolg der ZuwanderInnen haben, da sich die MigrantInnen verschiedener

Migrationswellen deutlich voneinander unterscheiden. Nach Loury (1977) beeinflusst die durchschnittliche Humankapitalausstattung einer MigrantInnengruppe die Akkumulation von Humankapital eines Individuums der Gruppe; je größer also die Menge an ethnischen Kapital der Gruppe, desto mehr Humankapital kann ein Individuum dieser Gruppe akkumulieren (vgl. Loury 1977; Lundberg/ Startz 1998 zit. nach Granato 2003: 29). Dies soll hier überprüft werden. Die Variable „Zuzugskohorte“ stellt eine Dummy-Variable dar, die Befragte mit Geburtsort im Ausland danach trennt, ob sie vor 1995 zugewandert sind oder danach. Die Kategorie der Zuwanderer, die nach 1995 nach Österreich eingereist sind, dient als Referenzkategorie. Der Zeitpunkt 1995 wurde deshalb gewählt, da die Zuwanderung nach Österreich bis in die 90er Jahre von GastarbeiterInnen und Kriegsflüchtlingen mit eher geringer Humankapitalausstattung geprägt war, während sich die Zuwanderung in den Jahre ab 1995 nach dem Fall des Eisernen Vorhangs und nach dem Beitritt Österreichs zur EU zunehmend diversifizierte. Seit der Jahrtausendwende erfährt Österreich immer mehr mittel- und hochqualifizierte Zuwanderung überwiegend aus Deutschland und Ost- sowie Mitteleuropäischen Staaten.

#### *Österreichische Staatsbürgerschaft*

Um den Effekt der österreichischen Staatsbürgerschaft auf den beruflichen Erfolg schätzen zu können, werden die Befragten mit Geburtsort im Ausland danach unterschieden, ob sie eine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht. Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft stellen die Referenzkategorie dar.

#### 5. Kontrollvariablen:

In den multinomialen logistischen Regressionsmodellen dienen Geschlecht (Referenzkategorie: Männer), Alter (Referenzkategorie: 31-40 Jährige) sowie die Aufenthaltsdauer (Referenz: mehr als 10 Jahre) als Kontrollvariablen.

### **8.5 Multivariate Analyse**

Abbildung 10 gibt einen Überblick über die weitere methodische Vorgehensweise.

Aus der Grundgesamtheit der erwerbstätigen Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren werden in einem ersten Schritt separat drei Modelle berechnet:

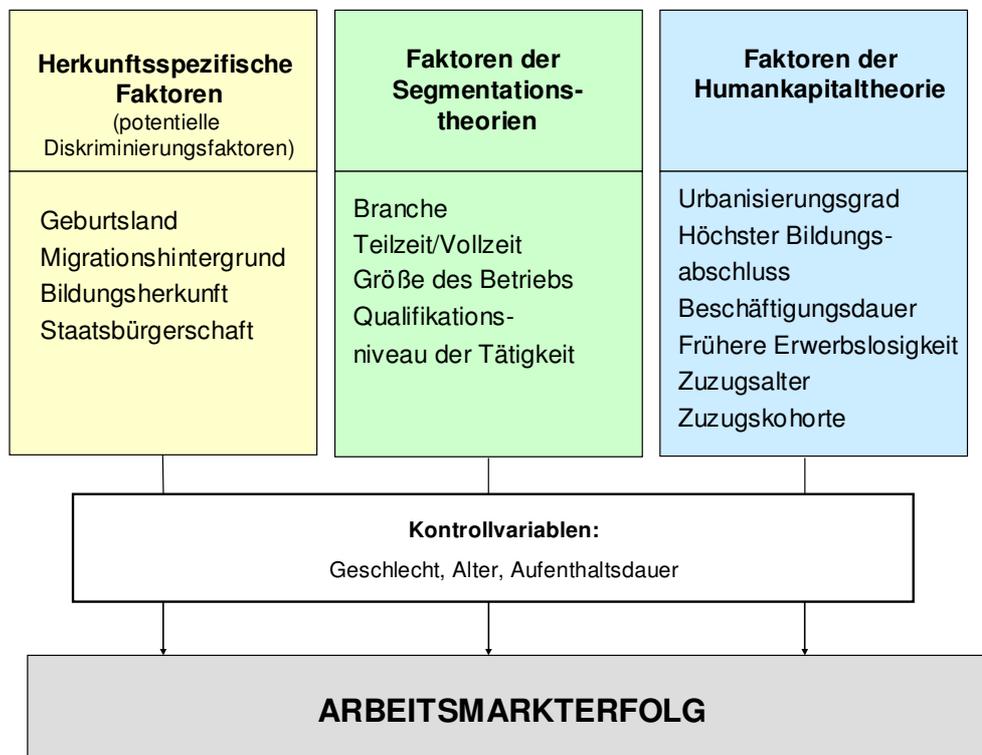
- Modell 1 schätzt den Einfluss herkunftsspezifischer Faktoren;
- Modell 2 schätzt die Effekte von Einflussgrößen, die aus den Segmentierungstheorien abgeleitet wurden und
- Modell 3 schätzt den Effekt der Faktoren der Humkapitaltheorie auf den Arbeitsmarkterfolg der Befragten.

Auf diese Weise kann die Qualität der einzelnen Modelle aufgezeigt und verglichen werden, inwiefern sich die drei verschiedenen Modelle hinsichtlich ihres Erklärungsbeitrags zum Arbeitsmarkterfolg der Befragten unterscheiden bzw. welchen aus den Arbeitsmarkttheorien identifizierten Einflussgrößen der größte Bedeutungsgehalt bei der Erklärung des Arbeitsmarkterfolgs von MigrantInnen und ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund zukommt.

In einem zweiten Schritt werden die verschiedenen Einflussgrößen der drei separaten Modelle kombiniert und ein Gesamtmodell berechnet. Hier gilt es zu zeigen, inwieweit sich die Effekte der verschiedenen arbeitsmarktrelevanten Faktoren bei einer Zusammenführung in ein gemeinsames Modell in Bezug auf die Stärke oder ihre Signifikanz verändern.

In einem dritten Schritt wird ein weiteres Gesamtmodell berechnet, nun aber ausschließlich für Personen, deren Geburtsort im Ausland liegt, welches durch migrationspezifische Einflussgrößen ergänzt wird. Hier soll gezielt analysiert werden, welche Faktoren speziell den Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen erklären. Dabei kann festgestellt werden, inwiefern spezifische und ergänzende Mechanismen berücksichtigt werden müssen, um den beruflichen Erfolg der MigrantInnen zu verstehen. Des Weiteren kann gezeigt werden, welchen Effekt Migration auf die allgemeinen Einflussfaktoren des Arbeitsmarkterfolgs, die auch den beruflichen Erfolg der ÖsterreicherInnen erklären, hat.

Abbildung 9: Das Wirkungsmodell



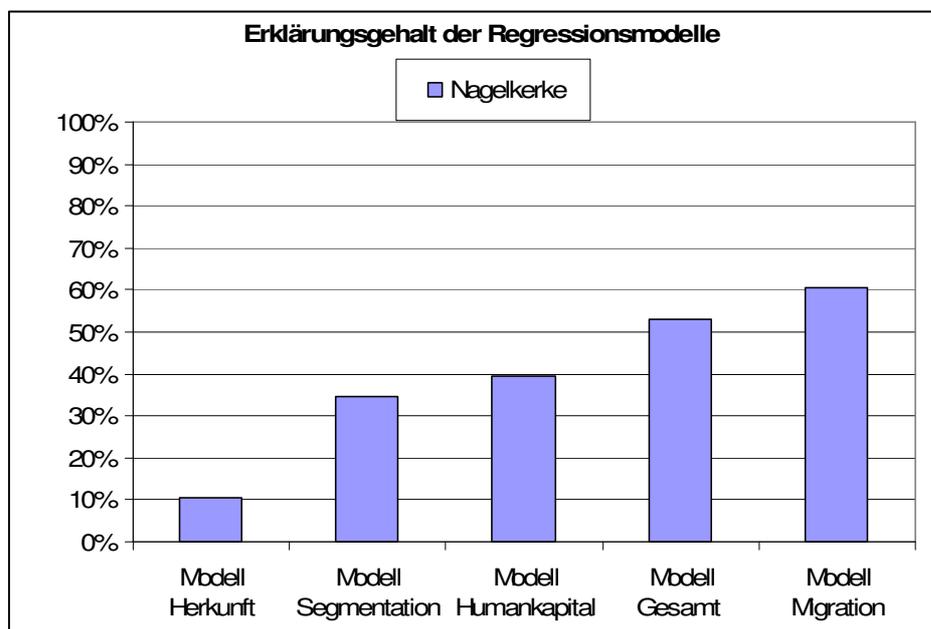
Eigene Darstellung

## 8.6 Überblick über die Qualität der Modelle

Der Erklärungsbeitrag (McFadden-R<sup>2</sup>) der verschiedenen multinomialen Regressionsmodelle informiert über den Anteil der Varianzaufklärung, der Erklärung der interindividuellen Unterschiede der abhängigen Variablen, indem der -2 Log Likelihood Wert des Nullmodells mit dem -2 Log Likelihood Wertes des endgültigen Modells, in welches alle erklärenden Einflussgrößen eingehen, verglichen wird. Die errechnete Differenz ist Chi<sup>2</sup> verteilt und wird anschließend auf Signifikanz geprüft. Dieser Wert kann zwischen 0 und 100% variieren. Je näher dieser Wert bei 100 Prozent liegt, desto besser können die interindividuellen Unterschiede in der abhängigen Variablen von den Prädiktoren (unabhängigen Variablen) erklärt werden.

Da McFaddens R<sup>2</sup> mathematisch gesehen nicht das theoretische Maximum von 100%, der vollständigen Varianzaufklärung erreichen kann, hat Nagelkerke eine Adaptierung des McFaddens R<sup>2</sup>-Wertes vorgeschlagen, die sich zwar in der mathematischen Berechnung des Wertes von McFaddens R<sup>2</sup> unterscheidet, aber auf dieselbe Art interpretiert wird. In Abbildung 11 werden die verschiedenen Regressionsmodelle mit Nagelkerkes- R<sup>2</sup>-Werten gezeigt.

Abbildung 10: Erklärungsgehalt (Nagelkerkes R<sup>2</sup>) der verschiedenen Regressionsmodelle



Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Um den Vergleich der Erklärungsgehalte der verschiedenen Regressionsmodelle zu gewährleisten, wurde explizit darauf geachtet, dass jedes Modell auf dieselbe Stichprobe, somit auf dieselbe Anzahl an verarbeiteten, gültigen Fällen, angewendet wird<sup>22</sup>.

Abbildung 11 zeigt, dass der Erklärungsbeitrag der Modelle zum Arbeitsmarkterfolg kontinuierlich von Modell zu Modell ansteigt. Während das Modell „Herkunft“ (Modell 1), das den Einfluss herkunftsspezifischer Faktoren wie Geburtsland, Migrationshintergrund und Bildungsherkunft auf den Arbeitsmarkterfolg schätzt, 10% (Nagelkerke) der interindividuellen Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg der Befragten erklärt, trägt das Modell „Segmentation“ (Modell 2) mit den Einflussgrößen Branche, Teilzeit/Vollzeit und der Interaktion aus der Größe des Betriebs und des Qualifikationsniveaus der Tätigkeit mit 35% (Nagelkerke) deutlich mehr zur Varianzaufklärung der Variablen Arbeitsmarkterfolg bei. Das Modell „Humankapital“ (Modell 3), das die Variablen Urbanisierungsgrad, höchster Bildungsabschluss und die Erfahrung mit Erwerbslosigkeit auf ihren Erklärungsbeitrag prüft, verbucht mit 39% den größten Anteil an Varianzaufklärung der abhängigen Variablen unter den drei verschiedenen arbeitsmarkttheoretischen Modellen.

Erwartungsgemäß resultiert aus einer Zusammenführung der Variablen der drei verschiedenen Modelle ein weiterer Anstieg der Pseudo-R<sup>2</sup>-Werte. 53% (Nagelkerke) der Varianz im Arbeitsmarkterfolg kann vom Modell „Gesamt“ (Modell 4) erklärt werden. Zusätzliche migrationsspezifische Variablen wie Staatsbürgerschaft, Zuzugsalter, Zuzugskohorte sowie die Aufenthaltsdauer, die zum Gesamtmodell hinzugefügt werden, ermöglichen eine Varianzaufklärung des Arbeitsmarkterfolgs von 60% (Nagelkerke) im Modell „Migration“ (Modell 5).

### 8.6.1 Modell 1: das Herkunftsmodell

Modell 1 (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.1) beinhaltet neben den Kontrollvariablen Alter und Geschlecht herkunftsspezifische Einflussgrößen wie das Geburtsland, Migrationshintergrund sowie die Bildungsherkunft der Befragten. Das Herkunftsmodell ist mit einem  $\chi^2$ -Wert von 4073.40 bei 42 Freiheitsgraden hochsignifikant ( $p < 0.001$ ), die Gesamterklärungskraft mit einem Pseudo-R<sup>2</sup>-Wert von 10% (Nagelkerke) ist jedoch eher gering. In Tabelle 3 wird die partielle Varianzaufklärung, der „reine“<sup>23</sup> Einfluss jeder Variablen auf die abhängige Variable Arbeitsmarkterfolg, unter der Kontrolle der anderen Prädiktoren aufgezeigt.

---

<sup>22</sup> Die einzige Ausnahme hiervon stellt das Migrationsmodell dar, da in diesem ausschließlich Personen mit Geburtsort außerhalb von Österreich analysiert werden, um den expliziten Einfluss migrationsspezifischer Faktoren abzuschätzen.

<sup>23</sup> „Rein“ bedeutet, dass hier ausschließlich der durch die unabhängige Variable erklärte Varianzanteil gezeigt wird, nachdem die gemeinsame Varianz mit den anderen Variablen herauspartialisiert wurde.

Tabelle 3: Partielles R<sup>2</sup> (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell 1 „Herkunft“

<b>Modell „Herkunft“</b>	
Variable	Partielles R <sup>2</sup> (Nagelkerke)
Alter	0.030
Herkunft	0.030
Geschlecht	0.009
Bildungsherkunft	0.005

Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Obwohl alle vier Prädiktoren (Alter, Herkunft, Geschlecht, Bildungsherkunft) im Modell 1 signifikante Effekte zeigen, wird aus Tabelle 3 ersichtlich, dass die Variablen Alter und Herkunft am Stärksten zur Varianzaufklärung der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg beitragen.

Die multivariaten Analysen (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.1) zeigen für Modell 1 ein heterogenes Muster für die verschiedenen MigrantInnensubpopulationen. So weisen Personen mit Geburtsort in oder Migrationshintergrund aus den alten EU-Ländern unter der Kontrolle von Alter, Geschlecht und Bildungsherkunft signifikant höhere Chancen auf höchsten und hohen als auf mittleren Arbeitsmarkterfolg (Personen mit Geburtsort in EUalt: 1.14\*\*\* bzw. 0.62\*\*\*; Personen mit MH von EUalt: 0.31\*\*\* bzw. 0.26\*\*\*) im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund auf.

Ein ganz anderes Bild präsentiert sich für MigrantInnen mit Geburtsort in den neuen EU-Ländern, in Serbien und der Türkei. Diese zeigen gegenüber der Vergleichsgruppe der ÖsterreicherInnen signifikant geringere Chancen auf höchsten und hohen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg (EUneu: -0.37\*\*\* bzw. -0.35\*\*\*; Serbien: -0.75\*\*\* bzw. -0.54\*\*\*; Türkei: -0.50\*\* bzw. -0.87\*\*\*) und - ceteris paribus – nachweislich höhere Chancen auf eher geringen als mittleren Arbeitsmarkterfolg (EUneu: 0.46\*\*\*; Serbien: 0.99\*\*\*, Türkei: 1.16\*\*\*). Auch die zweiten Generationen dieser Herkunftsgruppen haben im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen signifikant höhere Chancen in Berufen mit geringem statt mittlerem Arbeitsmarkterfolg zu arbeiten (MH EUneu: 0.29\*\*\*; MH Serbien: 0.63\*\*\*, MH Türkei: 1.05\*\*\*). In Bezug auf die Chancen auf höchsten und hohen beruflichen Erfolg zeigen sich bei diesen Gruppen deutliche Unterschiede. Während MigrantInnen der zweiten Generation aus den neuen EU-Ländern signifikant höhere Chancen auf höchsten und hohen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg (0.30\*\*\* bzw. 0.29\*\*\*) als die befragten ÖsterreicherInnen aufweisen, zeigen Personen mit türkischem Migrationshintergrund signifikant geringere Chancen auf höchsten vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg (-0.72\*). Personen mit serbischem Migrationshintergrund weisen kein von der österreichischen Vergleichsgruppe signifikant unterschiedliches Ergebnis auf.

Die MigrantInnen der ersten und zweiten Generation aus den sonstigen Ländern zeigen für die Beschäftigung im höchsten vs. im mittleren Arbeitsmarkterfolgssegment

signifikant höhere Chancen (Else: 0.77\*\*\*; MH Else: 0.52\*\*) als die befragte ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund. Ihre Chancen auf hohen und geringsten vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg zeigen keine signifikanten Effekte. Dies mag an der Größe der Untersuchungspopulation, aber mit Sicherheit auch an der heterogenen Struktur dieser Bevölkerungsgruppe liegen.

Betrachtet man die Effekte der Bildungsherkunft, so zeigt sich, dass Befragte mit ausländischem Bildungsabschluss signifikant geringere Chancen auf höchsten (-0.43\*\*\*) und hohen Arbeitsmarkterfolg (-0.33\*\*\*) vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg aufweisen, als die Vergleichsgruppe der Befragten mit inländischem Bildungsabschluss. Befragte mit ausländischem Bildungsabschluss besitzen weiters das 2.33 fache Risiko (0.85\*\*\*) von Personen mit inländischem Bildungsabschluss im geringsten vs. im mittleren Arbeitsmarkterfolgsegment beschäftigt zu sein.

Weiters zeigen die Ergebnisse von Modell 1, dass Frauen, egal welchen Alters und welcher Herkunftsgruppe, signifikant geringere Chancen auf höchsten (-0.47\*\*\*) und hohen Arbeitsmarkterfolg (-0.14\*\*\*) vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg aufweisen als Männer. Es zeigt sich aber auch, dass Frauen im Unterschied zu Männern signifikant seltener im geringsten vs. im mittleren Arbeitsmarkterfolgsegment tätig sind (-0.38\*\*\*)).

Der Effekt des Alters zeigt, dass ältere Personen (41-65 Jahre) signifikant höhere Chancen als Personen mittleren Alters (31-40 Jahre) haben, höchsten (0.08\*) sowie geringsten Arbeitsmarkterfolg (0.25\*\*\*) zu verzeichnen. Junge Personen (15-30 Jahre) haben signifikant geringere Chancen als Personen mittleren Alters (31-40 Jahre) auf höchsten (-1.10\*\*\*), hohen (-0.25\*\*\*) sowie geringsten Arbeitsmarkterfolg (-0.51\*\*\*).

### **8.6.2 Modell 2: das Segmentationsmodell**

Modell 2 (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.2) beinhaltet neben den Kontrollvariablen Alter und Geschlecht, die aus den Segmentationstheorien abgeleiteten Einflussgrößen: Branchenzugehörigkeit, Ausmaß der Erwerbstätigkeit (Teilzeit/Vollzeit), sowie neben den Haupteffekten Betriebsgröße und Qualifikationsniveau eine Kombination der beiden Variablen in der Form einer Interaktion zur Operationalisierung betriebsinterner Arbeitsmärkte. Das Segmentationsmodell ist mit einem  $\chi^2$ -Wert von 15220.13 bei 36 Freiheitsgraden hochsignifikant ( $p < 0.001$ ). Die Gesamterklärungskraft beträgt 35% (Nagelkerke) und liegt damit deutlich über dem Erklärungsgehalt von Modell 1 (Herkunft) von 10% (Nagelkerke). In der nachfolgenden Tabelle 4 wird die partielle Varianzaufklärung jeder Variablen auf die abhängige Variable Arbeitsmarkterfolg unter der Kontrolle der anderen Prädiktoren aufgezeigt.

Tabelle 4: Partielles R<sup>2</sup> (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell 2 „Segmentation“

<b>Modell „Segmentation“</b>	
Variable	Partielles R <sup>2</sup> (Nagelkerke)
Branche	0.077
Alter	0.026
Geschlecht	0.013
Vollzeit/Teilzeit	0.003
Qualifikationsanforderung*Betriebsgröße	0.001

Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Aus Tabelle 4 wird ersichtlich, dass die Informationen über die Branchenzugehörigkeit der Befragten weitaus am Stärksten zur Varianzaufklärung der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg beiträgt. Sowohl das Ausmaß der Erwerbstätigkeit (Teilzeit/Vollzeit), als auch die Interaktion aus der Betriebsgröße und dem Qualifikationsniveau der Tätigkeit zeigen signifikante Effekte, steuern jedoch nur einen minimalen Prozentsatz zur Varianzaufklärung der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg bei.

Die multivariaten Analysen liefern nachstehende Ergebnisse (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.2): Die Effekte der Branchenzugehörigkeit weisen auf folgende Tendenz hin: Die Chancen auf einen Arbeitsplatz mit höchstem oder hohem Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerem Arbeitsmarkterfolg sind für Beschäftigte im primären Sektor im Vergleich zu Beschäftigten im industriellen Sektor deutlich reduziert (-0.59\*\*\* bzw. -1.34\*\*\*). Da Erwerbstätige im primären Bereich am Häufigsten in die Kategorie mittleren Arbeitsmarkterfolgs fallen, haben sie im Vergleich zu Erwerbstätigen im industriellen Sektor eine deutlich geringere Chance im geringen als im mittleren Arbeitsmarkterfolgssegment tätig zu sein (-1.16\*\*\*). Beschäftigte in unternehmerische Dienstleistungen, Distribution und Vertrieb, in der öffentlichen Verwaltung sowie in persönlichen und sozialen Dienstleistungen haben signifikant höhere Chancen auf einen Arbeitsplatz mit höchstem oder hohem Arbeitsmarkterfolg als Beschäftigte im industriellen Sektor. Besonders stechen Personen hervor, die im Bereich persönlicher und sozialer Dienstleistungen tätig sind: diese besitzen sogar die im Vergleich zu Erwerbstätigen im industriellen Sektor die 10 fache Chance auf höchsten vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg. Die Ergebnisse zeigen weiters, dass eine Beschäftigung in unternehmerischen Dienstleistungen, Distribution und Vertrieb, in der öffentlichen Verwaltung sowie in persönlichen und sozialen Dienstleistungen aber auch eine erhöhte Chance mit sich bringt, einen Job mit eher geringen als mittleren Arbeitsmarkterfolg zu belegen - dies im Vergleich zu Beschäftigten im industriellen Sektor. Das Ergebnis deutet daraufhin, dass in diesen Branchen eine gewisse bipolare Qualifikationsstruktur der Tätigkeiten vorherrscht: sowohl Jobs mit höchstem oder hohem Arbeitsmarkterfolg sowie mit geringem Arbeitsmarkterfolg sind wahrscheinlich. Beschäftigungen mit mittlerem beruflichem Erfolg sind hier seltener zu finden als im industriellen Sektor.

Zusätzlich zeigen die Ergebnisse von Modell 2, dass Personen mit einer Teilzeitstelle im Vergleich zu Personen mit einer Vollzeitbeschäftigung signifikant geringere Chancen auf einen Beruf mit höchstem Arbeitsmarkterfolg ( $-0.38^{***}$ ) haben. Weiters ist die Chance, geringen Arbeitsmarkterfolg zu verzeichnen, bei Belegung einer Teilzeitstelle 1,24 mal größer ( $0.22^{***}$ ) als bei einer Vollzeitstelle.

In den Ergebnissen zeigen sich auch die Effekte von Betriebsgröße und Qualifikationsniveau der ausgeführten Tätigkeit. Ein hohes Qualifikationsniveau der ausgeübten Tätigkeit hat einen ausgeprägt positiven Effekt auf die Chance, eher höchsten und hohen Arbeitsmarkterfolg ( $2.24^{***}$  bzw.  $0.68^{***}$ ) als mittleren Arbeitsmarkterfolg zu verzeichnen. Dies ist wenig erstaunlich. Interessanter fällt das Ergebnis für den Effekt der Betriebsgröße aus. Die Chance auf eher höchsten oder hohen als mittleren Arbeitsmarkterfolg ist bei Beschäftigung in einem großen Betrieb signifikant höher als bei Beschäftigung in einem kleinen Betrieb ( $0.30^{***}$  bzw.  $0.54^{***}$ ). Dieses Ergebnis steht daher im Einklang mit der postulierten Forschungshypothese über betriebsinterne Arbeitsmärkte. Erstaunlicherweise aber besitzen Befragte, die in einem großen Betrieb tätig sind, im Vergleich zu Befragten, die in kleineren Betrieben beschäftigt sind, auch eine größere Chance eher geringen als mittleren Arbeitsmarkterfolg zu verzeichnen ( $0.55^{***}$ ).

In einem weiteren Schritt wurden die beiden Variablen in der Form eines Interaktionseffekts kombiniert ins Modell aufgenommen. Eine Interaktion kann als ein „Korrekturfaktor“ interpretiert werden, der für das Vorliegen zweier Eigenschaften in Kombination korrigiert. Haupteffekte nehmen Unabhängigkeiten zwischen den Effekten der unabhängigen Variablen an. Interaktionen aber lassen zu, dass bestimmte Merkmalskombinationen gemeinsam auftreten und in diesen Kombinationen einen zusätzlichen Effekt gegenüber dem einzelnen Auftreten haben können. Deshalb ist es nicht sinnvoll einen Interaktionseffekt für sich alleine zu betrachten. Dieser muss in Abhängigkeit von den Haupteffekten „Qualifikationsniveau“ und „Betriebsgröße“ analysiert werden. Die Interaktion aus Betriebsgröße und Qualifikationsniveau der Tätigkeiten hat für höchsten, hohen und geringen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg ein signifikantes negatives Vorzeichen. Das bedeutet, dass die Haupteffekte um eben diesen negativen Koeffizienten korrigiert werden müssen, um eine vollständige Interpretation der Parameter zu gewährleisten. Die Berechnung dieser Korrektur kann in Tabelle 5 rechnerisch nachvollzogen werden:

Tabelle 5: Korrektur der Haupteffekte „Betriebsgröße“ und „Qualifikationsniveau“

Höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg	B-Koeffizient: Betriebsgröße: $0.30 + (-0.29) = 0.01$
	B-Koeffizient: Qualifikationsniveau: $2.24 + (-0.29) = 1.95$
Hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg	B-Koeffizient: Betriebsgröße: $0.54 + (-0.29) = 0.25$
	B-Koeffizient: Qualifikationsniveau: $0.68 + (-0.29) = 0.39$
Geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg	B-Koeffizient: Betriebsgröße: $0.55 + (-0.20) = 0.35$
	B-Koeffizient: Qualifikationsniveau: $-1.83 + (-0.20) = -2.03$

Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Die korrigierten Koeffizienten zeigen keine veränderten Vorzeichen im Vergleich zu den Haupteffekten, das heißt, die Interpretation der Richtung der Effekte bleibt gleich. Die Koeffizienten der Haupteffekte wurden durch den Korrekturfaktor lediglich „abgeschwächt“.

### 8.6.3 Modell 3: das Humankapitalmodell

Modell 3 (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.3) beinhaltet neben den Kontrollvariablen Alter und Geschlecht die elementaren aus der Humankapitaltheorie abgeleitete Einflussgrößen: höchster Bildungsabschluss, die Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber und etwaige frühere Erwerbslosigkeit. Kontrolliert wird auch für den Urbanisierungsgrad des Wohnortes. Das Humankapitalmodell weist einen  $\chi^2$ -Wert von 17943.10 bei 33 Freiheitsgraden auf und ist damit hochsignifikant ( $p < 0.001$ ). Die Gesamterklärungskraft beträgt 39% (Nagelkerke) und liegt damit deutlich über dem Erklärungsgehalt von Modell 1 (Modell Herkunft, Pseudo- $R^2=11\%$ ) und Modell 2 (Modell Segmentation Pseudo- $R^2=35\%$ ). Damit trägt das Humankapitalmodell am Stärksten von allen drei Arbeitsmarktmodellen zur Varianzaufklärung der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg bei. In der nachfolgenden Tabelle 6 wird die partielle Varianzaufklärung jeder Variablen auf die abhängige Variable Arbeitsmarkterfolg unter der Kontrolle der anderen Prädiktoren aufgezeigt.

Tabelle 6: Partielles  $R^2$  (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell „Humankapital“

<b>Modell „Humankapital“</b>	
Variable	Partielles $R^2$ (Nagelkerke)
Bildungsabschluss	0.332
Alter	0.022
Geschlecht	0.015
Beschäftigungsdauer	0.005
Urbanisierungsgrad	0.002
Erfahrung von Erwerbslosigkeit	0.002

Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Aus Tabelle 6 wird ersichtlich, dass der Bildungsabschluss einer Person mit Abstand am Stärksten zur Varianzaufklärung der abhängigen Variablen beiträgt, gefolgt von Alter, Geschlecht und Beschäftigungsdauer. Der Urbanisierungsgrad des Wohnortes sowie die Erfahrung von Erwerbslosigkeit leisten zwar einen hochsignifikanten, jedoch geringen Beitrag zur Erklärung interindividueller Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg der Befragten.

Die multivariaten Analysen liefern die folgenden Ergebnisse (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.3): Die Regressionskoeffizienten zeigen, dass sich mit steigender Höhe des Bildungsabschlusses, die Chancen auf höchsten und hohen Arbeitsmarkterfolg immens erhöhen. So ist beispielsweise die Chance von Personen mit Matura-Abschluss auf hohen Arbeitsmarkterfolg (1.21<sup>\*\*\*</sup>) 3.34 mal so groß wie von Personen mit Lehrabschluss. Befragte mit Universitätsabschluss haben sogar die 4.83 mal so große Chance (1.57<sup>\*\*\*</sup>) wie Personen mit einer Lehre, einen Job mit hohem Arbeitsmarkterfolg auszuüben. Folglich haben Personen mit maximal Pflichtschulausbildung kaum Chancen auf höchsten (-0.54<sup>\*\*\*</sup>) oder hohen Arbeitsmarkterfolg (-0.82<sup>\*\*\*</sup>) und vice versa Personen mit hohem Bildungsabschluss üben nur sehr selten Jobs mit geringem Arbeitsmarkterfolg aus.

Die Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber hat bei gleicher Bildung, Alter und Geschlecht einen signifikant positiven Effekt auf den Arbeitsmarkterfolg. Mit der Dauer der Beschäftigung nehmen auch die Chancen zu, Jobs mit höchstem oder hohem Arbeitsmarkterfolg einzunehmen. So besitzen beispielsweise Personen, die bis zu 1,5 Jahre bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind, nur 71% (-0.34<sup>\*\*\*</sup>) der Chancen von Personen mit mindestens 4,6 Jahren an Berufserfahrung und Befragte mit bis zu 4,5 Jahren an Berufserfahrung nur 81% (-0.21<sup>\*\*\*</sup>) der Chancen der Bezugsgruppe höchsten Arbeitsmarkterfolg zu erreichen. Folglich sind die Chancen im geringen Arbeitsmarkterfolgssegment tätig zu sein für Befragte mit kurzer Berufserfahrung beim derzeitigen Arbeitgeber deutlich erhöht (0.45<sup>\*\*\*</sup> bzw. 0.30<sup>\*\*\*</sup>). Dies kann auf zwei verschiedene Arten interpretiert werden: Zum einen ist es denkbar, dass Personen mit der Dauer der Beschäftigung bei ihrem Arbeitgeber innerbetriebliche Fähigkeiten und Fertigkeiten hinzu gewinnen, die sich im Verlauf der Zeit positiv auf die Karriere auswirken und zu höherem Arbeitsmarkterfolg verhelfen. Zum anderen ist es aber auch möglich, dass Personen, die häufig ihren Job wechseln müssen, damit erst seit kurzer Zeit bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind, versträrkt Jobs mit geringem Arbeitsmarkterfolg ausüben. Die zweite Interpretation dreht die Wirkungsrichtung der Effekte um und besagt, dass sich nicht die Dauer der Berufserfahrung positiv auf den Job auswirkt, sondern umgekehrt, Personen mit geringem Arbeitsmarkterfolg häufiger Job wechseln müssen bzw. oft nur über einen kurzen Zeitraum beschäftigt bleiben.

Machten die Befragten die Erfahrung mit Erwerbslosigkeit ein Jahr vor der Befragung, so äußert sich dies in den Ergebnissen folgendermaßen: Für die Chance auf höchsten und

hohen Arbeitsmarkterfolg erweist sich eine frühere Phase der Erwerbslosigkeit durchwegs als hochsignifikant negativ (-0.59\*\*\* bzw. -0.22\*\*\*). Folglich fördert frühere Erwerbslosigkeit geringen Arbeitsmarkterfolg in signifikantem Ausmaß (0.36\*\*\*). Bei der Interpretation ist auch hier zu beachten, dass der Effekt in beide Richtungen gehen kann: zum einen ist es denkbar, dass eine frühere Erwerbslosigkeit das individuelle Humankapital einer Person entwertet und sich deshalb bei einer Wiederbeschäftigung in geringem Arbeitsmarkterfolg äußert. Es ist jedoch auch möglich, dass Personen mit geringem Qualifikationsniveau, die generell im geringen Arbeitsmarkterfolgsegment arbeiten, häufiger ihren Job verlieren. Beide Interpretationen verweisen auf die starke Verwobenheit von Erwerbslosigkeit und geringem Arbeitsmarkterfolg und machen den „Teufelskreis“ aus instabilen Beschäftigungsverhältnissen und Unsicherheiten sowie Entwertungen von Kompetenzen und Leistungen sichtbar, in den Personen geraten, die Jobs mit geringem Arbeitsmarkterfolg einnehmen.

Interessante Ergebnisse liefert auch die Variable „Urbanisierungsgrad“, die Aufschluss über die Besiedlungsdichte des Wohnortes der Befragten gibt. Es zeigt sich, dass sich eine hohe sowie eine mittlere Bevölkerungsdichte signifikant positiv auf die Chance auf Erfolg im Beruf auswirkt (0.16\*\*\* und 0.14\*\*\* bzw. 0.30\*\*\* bzw. 0.24\*\*\*). Der Koeffizient von „hoher Bevölkerungsdichte“ zeigt jedoch auch im Vergleich zu niedriger Bevölkerungsdichte einen signifikant positiven Effekt in Bezug auf die Chance, eher geringen als mittleren Arbeitsmarkterfolg zu verbuchen (0.10\*\*). Dies bedeutet also, dass Personen, die in Gebieten mit hoher Bevölkerungsdichte leben, zum einen höhere Chancen auf höchsten und hohen Arbeitsmarkterfolg haben als Personen, die in Gebieten mit niedriger Bevölkerungsdichte leben, zum anderen aber auch häufiger geringem Arbeitsmarkterfolg ausgesetzt sind, als Personen, die in Gebieten mit niedriger Bevölkerungsdichte leben.

Die Einführung der verschiedenen Humankapitalvariablen führt in Modell 3 zu keiner wesentlichen Veränderung der Effekte der Kontrollvariablen: Geschlecht und Alter. Da aber in diesem Modell für den höchsten Bildungsabschluss, einen wichtigen Faktor des Arbeitsmarkterfolgs, kontrolliert wurde, erscheinen die Ergebnisse äußerst erwähnenswert und gleichzeitig bedenklich: Selbst bei gleichem Bildungsabschluss und Alter weisen Frauen signifikant geringere Chancen als Männer auf, höchsten und hohen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg zu erreichen (-0.83\*\*\* bzw. -0.22\*\*\*). Es gilt jedoch auch weiterhin, dass Frauen unter Kontrolle aller Variablen im Modell signifikant seltener im geringen Arbeitsmarkterfolgsegment tätig sind als Männer (-0.55\*\*\*).

In der Folge werden die verschiedenen Einflussgrößen der drei separaten Arbeitsmarktmodelle kombiniert und ein Gesamtmodell berechnet. Dabei gilt es zu untersuchen, inwieweit sich die die Effekte der verschiedenen arbeitsmarktrelevanten

Faktoren nach der Zusammenführung in einem gemeinsamen Modell in Bezug auf die Stärke der Effekte oder ihrer Signifikanzen verändern.

#### 8.6.4 Modell 4: das Gesamtmodell

Modell 4 (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.4) beinhaltet neben den Kontrollvariablen Alter und Geschlecht die Einflussgrößen aus dem Herkunfts-, Segmentations- und Humankapitalmodell. Auf diese Weise entsteht ein umfassendes Erklärungsmodell für Arbeitsmarkterfolg, das für die verschiedensten arbeitsmarkttheoretischen Ansätze kontrolliert. Das „Gesamtmodell“ weist einen  $\chi^2$ -Wert von 26803.31 bei 93 Freiheitsgraden auf und ist hochsignifikant ( $p < 0.001$ ). Aufgrund der Zusammenführung der verschiedenen arbeitsmarktrelevanten Prädiktoren steigt die Erklärungskraft des Gesamtmodells an. Der Pseudo-R<sup>2</sup>-Wert beträgt 53% (Nagelkerke). Damit gelingt es, mehr als die Hälfte der Varianz in der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg auf Basis des Gesamtmodells zu erklären. In der nachfolgenden Tabelle 7 wird die partielle Varianzaufklärung jeder Variablen auf die abhängige Variable Arbeitsmarkterfolg unter der Kontrolle der anderen Prädiktoren aufgezeigt.

Tabelle 7: Partielles R<sup>2</sup> (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell „Gesamt“

<b>Modell „Gesamt“</b>	
Variable	Partielles R <sup>2</sup> (Nagelkerke)
Bildungsabschluss	0.184
Branche	0.039
Alter	0.018
Geschlecht	0.014
Herkunft	0.009
Urbanisierungsgrad	0.004
Vollzeit/Teilzeit	0.003
Bildungsherkunft	0.002
Qualifikationsanforderung*	0.002
Betriebsgröße	
Beschäftigungsdauer	0.001
Erfahrung von Erwerbslosigkeit	0.001

Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Aus Tabelle 7 wird ersichtlich, dass durch die Zusammenführung der Einflussgrößen aller drei Modelle der partielle Erklärungsbeitrag durch den höchsten Bildungsabschluss deutlich abnimmt, jedoch weiterhin den größten Beitrag zum Gesamterklärungsgehalt des Modells 4 leistet. An zweiter Stelle folgt der Einfluss der Branchenzugehörigkeit. Auch diese Variable hat durch die Zusammenführung aller unabhängigen Variablen im Modell einen Teil ihrer partiellen Varianzaufklärung eingebüßt. Sodann folgen die Kontrollvariablen Alter und Geschlecht sowie die HerkunftsvARIABLE. Die weiteren erklärenden Variablen leisten nur

mehr einen minimalen partiellen Erklärungsbeitrag zum Gesamterklärungsgehalt. Nun zu den multivariaten Ergebnissen (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.4):

### 1.) Herkunftsspezifische Ergebnisse:

Vor dem Hintergrund der theoretischen Diskussion sollen zuerst die Veränderungen der Koeffizienten der Herkunfts- und Generationengruppen betrachtet werden. Der Fokus liegt bei der Interpretation darauf, inwiefern eine schlechtere Bildungsausstattung mit formalem Bildungskapital für die geringeren Chancen bestimmter MigrantInnengruppen auf Positionen mit höchstem bzw. hohem Arbeitsmarkterfolg verantwortlich sind, bzw. ob signifikante negative Herkunftseffekte bestehen bleiben, die nicht durch die individuelle Bildungsausstattung erklärt werden können.

Das heterogene Muster der MigrantInnenpopulation in Bezug auf Qualifikation und beruflichen Erfolg in Österreich, das sich bereits in den deskriptiven Ergebnissen in Kapitel 7 („Deskriptive Analyse“) und im „Herkunftsmodell“ angedeutet hat, setzt sich nun im Gesamtmodell weiter fort. Befragte mit Geburtsort in einem der alten EU Länder zeigen auch bei der Kontrolle individueller Bildungsausstattung signifikant höhere Chancen als ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund auf höchsten und hohen als mittleren Arbeitsmarkterfolg (0.32\* bzw. 0.40\*\*\*). Sie sind auch signifikant seltener in Berufen mit geringem Arbeitsmarkterfolg tätig als die befragten ÖsterreicherInnen (-0.58\*\*\*). Die Ergebnisse geben keinen signifikanten Hinweis darauf, dass MigrantInnen der ersten Generation ihre positive Stellung am österreichischen Arbeitsmarkt an MigrantInnen der zweiten Generation der alten EU Länder „weitergeben“. Die Koeffizienten der Befragten der zweiten Generation der alten EU Länder haben zwar in Bezug auf die Chancen eher höchsten und hohen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg zu verzeichnen, positive Vorzeichen, aber ohne Hinweis auf Signifikanz. Dies kann u.U. auch an der geringen Fallzahl dieser MigrantInnengruppe liegen.

MigrantInnen mit Geburtsort in den neuen EU-Länder zeigen auch unter Kontrolle der Bildungsabschlüsse signifikant geringere Chancen auf höchsten und hohen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg im Vergleich zu ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund (-0.87\*\*\* bzw. -0.55\*\*\*). Weiters sind die Chancen von Befragten dieser Herkunftsgruppe auf Tätigkeiten mit geringem Arbeitsmarkterfolg bei gleicher Bildungsausstattung 1.95 mal größer (0.67\*\*\*) als bei der Vergleichsgruppe der ÖsterreicherInnen. Für MigrantInnen der zweiten Generation aus den neuen EU-Ländern lässt sich eine gewisse Steigerung des beruflichen Erfolgs erkennen. So bestehen unter Kontrolle der Bildungsabschlüsse keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zu ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund in den Chancen auf höchsten und hohen vs. mittleren beruflichen Erfolg. Jedoch äußert sich das Faktum, Migrationshintergrund aus den neuen EU Ländern zu haben, auch unter Kontrolle der Bildungsabschlüsse in einer signifikant häufigeren Beschäftigung im geringen

statt im mittleren Arbeitsmarkterfolgssegment als bei ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund (0.29\*\*).

Befragte, die in Serbien oder der Türkei geboren wurden, zeigen unter Kontrolle ihrer individuellen Bildungsausstattung im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen zwar einen negativen Koeffizienten in Bezug auf die Chancen eher höchsten als mittleren Arbeitsmarkterfolg zu verbuchen, jedoch ohne Signifikanz des Effekts. Signifikant sind dafür die deutlich reduzierten Chancen auf hohen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg (Serbien geb: -0.43\*; Türkei geb: -0.62\*\*\*). Weiters äußert sich das Faktum, in Serbien oder der Türkei geboren worden zu sein, bei gleichem Geschlecht, Alter und Bildungsausstattung wie bei ÖsterreicherInnen, in einer signifikant größeren Chance, einen Job mit geringem statt mittleren Arbeitsmarkterfolg zu bekommen (Serbien geb: 0.88\*\*, Türkei geb: 0.70\*\*\*). Serbischen und türkische MigrantInnen der zweiten Generation zeigen unter der Kontrolle von Bildungsabschlüssen signifikant höhere Chancen auf einen Job mit geringem- statt mittlerem Arbeitsmarkterfolg (MH Serbien: 0.61\*\*\*, MH Türkei: 0.67\*\*\*).

Zeigten MigrantInnen der ersten Generation aus den sonstigen Ländern noch im Herkunftsmodell (Abschnitt 8.6.1 dieser Arbeit) signifikant höhere Chancen auf höchsten vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg (0.77\*\*\*), so hat dieser Effekt im Modell 4 unter der Kontrolle der individuellen Bildungsausstattung sowie anderer relevanter Prädiktoren ein signifikantes negatives Vorzeichen (-0.73\*\*\*). Personen mit Geburtsort in den sonstigen Ländern sind auch signifikant seltener im hohen als im mittleren Arbeitsmarkterfolgsegment zu finden (-0.83\*\*\*) und besitzen die 1.60 fache Chance von ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund geringen statt mittleren Arbeitsmarkterfolg zu verzeichnen (0.47\*\*\*). Bei MigrantInnen aus den sonstigen Länder ist für die zweite Generation kein signifikanter Unterschied in den Arbeitsmarktchancen im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund zu erkennen.

In Bezug auf die Bildungsherkunft zeigt Modell 4 keine deutliche Veränderung des Vorzeichens sowie der Signifikanz des Effekts zum Humankapital (Abschnitt 8.6.3). Das bedeutet: Gleich welchen Bildungsabschluss die Befragten erworben haben, ausländisches formales Bildungskapital reduziert die Chancen auf höchsten oder hohen Arbeitsmarkterfolg signifikant (-0.44\*\*\*). Befragte, die ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland erworben haben, besitzen auch die doppelt so hohen Chancen, einen Job mit geringem Arbeitsmarkterfolg (0.71\*\*\*) auszuüben als Personen mit inländischem Bildungsabschluss. Die humankapitaltheoretischen Faktoren führen im Modell 4 zu folgenden Ergebnissen:

## 2.) Humankapitaltheoretische Erklärungsgrößen

Vorzeichen, Stärke und Signifikanz der Koeffizienten für den höchsten Bildungsabschluss entsprechen den Koeffizienten im Humankapitalmodell (Abschnitt 8.6.3). Die Signifikanz und die Stärke des Effekts der Beschäftigungsdauer haben sich jedoch von Modell 3 zu Modell 4

deutlich verändert. Die Länge der Beschäftigungsdauer von Personen hat keinen signifikanten Einfluss mehr auf die Chancen auf hohen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg. Jedoch zeigen Befragte mit kurzer Beschäftigungsdauer (unter 4,5 Jahre) beim derzeitigen Arbeitgeber signifikant höhere Chancen (0.32\*\*\* bzw. 0.20\*\*\*) auf eine Position mit geringem Arbeitsmarkterfolg als Befragte, die mindestens 4.6 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind. Einerseits widerlegt dieses Ergebnis teilweise die Hypothese der Humankapitaltheorie, die besagt, dass sich die Dauer der Berufserfahrung positiv auf den Job auswirkt. Andererseits aber stützt dieses Ergebnis wiederum die These, dass Personen, egal welcher Herkunft und mit welchem Bildungsabschluss, die häufig ihren Job wechseln müssen (und damit erst seit kurzer Zeit bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind) häufiger Jobs mit geringem Arbeitsmarkterfolg ausüben.

Die Zusammenführung der verschiedenen arbeitsmarktrelevanten Einflussgrößen in Modell 4 zeigt eine leichte Veränderung des Koeffizienten, der über eine frühere Erwerbslosigkeit der Befragten informiert. Während sich eine frühere Phase der Erwerbslosigkeit auch unter Kontrolle aller anderen Prädiktoren weiterhin signifikant negativ (-0.25\*) auf die Chancen höchsten Arbeitsmarkterfolg und signifikant positiv auf die Chancen geringen (0.30\*\*\*) Arbeitsmarkterfolg zu verzeichnen auswirkt, zeigt der Koeffizient in Bezug auf die Chancen einen Job mit hohem Arbeitsmarkterfolg auszuüben keinen signifikanten Effekt.

Weiters zeigt sich eine leichte Veränderung bei den Koeffizienten der Variablen, die Aufschluss gibt über den Urbanisierungsgrad des Wohnortes der Befragten. Unter Kontrolle aller Prädiktoren haben Personen, die in Gebieten mit hoher Bevölkerungsdichte leben höhere Chancen auf höchsten und hohen Arbeitsmarkterfolg (0.16\*\*\* bzw. 0.20\*\*\*), sowie auch signifikant geringere Chancen geringem Arbeitsmarkterfolg ausgesetzt zu sein (-0.44\*\*\*), als Personen, die in Gebieten mit niedriger Bevölkerungsdichte leben. In Bezug auf segmentationstheoretische Faktoren zeigt Modell 4 folgende Ergebnisse.

### 3.) Faktoren der Segmentationstheorie

Durch die Zusammenführung der verschiedenen arbeitsmarktrelevanten Einflussgrößen ergab sich keine Veränderung in der Signifikanz und im Vorzeichen der Variablen Branchenzugehörigkeit.

Die Ausübung einer Teilzeitstelle hat auch im Modell 4 weiterhin im Vergleich zu einer Vollzeitstelle einen hochsignifikanten negativen Effekt auf die Chance, eher höchsten- als mittleren Arbeitsmarkterfolg zu verzeichnen (-0.57\*\*\*) sowie einen signifikant positiven Effekt auf die Chance, einen Job mit geringem beruflichen Erfolg (0.28\*\*\*) auszuüben. Die Koeffizienten sind in Bezug auf Vorzeichen und Signifikanz im Vergleich zu Modell 2 gleichgeblieben, haben aber unter der Kontrolle der verschiedenen aus den Arbeitsmarkttheorien abgeleiteten Einflussgrößen in Modell 4 an Stärke zugelegt.

In Bezug auf die Effekte von Betriebsgröße und Qualifikationsniveau der ausgeführten Tätigkeit zeigt sich folgendes Muster. Die Interaktion aus Betriebsgröße und Qualifikationsniveau der Tätigkeiten hat für höchsten, hohen und geringen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg ein signifikantes negatives Vorzeichen. Eine Korrektur des Haupteffekts der Betriebsgröße um eben diesen Faktor zeigt, dass Befragte, die in einem großen Betrieb tätig sind, höhere Chancen auf hohen Arbeitsmarkterfolg haben, als Personen, die in einem kleinen Betrieb beschäftigt sind. Weiters zeigen die Ergebnisse aber auch, dass ein Job in einem großen Betrieb die Chancen auf höchsten Arbeitsmarkterfolg senkt (korrigierter B-Koeffizient: -0.41) und die Chancen auf geringen Arbeitsmarkterfolg erhöht (korrigierter B-Koeffizient: 0.42). Diese Ergebnisse stehen daher deutlich im Widerspruch zur Forschungshypothese über betriebsinterne Arbeitsmärkte, nach welcher Personen, die in großen Betrieben beschäftigt sind und eine hochqualifizierte Tätigkeit ausüben, deutlich höhere Chancen auf beruflichen Erfolg haben sollten als Beschäftigte in kleinen Betrieben.

Die Zusammenführung der wichtigen Einflussgrößen aus den Arbeitsmarkttheorien in ein Gesamtmodell führt auch diesmal zu keiner wesentlichen Veränderung der Effekte der Kontrollvariablen Geschlecht und Alter. Frau zu sein bleibt, auch unter Kontrolle der verschiedensten arbeitsmarktrelevanten Einflussgrößen, ein deutlicher Diskriminierungsfaktor am österreichischen Arbeitsmarkt. Der Alterseffekt zeigt, dass auch unter Kontrolle des Bildungsabschlusses und der Beschäftigungsdauer ältere Personen signifikant höhere Chancen auf eine Beschäftigung mit höchstem oder hohem vs. mittlerem Arbeitsmarkterfolg haben als Personen mittleren Alters.

#### **Exkurs zu Modell 4:**

Um zu testen, ob die Erträge der Bildungsabschlüsse für MigrantInnen der verschiedensten Herkunftsgruppen gleich groß sind wie für ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund, wurde das Gesamtmodell 4 in einem nächsten Schritt um einen Interaktionseffekt ergänzt. Dieser kombiniert die einzelnen Herkunfts- und Generationengruppen<sup>24</sup> mit den verschiedenen Bildungsabschlüssen<sup>25</sup>. Durch die Berücksichtigung dieses Interaktionseffekts im erweiterten Modell 4 zeigt sich ein interessantes Bild (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.5): Die Interaktionen zwischen MigrantInnen aus den alten EU Ländern und den verschiedenen Bildungsstufen sowie die Interaktionen zwischen MigrantInnen der zweiten Generation generell mit den unterschiedlichen Bildungslevels zeigen keine signifikanten Effekte. Das bedeutet, dass die Verwertung der verschiedenen Bildungsstufen bei eben diesen MigrantInnengruppen nicht signifikant verschieden zu den

---

<sup>24</sup> MigrantInnen aus Serbien und der Türkei wurden aufgrund ihrer strukturellen Ähnlichkeit zu einer Herkunftsgruppe zusammengefasst, um höhere Fallzahlen zu erreichen. Die Herkunftsgruppe „Sonstige“ wurde aufgrund ihrer heterogenen Zusammensetzung aus diesen Berechnungen exkludiert.

<sup>25</sup> Die Bildungsvariable enthält in diesem Modell drei Ausprägungen, um höhere Fallzahlen zu erreichen: max. Pflichtschule, Lehre/BmS, ab Maturaniveau

ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund abläuft. MigrantInnen, die in den neuen EU Ländern oder in Serbien oder der Türkei geboren wurden, weisen ein deutlich anderes Muster auf. Die Koeffizienten der Interaktionsterme dieser MigrantInnengruppen zeigen, dass Personen mit maximal Pflichtschulausbildung höhere Chancen auf Positionen mit höchstem (EUnneu geb: 1.09\*; Serbien/TR geb: 1.60\*\*\*) oder hohem (EUnneu geb: 1.00\*\*\*; Serbien/TR geb: 0.63\*) Arbeitsmarkterfolg haben als vergleichbare ÖsterreicherInnen. Bei einem höheren Bildungsabschluss, also maximal einem tertiären Bildungsabschluss, haben serbische und türkische MigrantInnen schlechtere Chancen auf höchsten und hohen Arbeitsmarkterfolg, jedoch sind die Koeffizienten nicht signifikant von 0 verschieden.

Die Koeffizienten der Interaktionseffekte zeigen weiters, dass serbische und türkische MigrantInnen und MigrantInnen mit Geburtsort in den neuen EU Ländern mit Pflichtschulausbildung (EUnneu geb: 0.33\*; Serbien/TR geb: 0.36\*) sowie mit einem Maturaabschluss oder einem Universitätsabschluss signifikant höhere Chancen (EUnneu geb: 0.92\*\*\*; Serbien/TR geb: 1.54\*\*\*) auf eine Beschäftigung mit geringem vs. mittlerem Arbeitsmarkterfolg haben als vergleichbare ÖsterreicherInnen. Nach Nadja Granato (2003) sprechen „höhere Erträge niedriger Bildungsabschlüsse und niedrigere Erträge höherer Bildungsabschlüsse für das Vorliegen statistischer Diskriminierung aufgrund der unterschiedlichen Aussagekraft von Einstellungstest für verschiedene Gruppen“ (Granato 2003: 133). Diese Argumentation erscheint durchaus plausibel, da Einstellungstests, in unserem Fall ausländische Bildungsqualifikationen, häufig mit Schwierigkeiten und Unsicherheiten bei der qualitativen Einschätzung einer Person durch den/die potentielle ArbeitgeberIn verbunden sind. Weiters erscheint diese These auch deshalb schlüssig, da sich MigrantInnen der zweiten Generation gleich welcher Herkunftsgruppe, nicht signifikant in der Verwertung ihrer Bildung von vergleichbaren ÖsterreicherInnen unterscheiden. Dies erscheint auch richtig im Sinne der postulierten Hypothese, da MigrantInnen der zweiten Generation ebenso einen inländischen Bildungstitel vorweisen können wie ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund und es somit zu keinen Unsicherheiten oder Verwirrungen bei ArbeitgeberInnen kommen sollte.

Im nächsten Schritt wird ein weiteres Gesamtmodell berechnet, nun aber ausschließlich für Personen, deren Geburtsort im Ausland liegt. Dieses Modell 5 enthält zusätzlich zu den Einflussgrößen aus Gesamtmodell 4 arbeitsmarktrelevante unabhängige Variablen, die speziell für MigrantInnen wirksam werden. Zu untersuchen gilt es, inwiefern spezifische und ergänzende Mechanismen berücksichtigt werden müssen, um den beruflichen Erfolg der MigrantInnen zu verstehen. Des Weiteren wird analysiert, welchen Effekt Migration auf die allgemeinen Einflussfaktoren des Arbeitsmarkterfolgs, die auch den beruflichen Erfolg der ÖsterreicherInnen erklären, hat.

### 8.6.5 Modell 5: das Migrationsmodell

Modell 5 (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.6) beinhaltet neben den Kontrollvariablen Alter und Geschlecht die Einflussgrößen aus dem Herkunfts-, Segmentations- und Humankapitalmodell sowie folgende, ausschließlich migrationspezifische, arbeitsmarktrelevante Prädiktoren: das Zuzugsalter, die Zuzugskohorte, die Aufenthaltsdauer sowie die Staatsbürgerschaft der Befragten. Auf diese Weise entsteht ein umfassendes Erklärungsmodell für Arbeitsmarkterfolg, das ausschließlich auf Befragte mit Geburtsort im Ausland angewendet wird. Das Migrationsmodell ist hochsignifikant ( $p < 0.001$ ) mit einem  $\chi^2$ -Wert von 4075.21 bei 96 Freiheitsgraden. Der Pseudo-R<sup>2</sup>-Wert beträgt 60%. In Tabelle 8 wird die partielle Varianzaufklärung jeder Variablen auf die abhängige Variable Arbeitsmarkterfolg unter der Kontrolle der anderen Prädiktoren aufgezeigt.

Tabelle 8: Partielles R<sup>2</sup> (Nagelkerke) der unabhängigen Variablen im Modell „Migration“

<b>Modell „Migration“</b>	
Variable	Partielles R <sup>2</sup> (Nagelkerke)
Bildungsabschluss	0.106
Branche	0.046
Herkunft	0.037
Zuzugsalter	0.005
Bildungsherkunft	0.005
Urbanisierungsgrad	0.004
Alter	0.003
Qualifikationsanforderung* Betriebsgröße	0.003
Erfahrung von Erwerbslosigkeit	0.003
Beschäftigungsdauer	0.002
Geschlecht	0.002
Staatsbürgerschaft	0.002
Aufenthaltsdauer	0.001
Vollzeit/Teilzeit	0.001
Zuzugskohorte	0.000

Datenquelle: AKE 2. Quartal 2008, 2009; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Tab. 8 liefert äußerst interessante Ergebnisse. Obwohl das formale Bildungskapital der Befragten auch in diesem Modell den größten Beitrag zum Gesamterklärungsgehalt des Migrationsmodells leistet, hat sich dieser Betrag deutlich reduziert. Das bedeutet, dass für Personen mit Geburtsort im Ausland der höchste Bildungsabschluss zwar bedeutend für den Arbeitsmarkterfolg ist, jedoch um fast die Hälfte an Erklärungsrelevanz verliert, sofern das Modell auf ausschließlich MigrantInnen im Vergleich zu einem gemischten Modell (ÖsterreicherInnen, MigrantInnen der zweiten und ersten Generation) angewendet wird. Die Branchenzugehörigkeit und die Herkunftvariable „gewinnen“ dagegen deutlich an Erklärungsrelevanz.

Die multivariaten Analysen liefern die folgenden Ergebnisse (Ergebnis-Outputs im Anhang unter 11.1.6): Wie Tab. 8 entnommen werden konnte, leisten die neuen, speziell für MigrantInnen relevanten Einflussgrößen weder einen bedeutenden Beitrag zum Gesamterklärungsgehalt des Modells, noch zeigt die multivariate Analyse dieser Variablen signifikante Effekte.

Die Ergebnisse des Zuzugsalters zeigen sowohl für die im Alter von 0 – 6 Jahren Zugereisten sowie für diejenigen Befragten, die über 40 Jahre alt waren, als sie nach Österreich kamen, keine signifikanten Koeffizienten in Bezug auf die Chance höchsten oder hohen Arbeitsmarkterfolg zu verbuchen. Lediglich die Altersgruppe der 7 – 19 Jährigen zeigt einen signifikanten, aber negativen Effekt. Dies bedeutet, dass Personen, die während ihrer offiziellen Schulzeit nach Österreich gekommen sind, nur 48% (-0.73<sup>\*\*\*</sup>) der Chancen auf höchsten Arbeitsmarkterfolg von Personen haben, die mit 20 bis maximal 39 Jahren nach Österreich gezogen sind. Weiters zeigt sich, und diese Ergebnisse sind nun im Einklang mit der Theorie des Humankapitals, dass Befragte, die vor ihrer Schulzeit oder während ihrer Schulzeit nach Österreich zugereist sind, signifikant geringere Chancen auf eher geringen- als mittleren Arbeitsmarkterfolg (-1.06<sup>\*\*\*</sup> und -0.27<sup>\*</sup>) als Personen haben, die nach ihrem offiziellen Schulalter (20-39 Jahre) nach Österreich gekommen sind.

Die Dummy-Variable, die unterscheidet, ob der Zeitpunkt der Migration vor oder nach 1995 stattgefunden hat, zeigt keine signifikanten Effekte. Daraus lässt sich folgern, dass bei Kontrolle des individuellen Humankapitals sowie anderer relevanter Einflussfaktoren dem Zuwanderungszeitpunkt keinerlei Bedeutung in Bezug auf den Arbeitsmarkterfolg zukommt.

Die Aufenthaltsdauer von MigrantInnen, die in amerikanischen quantitativen Studien sehr häufig als Indikator für die Aneignung von ziellandspezifischem Kapital und ziellandspezifischen Ressourcen sowie für die Vertrautheit mit ziellandspezifischen Praktiken verwendet wird (vgl. Chiswick 2009), zeigt in diesem Modell keine signifikanten Werte. Das bedeutet für Österreich, dass MigrantInnen, die schön länger in Österreich leben, im Vergleich zu MigrantInnen, die später kamen, keine besseren Chancen auf beruflichen Erfolg haben.

Der Effekt einer ausländischen Staatsbürgerschaft zeigt folgende Tendenz: Die Chancen von MigrantInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf höchsten und hohen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg unterscheiden sich nicht signifikant von den Chancen von MigrantInnen mit inländischer Staatsbürgerschaft. Jedoch bewirkt der Besitz einer ausländischen Staatsbürgerschaft bei gleichen formalen Qualifikationen signifikant erhöhte Chancen auf eine Position mit eher geringem- als mittlerem Arbeitsmarkterfolg (0.27<sup>\*\*</sup>).

Die Berechnung eines Modells für ausländische Erwerbstätige führt zu folgenden Veränderungen in den Koeffizienten aus Modell 4:

1. Der Bildungskoeffizient zeigt folgende Ergebnisse: Befragte mit maximal Pflichtschulausbildung haben signifikant höhere Chancen auf höchsten statt

mittleren Arbeitsmarkterfolg im Vergleich zu Befragten mit Lehrabschluss (1.27\*\*\*). Weiters zeigt sich, dass ein tertiärer Bildungsabschluss im Vergleich zu einem Lehrabschluss nicht zu einer signifikanten Reduktion der Chancen auf eher geringen als mittleren Arbeitsmarkterfolg führt. Dieses Ergebnis unterstützt die These der statistischen Diskriminierung, die besagt, dass höhere Erträge von niedrigeren Bildungsabschlüssen und niedrigere Erträge höherer Bildungsabschlüsse eine Folge der unterschiedlichen Aussagekraft von Einstellungstests sind (Granato 2003: 133).

2. Weiters zeigt sich eine deutliche Veränderung beim Koeffizienten des Geschlechts. Während in allen bisher gerechneten Modellen Frauen signifikant geringere Chancen als Männer auf Positionen mit höchstem oder hohem vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg haben, bewirkt die Anwendung dieses Modells auf ausschließlich MigrantInnen, dass sich die Chancen von Frauen auf hohen oder geringen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg nicht mehr signifikant von den Chancen der Männer unterscheiden. Dieses Ergebnis deutet daraufhin, dass Migrantinnen und Migranten gleichermaßen in sowohl erfolgreichen als auch wenig honorierten Tätigkeiten arbeiten.
3. Die Interaktion aus Qualifikationsanforderung und Betriebsgröße zeigt auch in diesem Modell einen signifikant negativen Effekt. Bei Korrektur des Haupteffekts der Betriebsgröße um eben diesen Wert zeigt sich, dass eine Beschäftigung in einem großen Betrieb eher hohen als mittleren Arbeitsmarkterfolg fördert sowie die Chancen auf eine Tätigkeit mit geringem Arbeitsmarkterfolg reduziert. Lediglich für die Chance auf eine Position im höchsten vs. mittleren Arbeitsmarkterfolgsegment zeigt der Koeffizient der Betriebsgröße nun ein negatives Vorzeichen.

So wie in Modell 4 bleibt auch in Modell 5 der signifikant negative Effekt des ausländischen Bildungsabschlusses bestehen: BildungsausländerInnen weisen einen signifikant geringeren Berufserfolg als BildungsinländerInnen auf und laufen eher in Gefahr, in gering honorierten Tätigkeiten zu arbeiten. Diese verminderten Chancen auf beruflichen Erfolg können nicht auf Basis der anderen Modellvariablen erklärt werden.

### **8.6.6 Zusammenfassung**

In einem ersten Schritt wurden in diesem Kapitel drei verschiedene arbeitsmarkttheoretische Modelle (Modell „Herkunft“ mit potentiell diskriminierenden Faktoren, Modell „Segmentation“ mit Einflussgrößen aus der Segmentationstheorie, Modell „Humankapital“ mit humankapitaltheoretischen Faktoren) separat berechnet, um zu analysieren, inwiefern sich die verschiedenen Arbeitsmarkttheorien empirisch hinsichtlich ihres Erklärungsbeitrags zum Arbeitsmarkterfolg der Befragten unterscheiden.

Die Analyse der Modelle zeigte, dass das Humankapitalmodell den größten Erklärungsbeitrag (Pseudo-R<sup>2</sup>: 39% Nagelkerke) zum individuellen Arbeitsmarkterfolg der Befragten liefert. Der höchste Bildungsabschluss der Befragten steuert dabei den bedeutendsten partiellen Erklärungsanteil bei. An zweiter Stelle folgt das Segmentationsmodell (Pseudo-R<sup>2</sup>: 35% Nagelkerke) mit der Information über die Branchenzugehörigkeit als bedeutendstem Einflussfaktor. Das Herkunftsmodell vermag nur einen geringen Prozentsatz der Varianz der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg erklären (Pseudo-R<sup>2</sup>: 10% Nagelkerke); die Information über den eigenen und den elterlichen Geburtsort stellt den wichtigsten Prädiktor für Arbeitsmarkterfolg in diesem Modell dar.

In einem nächsten Schritt wurde ein Gesamtmodell berechnet, das die Einflussfaktoren aus den Diskriminierungs-, Segmentations- und Humankapitaltheorien in einem Modell vereint. In diesem Modell konnte mehr als die Hälfte der Varianz in der abhängigen Variablen Arbeitsmarkterfolg erklärt werden (Pseudo-R<sup>2</sup>: 53% Nagelkerke). In Bezug auf die im Kapitel 6 erstellten Forschungshypothesen, zeigen sich folgende Ergebnisse:

### 1.) Humankapitaltheoretische Hypothesen

#### *Hypothese 1a*

Die Analyse der Modelle zeigt, dass der *höchste Bildungsabschluss* einer Person den größten Erklärungsbeitrag in Bezug auf den Arbeitsmarkterfolg einer Person liefert. Allgemein zeigt sich ein monoton positiver Zusammenhang zwischen der Höhe des Ausbildungsabschlusses und dem Arbeitsmarkterfolg. Das bedeutet: mit steigender Höhe des Bildungsabschlusses steigen die Chancen auf höchsten und hohen Arbeitsmarkterfolg deutlich an. Die analysierten Daten belegen daher empirisch die zentrale Forschungshypothese der Humankapitaltheorie.

#### *Hypothese 1b*

Die Länge der *Beschäftigungsdauer*, ebenso ein wichtiger Prädiktor für Arbeitsmarkterfolg in der Humankapitaltheorie, zeigt für die analysierten Daten keine signifikanten Effekte in Bezug auf die Chancen auf höchsten vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg. Jedoch zeigen Befragte mit kurzer Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber signifikant höhere Chancen auf eine Position mit geringem Arbeitsmarkterfolg als Befragte, die mindestens 4,6 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind. Die naheliegende Interpretation dieses Ergebnisses ist, dass Personen, die häufig ihren Job wechseln müssen (und damit erst seit kurzer Zeit bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind), häufiger Jobs mit geringem Arbeitsmarkterfolg ausüben. Damit wurde die ursprüngliche, in der Humankapitaltheorie unterstellte Wirkungsrichtung des Effekts – längere Beschäftigungsdauer führt zu einer

Akkumulation von betriebsspezifischem Wissen und daher zu höherem Arbeitsmarkterfolg - umgekehrt. Die Hypothese gilt damit als teilweise bestätigt.

### *Hypothese 2*

Für die Humankapitaltheorie geht eine Phase der *Erwerbslosigkeit* mit einer Entwertung und Alterung des individuellen Humankapitals einher. Diese Hypothese kann auf Basis der analysierten Daten bestätigt werden. Die Ergebnisse zeigen, dass eine frühere Erwerbslosigkeit die Zugangschancen zu Positionen mit höchstem Arbeitsmarkterfolg vermindert und eine Beschäftigung mit geringem beruflichem Erfolg fördert. Auch hier kann aber die Wirkungsrichtung der beobachteten Effekte invers interpretiert werden: Personen mit geringem Qualifikationsniveau und daher folglich Personen, die generell im geringen Arbeitsmarkterfolgsegment arbeiten, verlieren häufiger ihren Job.

### *Hypothese 3*

In der Humankapitaltheorie sind Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes bedeutendes ziellandspezifisches Humankapital. In dieser Analyse wurde die *Aufenthaltsdauer* als ein Prädiktor für Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes gewählt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Aufenthaltsdauer in keiner signifikanten Beziehung zum Arbeitsmarkterfolg der Befragten steht. MigrantInnen, die schön länger in Österreich leben, haben im Vergleich zu MigrantInnen, die später kamen, keine besseren Chancen auf beruflichen Erfolg. Die Forschungshypothese gilt damit für den österreichischen Arbeitsmarkt als widerlegt. Natürlich ist jedoch das Phänomen zu berücksichtigen, dass ebenso Personen mit bereits langer Aufenthaltsdauer nur geringfügige Deutschkenntnisse aufweisen können. Es gilt daher den Indikator „Aufenthaltsdauer“ für Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes zu hinterfragen.

## 2.) Hypothesen der Segmentationstheorie

### *Hypothese 1*

Die Segmentationstheorie besagt, dass eine Beschäftigung in *betriebsinternen und berufsfachlichen Arbeitsmärkten* (operationalisiert durch ein hohes Qualifikationsniveau in einem großen Betrieb) zu hohem Arbeitsmarkterfolg führt, während Erwerbstätige in Tätigkeiten des Jedermannsarbeitsmarkt (operationalisiert durch ein geringes Qualifikationsniveau und einen großen oder kleinen Betrieb) nur geringen Arbeitsmarkterfolg verzeichnen können. Die Hypothese kann teilweise bestätigt werden. Die Analyse der Daten zeigt, dass ein hohes Qualifikationsniveau generell Jobs mit hohem Arbeitsmarkterfolg fördert und vor Tätigkeiten mit geringem Arbeitsmarkterfolg schützt. Für den Haupteffekt der Betriebsgröße zeigt sich, dass Befragte, die in einem großen Betrieb tätig sind, geringere Chancen auf höchstens als mittleren Arbeitsmarkterfolg sowie größere Chancen

auf hohen oder geringen als mittleren Arbeitsmarkterfolg verzeichnen als Befragte, die in einem kleinen Betrieb tätig sind. Kritisch muss hier jedoch angemerkt werden, dass zusätzliche Informationen über die Beschäftigungsstabilität, das Einkommen und betriebspezifische Kenntnisse der Befragten notwendig wären, um Segmentationseffekte am österreichischen Arbeitsmarkt adäquat abzubilden (s. Abschnitt 5.3.4).

#### *Hypothese 2*

Laut Segmentationstheorie hat die *Branchenzugehörigkeit* einen bedeutenden Effekt auf den Arbeitsmarkterfolg von Personen. Dies wird durch die Ergebnissen dieser Arbeit bestätigt. Während der Großteil der Beschäftigten in den Wirtschaftssektoren „primärer Sektor“ und „industrieller Sektor“ Jobs mit mittlerem Arbeitsmarkterfolg besitzt und die Möglichkeit des „Hinaufarbeitens“ in diesen Bereichen kaum zu existieren scheint, zeigt die Analyse der Beschäftigten in unternehmerischen Dienstleistungen, Distribution und Vertrieb, in der öffentlichen Verwaltung sowie in persönlichen und sozialen Dienstleistungen ein deutlich heterogeneres Ergebnis. Die Wahrscheinlichkeiten einen Job mit höchstem, hohem, aber auch geringem Arbeitsmarkterfolg auszuüben liegen deutlich enger beieinander.

#### *Hypothese 3*

Die Segmentationstheorie sieht das *Ausmaß der Erwerbstätigkeit* als einen Prädiktor für Arbeitsmarkterfolg. Die These, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an den Rändern betriebsinterner Arbeitsmärkte angesiedelt sind und daher eher Jobs mit geringem Arbeitsmarkterfolg sind, kann für die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt bestätigt werden. Die Resultate zeigen, dass die Ausübung einer Teilzeitstelle einen hochsignifikant negativen Effekt auf die Chance, höchsten Arbeitsmarkterfolg zu verzeichnen, sowie einen hochsignifikant positiven Effekt auf die Chance, geringen vs. mittleren beruflichen Erfolg zu haben hat.

### 3.) Hypothesen der Diskriminierungstheorie

#### *Hypothese 1*

Die zentrale These der Diskriminierungstheorie lautet: Personen mit Geburtsort im Ausland werden aufgrund ethnischer Präferenzen sowie aufgrund unvollkommener Informationen *diskriminiert*. „Direkte Diskriminierung“ ausländischer ArbeitnehmerInnen ist schwer messbar. Informationen, die Aufschluss darüber geben würden, sind im Datensatz des Mikrozensus nicht enthalten. Einen möglichen Hinweis auf Diskriminierungsmechanismen am Arbeitsmarkt kann man jedoch empirisch anhand signifikanter negativer Herkunftskoeffizienten trotz Bildungskontrolle erlangen (Faßmann 1990; Granato 2003).

Die Ergebnisse der Daten weisen daraufhin, dass eine differenzierte Betrachtung dieser Hypothese notwendig ist. MigrantInnen aus den alten EU-Ländern widerlegen diese These. Diese zeigen beispielsweise auch bei Kontrolle individueller Bildungsausstattung signifikant höhere Chancen als ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund für eher höchsten und hohen als mittleren Arbeitsmarkterfolg. Bei MigrantInnen aus den neuen EU-Ländern, aus Serbien, der Türkei oder den sonstigen Ländern präsentiert sich jedoch ein anderes Bild. Diese Personengruppen zeigen auch unter Kontrolle der Bildungsabschlüsse signifikant geringere Chancen auf hohen vs. mittleren Arbeitsmarkterfolg im Vergleich zu ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund. Weiters befinden sie sich auch bei gleichen Bildungsabschlüssen wie ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund nachweislich häufiger in Positionen mit geringem Arbeitsmarkterfolg. Zu betonen bleibt, dass diese Effekte von bewusst und unbewusst fördernden oder niederhaltenden Einflüsse der Umwelt verursacht werden können, aber ebenso individuelle Fähigkeiten und Ressourcen der Personen, ihre soziale Herkunft sowie ihr Zugang zu Netzwerken dafür verantwortlich sein kann.

### *Hypothese 2*

Diese Hypothese besagt, dass *Personen mit Migrationshintergrund* auf dem österreichischen Arbeitsmarkt *nicht diskriminiert* werden, da diese das Schulsystem in Österreich durchlaufen haben und ArbeitgeberInnen somit keine Zweifel an der Qualität ihrer Bildungsabschlüsse haben dürften. Diese These kann auf Basis der Analyse der Daten empirisch nur für MigrantInnen der zweiten Generation aus den alten EU-Ländern und aus den sonstigen Ländern belegt werden. Personen mit Migrationshintergrund aus den neuen EU-Ländern, Serbien oder Türkei sind auch bei gleicher Bildungsausstattung signifikant häufiger in Jobs mit geringem Arbeitsmarkterfolg vertreten als die befragten ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund. Eine mögliche Ursache dafür kann die diskriminierende Haltung von ArbeitgeberInnen sein, weitere denkbare Erklärungen liegen in individuellen Fähigkeiten und Merkmalen dieser Personen, für die es jedoch nur schwer möglich ist, statistisch zu kontrollieren.

### *Hypothese 3*

Hypothese 3 fokussierte darauf, ob Personen mit Geburtsort im Ausland Kennzeichen eine *statistischen Diskriminierung* am Arbeitsmarkt, eine schlechtere Verwertung höherer Bildungsabschlüsse und eine bessere Verwertung niedriger Bildungsabschlüsse als österreichische ArbeitnehmerInnen ohne Migrationshintergrund zeigen. Die Ergebnisse der Daten deuten auf ein Vorliegen statistischer Diskriminierung am österreichischen Arbeitsmarkt hin. Für MigrantInnen mit Geburtsort in Serbien, der Türkei oder in einem der neuen EU Länder zeigt sich, dass ein niedriger Bildungsabschluss (max.

Pflichtschulausbildung) im Vergleich zu der Gruppe der ÖsterreicherInnen zu höherem und ein hoher Bildungsabschluss (Matura- oder Universitätsabschluss) im Vergleich zu der Gruppe der ÖsterreicherInnen zu geringerem Arbeitsmarkterfolg führt.

#### *Hypothese 4*

Laut Diskriminierungstheorien werden *ausländische Bildungsabschlüsse* aufgrund unvollkommener Informationen und Unsicherheiten über tatsächliche Qualifikationen und Kompetenzen sowie gesellschaftlicher Vorurteile und Diskriminierungspräferenzen auf dem Arbeitsmarkt *schlechter verwertet* als inländische Bildungsabschlüsse. Die analysierten Daten zeigen das entsprechende Muster: unabhängig welchen Bildungsabschluss die Befragten erworben haben - ausländisches formales Bildungskapital reduziert die Chancen auf höchsten oder hohen Arbeitsmarkterfolg signifikant und erhöht die Chancen auf eine Beschäftigung mit geringem statt mittleren Arbeitsmarkterfolg. Trotz dieser Ergebnisse darf nicht vorschnell auf Diskriminierungsprozesse geschlossen werden. Ebenso denkbar wäre es, dass gewisse ausländische Bildungsabschlüsse nicht oder nur sehr schwer in den österreichischen Arbeitsmarkt integriert werden können.

## **9 KONKLUSIO**

Der abschließende Abschnitt dieser Diplomarbeit, die sich mit ethnischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt beschäftigt, verfolgt das Ziel, die wichtigsten Ergebnisse aus dem Theorie- und Empirieteil zusammenfassend zu interpretieren und mögliche Strategien und Handlungsfelder zur Intervention zu skizzieren.

Der erste Abschnitt des Theorieteils diskutiert Migrationstheorien. Daraus wird deutlich, dass Wanderungsprozesse das Resultat komplexer Überlegungen und Verhaltensweisen unter sehr unterschiedlichen Bedingungen und in unterschiedlichen Entscheidungssituationen sind. Trotz dieser Komplexität und Heterogenität der Migrationsentscheidung zeigt sich, dass ökonomische sowie sozialwissenschaftlichen Migrationstheorien den potentiellen Arbeitsmarkterfolg eines Individuums als bedeutenden „Pull-Faktor“ für die Entscheidung für eine Migration sehen. Ob Migration durch antizipierte Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen verursacht wird (vgl. Borjas 1989), das Ergebnis sozialer Vergleichssituationen (vgl. Todaro 1980) ist, vom kapitalistischen Weltsystem (vgl. Sassen 1988) angetrieben wird oder eine kollektive Strategie von Familien zur Risikominimierung von Einkommensverlusten (vgl. Stark 1984) ist, generell gilt: der Arbeitsmarkt des Ziellandes, die Bedingungen, die auf diesem herrschen sowie der subjektive Wunsch nach beruflichem Erfolg und individueller Statusverbesserung spielen eine bedeutende Rolle sowohl für die Migrationsentscheidung als auch für den Migrationsverlauf.

Die Bedeutung von beruflichem Erfolg auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes wird im nächsten Abschnitt dieser Arbeit diskutiert. Dabei wird deutlich, dass eine erfolgreiche Partizipation auf dem Arbeitsmarkt ein Schlüsselement für einen gelungen Integrationsprozess darstellt. Dies wird in klassischen Integrationstheorien, die eine Erwerbstätigkeit als eine wichtige Voraussetzung für die soziale und identifikative Integration (vgl. Esser 2001) eines Individuums sehen, betont. Aber auch in modernen Integrationstheorien, die sich von sozioökonomischen Faktoren für die wahrgenommene Integration abstrahieren, wird der finanzielle Verdienst sowie das Prestige der ausgeübten Tätigkeit als sehr bedeutend für eine vergrößerte Ähnlichkeitswahrnehmung bezüglich der Mitglieder der Dominanzbevölkerung erachtet.

Trotz der Bedeutung einer erfolgreichen Beschäftigung im Integrationskontext und der individuellen Hoffnung von MigrantInnen auf ökonomische Besserstellung im Aufnahmeland, zeigen Studien häufig, dass MigrantInnen hinsichtlich ihrer Einkommen und Jobs deutlich schlechter gestellt sind als einheimische Arbeitskräfte. Diese ethnische Schichtung des Arbeitsmarktes kann auf Basis dreier unterschiedlicher theoretischer Strömungen begründet werden: der Humankapitaltheorie, den Diskriminierungstheorien und den Segmentationstheorien.

Die Humankapitaltheorie betrachtet den Arbeitsmarkterfolg als Folge der individuellen Ausstattung an arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Kenntnissen. Folglich kann ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt auf drei Hauptfaktoren zurückgeführt werden:

1. auf die *unterschiedliche Ausstattung an Humankapital* zwischen ausländischen und inländischen Arbeitskräften (MigrantInnen bringen durchschnittlich niedrigere Qualifikationen ins Aufnahmeland mit als die Einheimischen des Ziellandes aufweisen)
2. auf die *unterschiedliche Transferierbarkeit von Humankapital* (das Humankapital jener MigrantInnen ist leichter zu transferieren, welche aus einem Land stammen, das dem Zielland hinsichtlich des wirtschaftlichen und industriellen Entwicklungsstandes sowie des kulturspezifischen Wissens sehr ähnlich ist) sowie
3. auf die *unterschiedliche Investition von MigrantInnen* in arbeitsmarktrelevantes Kapital (eine mögliche Rückkehrorientierung vermindert die Investitionsmotivation in ziellandspezifisches Humankapital).

Sind MigrantInnen trotz gleicher Ausstattung an und Investition in Humankapital nachweislich schlechteren Arbeitsmarktbedingungen als einheimische Arbeitskräfte ausgesetzt, so gerät die rein ökonomisch orientierte Humankapitaltheorie in Erklärungsnot. Eine solche Entwertung von Humankapital kann mithilfe von Diskriminierungstheorien und Segmentationstheorien erklärt werden.

Diskriminierungstheorien sehen entweder individuelle Präferenzen (vgl. Becker 1971) oder ökonomisch orientierte Motive als Ursachen für die Schlechterstellung einer

bestimmten Personengruppe an. Nach der Theorie der statistischen Diskriminierung verwenden ArbeitgeberInnen Gruppenmerkmale der Job-BewerberInnen (z.B. Ethnie und Geschlecht) zur Abschätzung der potentiellen Leistungsfähigkeit. ArbeitgeberInnen diskriminieren dann jene BewerberInnengruppe, bei welcher das zur Produktivitätsbestimmung definierte Kriterium unzuverlässiger wirkt als bei anderen Personengruppen.

Segmentationstheorien erweitern Diskriminierungstheorien um sozialwissenschaftliche Erklärungsfaktoren wie Macht- und Herrschaftsbeziehungen sowie um gesellschaftliche und soziale Normen, die zur Entstehung und Verfestigung von Vorurteilen und unterschiedlichen Produktivitätsniveaus führen. Segmentationstheorien sehen den Gesamtarbeitsmarkt in eine Reihe von Teilmärkten aufgegliedert, die jeweils unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen sowie Mobilitätsmechanismen aufweisen. Hochqualifizierte Berufe im internen Arbeitsmarktsegment sind dadurch charakterisiert, dass BetriebsleiterIn und ArbeitnehmerIn aufgrund des hohen betriebspezifischen Wissens aneinander gebunden sind. Diese Theorien sehen MigrantInnen tendenziell in jenen Teilsegmenten des Arbeitsmarktes, die geringe Löhne, hierarchisch niedrige Positionen und Branchen mit starken konjunkturellen Schüben aufweisen. So wird postuliert, dass Unternehmen nicht in die Bindung an MigrantInnen investieren möchten. Auf der Nachfrageseite macht die Segmentationstheorie die gezielten, selektiven Anwerbemaßnahmen der Aufnahmeländer bezüglich gering qualifizierter Arbeitskräfte für die Überrepräsentanz von MigrantInnen in diesen Teilsegmenten verantwortlich. Angebotsseitig werden einerseits unvollkommene Informationen über den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes, die mögliche Rückkehrorientierung von MigrantInnen, ihr soziales Milieu und die Wahl des Schultyps sowie andererseits die schwache politische Interessensvertretung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes als potentielle Erklärungsfaktoren genannt.

Die Ergebnisse des empirischen Teils der Analyse des Arbeitsmarkterfolgs von MigrantInnen und ihren Nachkommen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt werden anhand der drei, im Einleitungsteil erstellten forschungsleitenden Fragestellungen (Punkt 1.1 Forschungsfragestellung) vorgestellt. Um einen geeigneten Indikator für Arbeitsmarkterfolg zu bilden, wurden die Berufsangaben der Befragten nach ihrem Qualifikationsniveau gereiht und in vier Kategorien eingeteilt: höchster Arbeitsmarkterfolg (Führungskräfte und WissenschaftlerInnen), hoher Arbeitsmarkterfolg (Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe), mittlerer Arbeitsmarkterfolg (Bürokräfte, Verkäufer, Fachkräfte, Handwerker) und geringer Arbeitsmarkterfolg (Hilfsarbeitskräfte).

### **Forschungsfragestellung 1:**

#### **Erzielen MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt einen signifikant schlechteren Arbeitsmarkterfolg als ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund?**

Bei der Beantwortung der ersten Forschungsfragestellung ist eine Unterscheidung der MigrantInnen nach verschiedenen Herkunftsgruppen unerlässlich. Die relative große Zuwanderergruppe aus **Serbien und der Türkei**, „Angehörige“ der ehemaligen GastarbeiterInnen, die derzeit v.a. im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich kommen, zeigt eine nachweislich geringere Ausstattung an formalem Bildungskapital sowie geringe Erwerbsbeteiligungen, hohe Arbeitslosenquoten und hohe Inaktivitätsraten. Ihrer Arbeitsmarktposition nach sind diese Personen strukturell deutlich schlechter gestellt als einheimische Arbeitskräfte oder ausländische Arbeitskräfte anderer Herkunft. Auch bei gleicher Bildungsausstattung wie die Vergleichsgruppe der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund erreichen Personen aus Serbien oder der Türkei einen signifikant geringeren Arbeitsmarkterfolg. Weiters deuten die Ergebnisse an, dass Personen mit Geburtsort aus Serbien und der Türkei auf dem österreichischen Arbeitsmarkt statistischer Diskriminierung ausgesetzt sind – hohes formales Bildungskapital dieser Personen wird „entwertet“ und niedriges formales Bildungskapital führt tendenziell zu einer besseren beruflichen Situation, als die der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund bei gleicher Bildung.

Auch für Personen aus den **neuen EU-Ländern** kann die erste Forschungsfragestellung mit „ja“ beantwortet werden. Dass ZuwanderInnen aus osteuropäischen Ländern eine sehr heterogene Personengruppe darstellen und sich hinsichtlich ihrer Qualifikationsstruktur, ihres Migrationstyps sowie hinsichtlich ihrer strukturellen Zusammensetzung deutlich unterscheiden, wird bereits im deskriptiven Analyseteil sichtbar. Personen mit Geburtsort in den neuen EU-Ländern sind deutlich seltener erwerbstätig und weisen höhere Arbeitslosenraten als die Gruppe der österreichischen Befragten auf. Sie besitzen jedoch auch einen merklich höheren Anteil an hochqualifizierten Personen als die ÖsterreicherInnen. Trotzdem ein Teil der neuen EU-MigrantInnen hochqualifiziert ist, nimmt der Großteil dieser Personen Positionen mit geringem Qualifikationsniveau ein. Bei gleicher Bildungsausstattung wie ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund sowie unter Kontrolle einer Vielzahl an Prädiktoren zeigen MigrantInnen aus den neuen EU-Ländern signifikant geringere Chancen auf Positionen mit höchstem oder hohem Arbeitsmarkterfolg im Vergleich zu ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund. Auch die Analyse über die Verwertung der Bildungsabschlüsse deutet daraufhin, dass diese Personen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt statistisch diskriminiert werden.

Ein ganz anderes Bild präsentiert sich für Personen, die in einem der **alten EU-Länder** geboren wurden und auf dem österreichischen Arbeitsmarkt erwerbstätig sind. Für diese

Personen muss die erste Forschungsfragestellung verneint werden. Deutlich zeigt sich aus den Ergebnissen der Analyse, dass der österreichische Arbeitsmarkt aus den westeuropäischen Ländern vorwiegend hochqualifizierte Zuwanderung erfährt. Es handelt sich um Personen, die aufgrund der Freizügigkeitsklausel keinen Aufenthaltstitel benötigen und freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erhalten. Die multivariaten Ergebnisse belegen, dass Personen dieser Herkunftsgruppe auch unter Kontrolle verschiedener arbeitsmarktrelevanter Prädiktoren deutlich erfolgreicher sind als einheimische Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund.

Ergebnisse für die sehr heterogene MigrantInnengruppe aus den **sonstigen Ländern** zeigen, dass diese Personengruppe in den Bereichen Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit und der Stellung im Beruf deutlich schlechter gestellt ist als die Vergleichsgruppe der befragten ÖsterreicherInnen. Auch unter der Kontrolle ihrer individuellen Bildungsausstattung sind MigrantInnen aus den sonstigen Ländern signifikant seltener in Berufen mit höchsten und hohem Arbeitsmarkterfolg und häufiger in Positionen mit geringem Arbeitsmarkterfolg zu finden als einheimische Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund.

### **Forschungsfragestellung 2:**

#### **Welche Ursachen können zu einem unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund führen?**

Die Ergebnisse der Analyse zeigen generell, dass allen drei Arbeitsmarkttheorien (Humankapital-, Segmentations- und Diskriminierungstheorie) eine empirische Bedeutung hinsichtlich der Erklärung des Arbeitsmarkterfolgs der Befragten zukommt. Humankapitaltheoretische Faktoren liefern jedoch mit Abstand den größten Erklärungsbeitrag, gefolgt von Faktoren der Segmentationstheorie und herkunftsspezifischen Einflussgrößen.

Formales Bildungskapital erklärt dabei am besten den individuellen Arbeitsmarkterfolg einer Person. Zwischen der Höhe des Ausbildungsabschlusses und dem Arbeitsmarkterfolg zeigt sich ein monoton positiver Zusammenhang: mit steigender Höhe des Bildungsabschlusses steigen die Chancen auf höchsten und hohen Arbeitsmarkterfolg deutlich an. Den zweitgrößten Erklärungsbeitrag liefert die Branchenzugehörigkeit, eine Erklärungsgröße der Segmentationstheorie. Bei Beschäftigung in den Wirtschaftssektoren „primärer Sektor“ und „industrieller Sektor“ bestehen vorwiegend die Chancen auf mittleren Arbeitsmarkterfolg. Hingegen sind in unternehmerische Dienstleistungen, Distribution und Vertrieb, in der öffentlichen Verwaltung sowie in persönlichen und sozialen Dienstleistungen die Wahrscheinlichkeiten, einen Job mit höchstem, hohem aber auch geringem Arbeitsmarkterfolg auszuüben, deutlich größer. Die geografische Herkunft einer Person liefert nach den Kontrollvariablen Alter und Geschlecht den nächstgrößten Erklärungsbeitrag

zum Arbeitsmarkterfolg. Dabei zeigt sich, dass ausländische Bildungsabschlüsse generell schlechter verwertet werden als inländische Bildungsabschlüsse und Bildungsabschlüsse von Personen aus den alten EU-Ländern generell besser transferiert werden können als die Qualifikationen von Personen aus Serbien, der Türkei oder den neuen EU-Ländern.

Wird ausschließlich der Arbeitsmarkterfolg von Personen mit Geburtsort im Ausland analysiert, so ist weiterhin das formale Bildungskapital der bedeutendste Prädiktor von Arbeitsmarkterfolg. Dieser verliert jedoch deutlich an Erklärungsrelevanz im Vergleich zu dem Modell, in dem der Arbeitsmarkterfolg von ÖsterreicherInnen und MigrantInnen der ersten Generation sowie der zweiten Generation analysiert wurde. Dies bedeutet, dass Migration einen Effekt auf das Bildungskapital der Befragten mit Geburtsort im Ausland hat und sich daher bei diesen Personen weniger als Prädiktor von Arbeitsmarkterfolg eignet als bei inländischen Arbeitskräften ohne oder mit Migrationshintergrund. Der Befund wird durch ein weiteres Analyseergebnis bestätigt: die Betrachtung des Bildungskoeffizienten zeigt, dass ausländische Befragte mit maximal Pflichtschulausbildung signifikant höhere Chancen auf höchsten statt mittleren Arbeitsmarkterfolg im Vergleich zu Befragten mit Lehrabschluss haben und ein tertiärer Bildungsabschluss im Vergleich zu einem Lehrabschluss nicht zu einer signifikanten Reduktion der Chancen auf eher geringen als mittleren Arbeitsmarkterfolg führt. Dieses Muster kann auf zwei verschiedene Weisen erklärt werden: zum einen spricht das Ergebnis im Sinne der Humankapitaltheorie für die große Bedeutung von ziellandspezifischem Kapital in Hinblick eine adäquate Verwertung von Bildung auf dem Arbeitsmarkt. Zum anderen unterstützt dieses Ergebnis im Sinne der Theorie der statistischen Diskriminierung die unterschiedliche Bewertung und Honorierung ausländischer Bildungsqualifikationen durch ArbeitgeberInnen als Folge ihrer Unsicherheit und persönlichen Erfahrung sowie Präferenz.

Migrationsspezifische Faktoren (Aufenthaltsdauer, Zuzugsalter, Zuzugskohorte und Staatsbürgerschaft) leisten keinen bedeutenden zusätzlichen Beitrag zur Erklärung des Arbeitsmarkterfolgs von MigrantInnen.

### **Forschungsfragestellung 3:**

**Setzen sich bestehende Ungleichheiten von der ersten MigrantInnengeneration zur zweiten MigrantInnengeneration fort oder erfolgt eine systematische Angleichung an die Mehrheitsbevölkerung ohne Migrationshintergrund?**

Auch diese Frage muss differenziert nach Herkunftsgruppen beantwortet werden. MigrantInnen der zweiten Generation der *alten EU-Länder* oder der *sonstigen Länder* weisen keine von der Vergleichsgruppe der ÖsterreicherInnen signifikant unterschiedlichen Arbeitsmarktpositionen mehr auf.

Ein anderes Bild präsentiert sich für MigrantInnen der zweiten Generation aus *Serbien, der Türkei* oder den *neuen EU-Ländern*. Zwei Trends werden dabei sichtbar.

Zum einen zeigt sich bei den Befragten eine „Aufwärtsmobilität“ zwischen den Generationen der jeweiligen Herkunftsgruppen im Sinne höherer Bildungsqualifikationen, höherer Erwerbsbeteiligungen und besserer arbeitsrechtlicher Stellungen. Diese Steigerung fällt jedoch für MigrantInnen der zweiten Generation aus der Türkei sehr gering aus. Zum anderen zeigen die Ergebnisse, dass diese Befragten weiterhin auch bei gleicher formaler Bildungsausstattung wie die ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund häufiger Jobs mit geringem statt mittlerem Arbeitsmarkterfolg ausüben. Als mögliche Erklärungsfaktoren können der soziale „Background“ einer Person genannt werden, ihre Netzwerke, unterdrückende und diskriminierende Mechanismen im Bildungssystem sowie direkte und indirekte, bewusste und unbewusste Diskriminierung am Arbeitsmarkt durch ArbeitgeberInnen, KollegInnen und KundInnen.

Die Analyse über die Verwertung der einzelnen Bildungsabschlüsse zeigt, dass die Bildungsqualifikationen von MigrantInnen der zweiten Generation - gleich welcher Herkunft - auf dem österreichischen Arbeitsmarkt nicht signifikant verschieden im Vergleich zu jenen der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund genutzt werden. Dies ist mit hoher Wahrscheinlichkeit darauf zurückzuführen, dass MigrantInnen der zweiten Generation eine „österreichische“ Ausbildung erworben haben, die bei potentiellen ArbeitgeberInnen zu keinen Unsicherheiten führt und damit auch keine Präferenzen oder Entwertungen bewirkt. Weiters ist die Aufwärtsmobilität von der ersten zur zweiten Generation von MigrantInnen mit Sicherheit auf bessere Sprachkenntnisse sowie die Intention, dauerhaft in Österreich zu bleiben, zurückzuführen.

### **Vom Befund zur Intervention**

Auf Basis der Ergebnisse dieser Analyse können folgende zwei Fragestellungen formuliert werden:

1. Welche Perspektiven ergeben sich für weitere Untersuchungen in diesem Kontext?
2. Welche gesellschaftspolitischen Strategien können aus den Ergebnissen abgeleitet werden?

Für weitere Untersuchungen über ethnische Ungleichheiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt sind **zusätzliche Daten** notwendig.

Erstens herrscht in Österreich ein akuter Datenmangel bezüglich des Sprachgebrauchs und der Sprachbeherrschung von MigrantInnen der ersten und zweiten Generation. Diese Informationen sind im Sinne der Humankapitaltheorie wesentliche Erklärungsfaktoren von beruflichem Erfolg. In der internationalen empirischen Literatur stehen einander aber kontroverse Positionen gegenüber: einerseits betonen Studien (vgl. Chiswick/ Miller 2009) die Filter-Funktion von Sprache – nur wer der Sprache des Aufnahmelandes mächtig ist, kann auch sein Humankapital adäquat verwerten -,

andererseits kommen andere ForscherInnen (Dumont/ Monso 2007:146; Ferrer et al. 2004) in ihren Analysen zu dem Schluss, dass die Bedeutung der Sprache des Aufnahmelandes deutlich überschätzt wird. Klarheit darüber, welchen Effekt Sprachkenntnisse am österreichischen Arbeitsmarkt haben, kann nur dann erlangt werden, wenn von offizieller Seite repräsentative Informationen erhoben werden.

Zweitens sind detaillierte Informationen über betriebsspezifische Kenntnisse und arbeitsrechtliche Verträge von Personen sowie über deren exakte Tätigkeiten und Verantwortungen im Beruf wichtig, um valide Indikatoren für betriebsinterne und betriebsexterne Arbeitsmärkte zu bilden und um die Segmentation des Arbeitsmarktes adäquater darzustellen, als es in dieser Arbeit möglich war.

Drittens wären Informationen über den sozialen Kontext einer Person, über ihre Netzwerke und Mitgliedschaften sowie über das Ausmaß an Bildungskapital der Eltern sehr relevant, um zu analysieren, ob die soziale Herkunft einer Person stärker als die geografische Herkunft den Arbeitsmarkterfolgs beeinflusst.

In Bezug auf die Frage nach gesellschaftspolitischen Strategien, die aus den analysierten Ergebnissen erschlossen werden können, lassen sich drei Ansatzpunkte skizzieren:

#### → **Die Anerkennung ausländischer Bildungsqualifikationen**

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass ausländische Bildungsabschlüsse generell schlechter auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden als inländische Bildungsabschlüsse. Hier ist die Etablierung einer umfassenden Datenbank über ausländische Qualifikationen zu empfehlen, die die formale Ausbildung sowie die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse detailliert erfasst, um auf Seiten österreichischer ArbeitgeberInnen Unsicherheiten vorzubeugen und einen adäquaten Transfer ausländischer Qualifikationen auf den österreichischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

#### → **Verkürzung der Asylverfahren & Mentoring am Arbeitsmarkt**

Aus den Ergebnissen dieser Arbeit ist zu schließen, dass eine frühere Phase der Erwerbslosigkeit die Zugangschancen zu Positionen mit höchstem Arbeitsmarkterfolg vermindert und eine Beschäftigung mit geringem beruflichem Erfolg fördert. Laut Humankapitaltheorie „veraltet“ wichtiges betriebsspezifisches und formales Bildungskapital in Zeiten der Erwerbslosigkeit. Eine rasche Absolvierung von Asylverfahren ist daher im Sinne des „Bildungserhalts“ wichtig, ist doch eine legale Beschäftigung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt während der Dauer des Verfahrens gesetzlich nicht möglich ist. Zusätzlich wäre die Begleitung von ZuwanderInnen durch erfahrene MentorInnen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt sowie beim Aufbau beruflich nützlicher Netzwerke hilfreich. Auf diese Weise erhalten MigrantInnen Unterstützung beim Umgang mit österreichtypischen

Mechanismen und Prozessen des Arbeitsmarktes sowie beim Aufbau von Kontakten mit Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft.

→ **Umfassende Bekämpfung von Diskriminierung**

Die Resultate dieser Arbeit deuten gemeinsam mit Ergebnissen einer Vielzahl an österreichischen Studien (u.a. Faßmann et al. 2007; Biffl 2001) daraufhin, dass MigrantInnen der ersten und zweiten Generation im Bildungssystem sowie auf dem Arbeitsmarkt von Diskriminierungsmechanismen betroffen sind. Die Notwendigkeit ist somit gegeben, umfassende Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen – dabei sind mit Sicherheit nicht nur bewußtseinsbildende sondern auch gesetzliche Maßnahmen erforderlich. Kann es doch letzten Endes nur darum gehen, Österreich als wettbewerbsstarken Wirtschaftsstandort und als weltoffene Kulturnation im europäischen und globalen Wettbewerb zu positionieren.

## 10 LITERATURVERZEICHNIS

Abraham, M.; Hinz, T. (Hg.), 2008: Arbeitsmarktsoziologie - Probleme, Theorien, empirische Befunde. 2. Auflage, Berlin: VS-Verlag.

Aigner, D.; Cain, G. G., 1977: Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 1977, 30, 175-187.

Akerlof, G. A., 1976: The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales. *Quarterly Journal of Economics*, 1976, XC, 599-617.

Arrow, Kenneth J., 1972: Some mathematical models of race discrimination in the labor market. In: Pascal, A. H. (Hg.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington: D.C. Heath, 1987-203.

Arrow, Kenneth J., 1973: The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, Orley; Rees, Albert (Hg.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, 3-31.

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

Backhaus, K., 2008: *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. 12. Auflage, Berlin: Springer-Verlag.

Bauer, W. T., 2008: *Zuwanderung nach Österreich*. Wien.  
online unter:

[www.politikberatung.or.at/typo3/fileadmin/02\\_Studien/8\\_Migration/zuwanderungnachoesterr\\_eich.pdf](http://www.politikberatung.or.at/typo3/fileadmin/02_Studien/8_Migration/zuwanderungnachoesterr_eich.pdf) (Stand 26.07.2010)

Becker, G. S., 1964: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, G. S., 1971: *The Economics of Discrimination*. 2. Auflage, Chicago: University of Chicago Press.

Becker, G. S., 1975: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 2. Auflage, Chicago: University of Chicago Press.

Benninghaus, H., 2007: *Deskriptive Statistik. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler*. 11. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bergmann, B. R., 1974: Occupational Segregation, Wages and Profits. When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1974, 1, 103-110.

Bergmann, N.; Fink, M.; Graf, N.; Hermann, C.; Mairhuber, I.; Sorger, C.; Willsberger, B., 2004: *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung*. Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und Gleichstellung, Wien.  
Online: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20859> (Stand: 4.09.2010)

Biffi, Gudrun, 2001: *Arbeitsmarktrelevante Effekte der AusländerInnenintegration in Österreich*. Wien: WIFO.

Biffi, G.; Bock-Schappelwein, J., 2003: *Soziale Mobilität durch Bildung? Das*

Bildungsverhalten von MigrantInnen. In: Fassmann, Heinz; Stacher, Irene (Hg.), Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht, Wien: Drava-Verlag.

Biffl, G., 2008: Bildung und Arbeitsmarkt aus ökonomischer Sicht. Ein Arbeitsmarkt ohne Schranken – überwindet Bildung alle Grenzen? Tagungsband zur wissenschaftlichen Enquête des III. Dialogforum Hirschwang 2008, AK-NÖ.

Biller, M., 1989: Arbeitsmarktsegmentation und Ausländerbeschäftigung. Ein Beitrag zur Soziologie des Arbeitsmarktes mit einer Fallstudie aus der Automobilindustrie. Frankfurt: Campus.

Bills, D. B., 2003: Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, 2003, Jg. 73, Heft 4, 441-469.

Blien, U., 1986: Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit (BeitAB 103).

Blossfeld, H. P.; Mayer, K. U., 1988: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1988, 40, 262-283.

Bock-Schappelwein, J., 2004: Ausländer in Österreich – vier Fragen zu ihrer Integration. Wien: WIFO-Publikation. online:  
[http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S\\_2004\\_AUSLAEND\\_ERINTEGRATION\\_25369\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S_2004_AUSLAEND_ERINTEGRATION_25369$.PDF) (Stand: 26.07.2010)

Bock-Schappelwein, J.; Bremberger, C.; Hierländer, R.; Huber, P.; Knittler, K.; Berger, J.; Hofer, H.; Miess, Michael; Strohner, L., 2009: Die ökonomischen Wirkungen der Immigration in Österreich 1989-2007. Kurzfassung, Wien. online:  
[http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S\\_2009\\_IMMIGRATION\\_KURZFASSUNG\\_34981\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S_2009_IMMIGRATION_KURZFASSUNG_34981$.PDF) (Stand: 26.07.2010)

Bornschiefer, V., 1986: Social Stratification in Six Western Societies: The General Pattern and Some Differences. *Social Science Information*, 1986, Jg. 25, Heft 4, 797-824.

Borjas, G.; Tienda, M., 1987: The Economic Consequences of Immigration. In: *Science*, 1987, Jg. 235, Heft 4789, 645-651.

Borjas, G., 1974: The Economics of Immigration. *Journal of Economic Literature*, 1974, 32, 1667-1717.

Borjas, G., 1989: Economic Theory and International Migration. In: *International Migration Review*, 1989, Jg. 23, Heft 3, 457-485.

Borjas, G., 1992: Ethnic Capital and Intergenerational Mobility. *Quarterly Journal of Economics*, 1992, 107, 123-150.

Borjas, G., 2000: *Labor Economics*. 2. Auflage, London: McGraw Hill.

Castles, Stephen, 2000: *Ethnicity and Globalization. From Migrant Worker to Transnational Citizen*. London: Sage.

Chiswick, B., 1978: The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign born Men, *Journal of Political Economy*, 1978, 86, 897-921.

Chiswick, B. R.; Miller, P. W., 2009: Educational Mismatch: Are High-Skilled Immigrants Really Working at High-Skilled Jobs and the Price They Pay If They Aren't? IZA Discussion Paper Nr. 4280, 1-54.

Diekmann, A., 1985: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Theoretische Perspektiven und empirische Ergebnisse zur Einkommensdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen. Forschungsbericht Nr. 212., Wien: Institut für Höhere Studien.

Doeringer, P. M.; Piore, M., 1971: Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Lexington: Heath.

Dumont, Jean-Christophe; Monso, Olivier, 2007: Matching Educational Background and Employment: A Challenge for Immigrants and Host Countries. In: SOPEMI, 2007, 131-159.

Duncan, O. D., 1961: A Socioeconomic Index for all Occupations. In: Reiss, A. J. (Hg.), Occupation and Social Status. New York: Free Press, 109-138.

Dunlop, J. T., 1957: The Task of Contemporary Wage Theory. In: Taylor, W.; Person, F. (Hg.), New Concepts in Wage Discrimination. New York: McGraw-HUI, 117-139.

Edwards, R. C.; Reich, M.; Gordon, D. M. (Hg.), 1975: Labor Market Segmentation. Lexington: D.C. Heath.

England, P., 1992: Comparable Worth. Theories and Evidence. New York: De Gruyter.

Engel, B., 1982: Einige Probleme bei Einkommensangaben in der empirischen Sozialforschung und Schlussfolgerungen für die Transferumfrage. Arbeitspapier Nr. 89 des Sonderforschungsbereichs 3, Frankfurt am Main.

Esser, H., 1980: Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnische Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt: Luchterhand.

Esser, H., 2001: Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 40., Mannheim.

Faßmann, H., 1990: Räumliche Effekte segmentierter Arbeitsmärkte. Zur Theorie und Empirie der räumlichen Arbeitsmarktsegmentierung. Habilitationsschrift. Universität Wien.

Faßmann, H.; Münz, R., 1995: Geschichte und Gegenwart europäischer Ost-West-Wanderung. Österreichische Osthefte, Heft 3, 747-778.

Faßmann, H.; Seifert, W., 1997: Beschäftigungsstrukturen ausländischer Arbeitskräfte in Österreich und Deutschland. Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Erdkunde 51, 318-329.

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. (Hg.), Abgrenzen, ausgrenzen, aufnehmen. Empirische Befunde zu Fremdenfeindlichkeit und Integration. Klagenfurt, 95-114.

Faßmann, H. (Hg.), 2007: 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht: rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava Verlag.

Faßmann, H.; Reeger, U.; Sari, S., 2007: Migrantinnenbericht 2007, Wien.

Feithen, Rosemarie, 1985: Arbeitskräftewanderungen in der Europäischen Gemeinschaft. Bestimmungsgründe und regionalpolitische Implikationen. Frankfurt/ Main: Campus.

Ferrer, Ana; Green, David A.; Riddell, W. Craig, 2004: The Effect of Literacy on Immigrant Earnings. *Journal of Human Resources*, 2004, Jg. 41, Heft 2, 380-410.

Fincke, G., 2009: Abgehängt, chancenlos, unwillig? Eine empirische Reorientierung von Integrationstheorien zu MigrantInnen der zweiten Generation in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Fischer, A.; Straubhaar, T., 1994: Ökonomische Integration und Migration in einen gemeinsamen Markt: 40 Jahre Erfahrung im Nordischen Arbeitsmarkt. In: Beiträge zur Wirtschaftspolitik Band 59, Bern: Haupt Verlag.

Friedberg, Rachel M., 2000: You Can't Take It With You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, 2000, Jg.18, Heft 2, 221-251. (originally 1996 as NBER Working Paper No. 5837; Cambridge/MA: NBER)

Ganzeboom, H. B.; Paul De Graaf; Treiman, D. J., 1992: A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, 1992, 21, 1-56.

Ganzeboom, H.; Treiman, D., 1996: Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 1996, 25, 201-239.

Gächter, A., 2006: Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. Wien: ZSI Discussion Paper: 1-41.

Gordon, M., 1964: Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion, and National Origins. New York: Oxford University Press.

Granato, N., 2003: Ethnische Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Band 33, Wiesbaden: Opladen.

Hauser, R. M.; Warren, J. R., 1997: Socioeconomic Indexes for Occupations. A Review, Update and Critique. *Sociological Methodology*, 1997, 27, 177-289.

Herzog-Punzenberger, B., 2007: Angeworben – hiergeblieben –aufgestiegen? Intergenerationale soziale Mobilität von EinwanderInnen in Österreich – eine Annäherung auf Basis der Volkszählung 2001. Unveröffentlichter Arbeitsbericht an den Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die Österreichische Akademie der Wissenschaften.

Hintermann, C., 2000: Die „neue“ Zuwanderung nach Österreich. Eine Analyse der Entwicklungen seit Mitte der 80er Jahre. *SWS-Rundschau*, 2000, Heft 1, 5-23.

Hofmann, A., 2001: Humankapital als Standortfaktor - Volkswirtschaftliche Betrachtungsweisen. Aachen: Shaker.

Holzer, W.; Münz, R., 1994: Wissen und Einstellungen zu Migration, ausländischer Bevölkerung und staatlicher Ausländerpolitik in Österreich. Schriften des Instituts für Demographie, Bd.11., Wien.

Husa, K.; Parnreiter, C.; Stacher, I., 2000: Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Frankfurt am Main: Brandes/Apsel.

Kalter, F., 2008: Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham, M.; Hinz, T. (Hg.), Arbeitsmarktsoziologie - Probleme, Theorien, empirische Befunde. Berlin, 2. Auflage, 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: Lang.

Kaufman, B., 1986: The Economics of Labor Markets and Labor Relations. Chicago: Dryden Press.

Kerr, C., 1954: Balkanization of labor markets. Institute of Industrial Relations, Reprint Nr.59, Berkeley.

Kerr, C., 1988: The neoclassical revisionists in labor economics. In: Kaufmann, B. (Hg.), How the labor markets work. Reflections on theory and practice by John Dunlop, Clark Kerr, Richard Lester, and Lloyd Reynolds, Toronto: Lexington, 1940-1960.

Kleber, M., 1988: Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Eine kritische Analyse ökonomischer Theorien über Frauenarbeit und Frauenlöhne. Dissertation, München.

Kreckel, R., 1983: Soziale Ungleichheit und Arbeitsmarktsegmentierung. In: Kreckel, R. (Hg.), Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, 1983, Sonderband 2, Göttingen: Schwartz, 137-162.

Krymkowski, D. H., 1988: Measurement in the comparative study of the process of stratification. Social Science Research, 1988, 17, 191-205.

Lärm, T., 1982: Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit: Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze. Frankfurt am Main: R. G. Fischer.

Lebhart, G.; Marik-Lebeck, S., 2007: Zuwanderung nach Österreich: aktuelle Trends. In: Faßmann, H. (Hg.), 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht: rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava-Verlag, 145-163.

Liebig, T., 2009: Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Norway. OECD Social, Employment and Migration Working Paper Nr. 94: 1-79.

Lorenz, W., 1993: Diskriminierung. In: Ramb, B.; Tietzel, M. (Hg.), Ökonomische Verhaltenstheorie. München: Vahlen, 119-144.

Loury, G., 1977: A Dynamic Theory of Racial Income Differences. In: Phyllis, A.; Lamond, A. (Hg.), Women, Minorities, and Employment Discrimination. Lexington: Lexington Books, 153-186.

Lundberg, S.; Startz, R., 1998: On the Persistence of Racial Inequality. Journal of Labour Economics, 1988, 16, 292-323.

Lutz, B., 1987: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/Main: Campus.

Lutz, B.; Sengenberger, W., 1974: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Göttingen: Schwarz.

MA17 (Magistrat der Stadt Wien, Integrations- und Diversitätsangelegenheiten, Grundlagen, Öffentlichkeitsarbeit, Recht) (Hg.), 2007: MigrantInnen in Wien 2007. Daten, Fakten, Recht, Wien.

Madden, J. F., 1973: The Economics of Sex Discrimination. Lexington: D.C. Heath.

Manolakos, T.; Sohler, K., 2005: Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt. Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Online: [http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/Graue%20Literatur/Manolakos\\_Sohler.pdf](http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/Graue%20Literatur/Manolakos_Sohler.pdf) (Stand: 4.09.2010)

Marshall, R., 1974: The Economics of Racial Discrimination: A Survey. Journal of Economic Literature, 1974, Jg. 12, Heft 3, 849-871.

Massey, D. S.; España, G. F., 1987: The Social Process of International Migration. Science, 1987, Jg. 237, Heft 14, 733-738.

Mau, S.; Verwiebe, R., 2009: Die Sozialstruktur Europas. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Messinis, G., 2008: [Overeducation and overskilling: Second generation Australians](http://www.cfses.com/documents/wp41.pdf). CSES Working Paper No. 41, Centre for Strategic Economic Studies, Victoria University, Melbourne. <http://www.cfses.com/documents/wp41.pdf> (Stand: 4.09.2010)

Mincer, J., 1962: On-the-job training: costs, returns and some implications. Journal of Political Economy, 1962, 70 (supplement), 50-79.

Mincer, J.; Polachek, S., 1974: Family Investments in Human Capital. Earnings of Women. Journal of Political Economy, 1974, 82, 76-110.

Morokvasic, M., 1994: Pendeln statt auswandern. Das Beispiel Polen. In: Morokvasic, M.; Hedwig, R. (Hg), Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung. Berlin: sigma, 166-187.

Münz, R.; Seifert, W.; Ulrich, R., 1999: Zuwanderung nach Deutschland. Strukturen, Wirkungen, Perspektiven. Frankfurt/ Main: Campus.

Nielsen, C. P., 2007: Immigrant Overeducation: Evidence from Denmark. World Bank Policy Research Working Paper 4234: 1-48.

Nonnenmacher, A., 2005: AG Statistische Methoden der Sozialwissenschaften. Ordinale Regression. Online: <http://www.metaanalyse.de/material/ordinaleRegression.pdf> (Stand: 4.09.2010)

Oberholzer, M. K., 2006: Frauenerwerbstätigkeit und Arbeitsmarktsegmentation. Empirische Befunde für die Schweiz. Schriftenreihe des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen, 2006, Bd. 29, Bern.

Offe, C.; Hinrichs, K., 1977: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter Gruppen" von Arbeitnehmern. In: Offe, C. (Hg.), Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. Neuwied: Luchterhand, 3-61.

Oi, W., 1962: Labor as a Quasi-fixed Factor. In: Journal of Political Economy, 1962, 10, 538-555.

- Olson, P., 1990: The Persistence of Occupational Segregation: A Critique of Its Theoretical Underpinnings. *Journal of Economic Issues*, 1990, XXIV, 161-171.
- Park, R. E.; Burgess, E. W., 1921 (1924): *Introduction to the Science of Sociology*, Chicago: University of Chicago Press.
- Perching, Bernhard, 2009: Von der Fremdarbeit zur Integration? (Arbeits)migrations- und Integrationspolitik in der Zweiten Republik. *ÖGL*, 2009, Jg. 53, Heft 3, 228-246.
- Petendra, B., 2004: *Integration von Migranten und Migrantinnen. Eine Analyse sozialraumorientierter Projekte*. Diplomarbeit, Technische Universität Darmstadt.
- Phelps, E. S., 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 1972, 62, 659-661.
- Pichler, F., 2008: *Statistical Analysis of Categorical Data: A Basic and Applied Introduction*. Studienskripten Soziologie.
- Piore, M. J., 1975: Notes for a Theory of Labor Market Stratification. In: Edwards, R.C.; Reich, M.; Gordon, D.M. (Hg.), *Labor Market Segmentation*. Toronto u. London: Lexington, 125-150.
- Piore, M. J., 1978: Lernprozesse, Mobilitätsketten, und Arbeitsmarktsegmente. In: Sengenberger, W. (Hg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt: Campus, 67-98.
- Piore, M. J., 1979: *Birds of passage. Migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, A.; Zhou, M., 1993: The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants. *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 1993, Jg. 530, Heft 11, 74-96.
- Pries, L., 2001: *Internationale Migration*. Bielefeld: transcript-Verlag.
- Priewe, J., 1984: *Zur Kritik konkurrierender Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorien und ihrer politischen Implikation*. Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Ramb, B.; Tietzel, M. (Hg.), 1993: *Ökonomische Verhaltenstheorie*, München: Vahlen.
- Ravenstein, E.G., 1885: The Laws of Migration. In: *Journal of the Royal Statistical Society*, 1885, 48, 167-235.
- Reich, M.; Gordon, D.; Edwards, R., 1978: Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft. In: Sengenberger, W. (Hg.): *Der gespaltener Arbeitsmarkt*, Frankfurt: Campus, S. 55-65.
- Rosenbaum, J.E., 1986: Institutional career structures and a social construction of ability. In: Richardson, J.G. (Hg.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York: Greenwood Press, 139-171.
- Rossalina, L.; Obermann, J.; Kerschbaum, J.; Saupe, B., 2006: SiM. Between Equal Opportunity and Marginalisation. A Longitudinal Perspective on the Social Integration of Migrants. Wien: Projektendbericht, ZSI: [http://www.zsi.at/attach/3Endbericht\\_SiM.pdf](http://www.zsi.at/attach/3Endbericht_SiM.pdf). (Stand: 4.09.2010)
- Rössel, J., 2009: *Sozialstrukturanalyse. Eine kompakte Einführung*. Wiesbaden: VS-Verlag.

Sassen, S., 1988: *The Mobility of Labor and Capital. A study in international investment and capital flow.* Cambridge: Cambridge University Press.

Scheibelhofer, E., 2001: *Migration und Individualisierung. Grundlegende Handlungsorientierungen im Prozess der Auswanderung am Beispiel von AuslandsösterreicherInnen in New York City.* Dissertation, Wien.

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: Edition Sigma.

Sengenberger, W., 1975: *Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes.* Frankfurt u. München: Campus.

Sengenberger, W. (Hg.), 1978: *Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation.* Frankfurt/Main: Campus.

Sengenberger, W. (Hrsg.), 1978a: *Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem.* In: Sengenberger, W. (Hg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation.* Frankfurt/Main: Campus, 15-42.

Sengenberger, W., 1979: *Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung – mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland.* In: Brinkmann, C. (Hg.), *Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung.* Bd. 33, Nürnberg, 1-44.

Sengenberger, W., 1987: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Arbeiten aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF, München, Frankfurt/Main u. New York.*

Sesselmeier, W., Blauermel, G., 1997: *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick.* 2. Auflage, Heidelberg: Physica-Verlag.

Scheuer, M., 1987: *Zur Leistungsfähigkeit neoklassischer Arbeitsmarkttheorien.* Bonn: Neue Gesellschaft.

Schmid, G., 2002: *Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik.* Frankfurt a. Main/New York: Campus.

Shields, M.; Wheatley Price, S., 1996: *The earnings of first and second generation immigrants in England: an investigation using the quarterly labour force survey,* Mimeo, 1996, 7, Leicester: University of Leicester.

Spence, Michael, 1973: *Job Market Signaling.* *Quarterly Journal of Economics*, 1973, 87, 355-374.

Stark, O., 1984: *Discontinuity and the Theory of International Migration.* *Kyklos*, Jg. 37,2, 206-222.

Szydlik, M., 1990: *Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Analyse mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels 1984-1988.* Berlin: Edition Sigma.

Taubmann, P / Wächter, M (1986) *Segmented labour markets.* In: Ashenfelter, Orley und Layard Richard (Hg.) *Handbook of labor economics 2:* 1183-1217, Amsterdam.

- Thurow, L. C., 1975: Generating Inequality. London und Basingstoke: Macmillan.
- Thurow, L. C., 1984: Der Arbeitsmarkt. In: Gefährliche Strömungen. Wirtschaftspolitik in der Krise. Frankfurt, 205-251.
- Todaro, M. P., 1980: International Migration in Developing Countries: A survey. Population and Economic Change in Developing Countries. Chicago: University of Chicago Press.
- Treibel, A., 1999: Migration in modernen Gesellschaften. Weinheim und München: Juventa-Verlag.
- Treiman, D. J., 1977: Occupational Prestige in Comparative Perspective. New York: Academic Press.
- Walch, J., 1980: Ökonomie der Frauendiskriminierung. Freiburg: Haufe.
- Warner, W. L.; Srole, L., 1945: Social Systems of American Ethnic Groups, New Haven.
- Wegener, B., 1988: Kritik des Prestiges. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Wolf-Maier, F.; Kreuzhuber, M., 2008: Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Schlüsselfaktor Beschäftigung. In: Österreichischer Integrationsfonds: Expertenbeiträge zur Integration. Wien 2008, 50-77.
- World Migration, 2008: Managing Labour Mobility in the evolving Global Economy, 2008, 4, 496.
- Ziefle, A., 2004: Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin. Online: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2004/i04-102.pdf> (Stand: 4.09.2010)
- Stowasser, J. M.; Petschenig, M.; Skutsch, F. 1997: Stowasser. Österreichische Schulausgabe. Lateinisch-deutsches Schulwörterbuch, Wien: ÖBV.

### **Internetquellen:**

- Zeitungsartikel „Standard“: <http://derstandard.at/2896241>, 13.12.2009
- Eurstat Datenbank:  
[http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/index.cfm?TargetUrl=DSP\\_PUB\\_WELC](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/index.cfm?TargetUrl=DSP_PUB_WELC), 6.09.2010
- Statistik Austria:  
[http://www.statistik.at/web\\_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/publdetail?id=3&listid=3&detail=537](http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/publdetail?id=3&listid=3&detail=537), 17.01.2010
- Statistik Austria (2008):  
[http://www.statistik.at/web\\_de/dokumentationen/Arbeitsmarkt/index.html](http://www.statistik.at/web_de/dokumentationen/Arbeitsmarkt/index.html), 7.08.2010
- T.A.S.K.S 2010  
Tasks-Konferenz mit David Autor, Einleitungstext für den „Call for Papers“ unter:  
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr\\_veranstaltung\\_2010\\_05\\_17\\_call\\_for\\_papers\\_task.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr_veranstaltung_2010_05_17_call_for_papers_task.pdf), 7.08.2010
- Warwick Institute for Employment Research:  
<http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/s2/>, 7.08.2010

## 11 ANHANG

### 11.1 SPSS-Outputs der multinomialen logistischen Regressionsmodelle

#### 11.1.1 Das Herkunftsmodell

Tabelle 9: Herkunftsmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

$R^2=0.10$  (Cox & Snell),  $0.11$  (Nagelkerke),  $0.04$  (McFadden).

Modell  $\chi^2(42)=4073.402$ ,  $p<0.001$ . \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$ .

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Höchster Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-0.62***	0.03	395.33			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.47***	0.03	257.67	0.62	0.59	0.66
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-1.10***	0.05	567.27	0.33	0.30	0.37
41-65 Jährige	0.08*	0.03	5.79	1.08	1.02	1.16
<b>Herkunft (ÖsterreicherInnen ohne MH=Ref.)</b>						
EUalt geb	1.14***	0.10	135.46	3.14	2.59	3.81
MH von EUalt	0.31***	0.08	15.67	1.37	1.17	1.60
EUneu geb	-0.37**	0.12	10.08	0.69	0.55	0.87
MH von EUneu	0.30***	0.08	12.25	1.34	1.14	1.58
Serbien geb	-0.75***	0.22	12.18	0.47	0.31	0.72
MH von Serbien	-0.21	0.22	0.96	0.81	0.53	1.24
Türkei geb	-0.50**	0.17	8.27	0.61	0.43	0.85
MH von Türkei	-0.72*	0.32	5.07	0.49	0.26	0.91
Else geb	0.77***	0.13	34.96	2.17	1.68	2.80
MH von Else	0.52**	0.23	5.15	1.68	1.07	2.62
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	-0.43***	0.10	18.96	0.65	0.54	0.79

Tabelle 10: Herkunftsmodell: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Hoher Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-0.68***	0.03	489.36			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.14***	0.03	26.95	0.87	0.82	0.92
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.25***	0.04	43.82	0.78	0.73	0.84
41-65 Jährige	-0.05	0.03	2.52	0.95	0.89	1.01
<b>Herkunft (ÖsterreicherInnen ohne MH=Ref.)</b>						
EUalt geb	0.62***	0.10	37.53	1.86	1.52	2.26
MH von EUalt	0.26***	0.08	11.43	1.29	1.11	1.50
EUneu geb	-0.35***	0.10	11.22	0.71	0.58	0.87
MH von EUneu	0.29***	0.08	13.13	1.34	1.14	1.56
Serbien geb	-0.54**	0.18	9.21	0.59	0.41	0.83
MH von Serbien	0.13	0.17	0.56	1.13	0.81	1.58
Türkei geb	-0.87***	0.18	24.76	0.42	0.30	0.59
MH von Türkei	-0.29	0.19	2.28	0.75	0.51	1.09
Else geb	-0.19	0.15	1.53	0.83	0.61	1.12
MH von Else	0.29	0.21	1.91	1.34	0.88	2.02
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	-0.33***	0.10	11.22	0.72	0.59	0.87

Tabelle 11: Herkunftsmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Geringer Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-1.05***	0.03	955.98			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.38***	0.03	165.50	0.68	0.64	0.72
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.51***	0.04	131.34	0.60	0.55	0.66
41-65 Jährige	0.25***	0.04	49.97	1.29	1.20	1.38
<b>Herkunft (ÖsterreicherInnen ohne MH=Ref.)</b>						
EUalt geb	-0.75***	0.13	33.56	0.47	0.37	0.61
MH von EUalt	-0.12	0.10	1.47	0.89	0.73	1.08
EUneu geb	0.46***	0.09	27.04	1.59	1.34	1.89
MH von EUneu	0.29***	0.09	10.30	1.34	1.12	1.60
Serbien geb	0.99***	0.11	76.15	2.70	2.16	3.37
MH von Serbien	0.63***	0.17	13.52	1.87	1.34	2.61
Türkei geb	1.16***	0.10	133.39	3.20	2.63	3.90
MH von Türkei	1.05***	0.16	45.49	2.85	2.10	3.87
Else geb	0.30*	0.12	5.76	1.35	1.06	1.71
MH von Else	0.13	0.27	0.24	1.14	0.67	1.93
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	0.85***	0.09	97.52	2.33	1.97	2.76

### 11.1.2 Das Segmentationsmodell

Tabelle 12: Segmentationsmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

$R^2=0.32$  (Cox & Snell),  $0.35$  (Nagelkerke),  $0.15$  (McFadden).

Modell  $\chi^2(36)=15220.128$ ,  $p<0.001$ . \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$ .

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
Höchster Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg						
Konstante	-3.38***	0.08	1723.37			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.37***	0.04	90.37	0.69	0.64	0.74
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.95***	0.05	362.56	0.39	0.35	0.43
41-65 Jährige	0.07	0.04	3.25	1.07	0.99	1.15
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-0.59***	0.16	14.14	0.55	0.41	0.75
unternehmerische Dienstl.	1.18***	0.07	309.08	3.27	2.86	3.73
Distribution und Ver- trieb	0.83***	0.07	134.52	2.29	1.99	2.64
Öffentliche Verwal- tung	1.31***	0.08	294.33	3.71	3.20	4.31
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	2.30***	0.07	1051.59	10.00	8.70	11.49
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	-0.38***	0.05	68.98	0.69	0.63	0.75
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikati- onsniveau	2.24***	0.05	1856.78	9.38	8.47	10.39
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.30***	0.07	16.15	1.35	1.17	1.56
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Be- trieb*Hohes Qualifi- kationsniveau	-0.29***	0.08	12.37	0.75	0.63	0.88

Tabelle 13: Segmentationsmodell: hoherer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Hoher Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-2.34***	0.07	1120.78			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.15***	0.03	21.23	0.86	0.80	0.92
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.18***	0.04	21.30	0.84	0.78	0.90
41-65 Jährige	0.02	0.03	0.25	1.02	0.95	1.09
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-1.34***	0.16	71.10	0.26	0.19	0.36
unternehmerische Dienstl.	1.35***	0.06	445.34	3.86	3.40	4.38
Distribution und Vertrieb	1.19***	0.07	326.90	3.28	2.89	3.73
Öffentliche Verwaltung	1.26***	0.07	311.37	3.53	3.07	4.07
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	1.45***	0.07	447.12	4.27	3.74	4.89
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	0.06	0.04	3.09	1.07	0.99	1.14
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikationsniveau	0.68***	0.04	329.71	1.97	1.83	2.12
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.54***	0.04	167.03	1.71	1.58	1.85
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Betrieb*Hohes Qualifikationsniveau	-0.29***	0.06	24.94	0.75	0.67	0.84

Tabelle 14: Segmentationsmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Geringer Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-0.82***	0.06	161.24			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.83***	0.04	505.04	0.43	0.40	0.47
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.73***	0.05	260.96	0.48	0.44	0.53
41-65 Jährige	0.27***	0.04	52.80	1.31	1.22	1.41
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-1.16***	0.10	141.99	0.31	0.26	0.38
unternehmerische Dienstl.	0.85***	0.06	192.00	2.34	2.07	2.63
Distribution und Vertrieb	0.43***	0.06	46.76	1.54	1.36	1.75
Öffentliche Verwaltung	0.33***	0.07	21.16	1.39	1.21	1.60
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	0.50***	0.07	53.07	1.65	1.44	1.89
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	0.22***	0.04	29.09	1.24	1.15	1.34
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikationsniveau	-1.83***	0.06	1046.59	0.16	0.14	0.18
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.55***	0.04	228.10	1.73	1.61	1.85
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Betrieb*Hohes Qualifikationsniveau	-0.20**	0.08	5.82	0.82	0.69	0.96

### 11.1.3 Das Humankapitalmodell

Tabelle 15: Humankapitalmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

R<sup>2</sup>=0.36 (Cox & Snell), 0.39 (Nagelkerke), 0.17 (McFadden).

Modell  $\chi^2(33)=17943.996$ ,  $p<0.001$ . \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Höchster Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-1.66***	0.05	1216.07			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.83***	0.04	465.26	0.43	0.40	0.47
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.78***	0.06	183.23	0.46	0.41	0.51
41-65 Jährige	0.27***	0.04	39.57	1.32	1.21	1.43
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölke- rungsdichte	0.16***	0.04	14.10	1.18	1.08	1.28
Mittlere Bevölke- rungsdichte	0.14***	0.04	10.26	1.15	1.06	1.26
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	-0.54***	0.08	45.98	0.58	0.50	0.68
Matura,Kolleg	1.40***	0.05	842.74	4.05	3.69	4.45
Universität	4.30***	0.06	5303.21	73.88	65.80	82.95
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	-0.34***	0.06	35.93	0.71	0.64	0.80
1.6 bis 4.5 Jahre	-0.21***	0.05	16.39	0.81	0.73	0.90
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	-0.59***	0.10	33.37	0.55	0.45	0.68

Tabelle 16: Humankapitalmodell: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
Hoher Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg						
Konstante	-1.10***	0.04	872.30			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.22***	0.03	58.76	0.80	0.76	0.85
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.16***	0.04	14.97	0.86	0.79	0.93
41-65 Jährige	0.09**	0.04	6.46	1.09	1.02	1.17
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölke- rungsdichte	0.30***	0.03	76.61	1.35	1.26	1.44
Mittlere Bevölke- rungsdichte	0.24***	0.03	49.13	1.27	1.19	1.36
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	-0.82***	0.05	226.94	0.44	0.40	0.49
Matura,Kolleg	1.21***	0.04	1150.54	3.34	3.11	3.58
Universität	1.57***	0.06	635.18	4.83	4.27	5.45
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	-0.12**	0.04	9.38	0.88	0.82	0.96
1.6 bis 4.5 Jahre	-0.02	0.04	0.17	0.98	0.91	1.06
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	-0.22***	0.07	11.21	0.80	0.70	0.91

Tabelle 17: Humankapitalmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
Geringer Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg						
Konstante	-1.06***	0.04	747.28			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.55***	0.03	313.29	0.58	0.54	0.61
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.93***	0.05	402.67	0.39	0.36	0.43
41-65 Jährige	0.19***	0.04	26.27	1.21	1.12	1.30
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölke- rungsdichte	0.10**	0.04	7.50	1.10	1.03	1.19
Mittlere Bevölke- rungsdichte	0.01	0.04	0.16	1.01	0.94	1.09
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	1.05***	0.03	919.79	2.86	2.67	3.06
Matura,Kolleg	-0.62***	0.06	95.05	0.54	0.48	0.61
Universität	-0.46***	0.12	14.40	0.63	0.50	0.80
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	0.45***	0.04	119.77	1.56	1.44	1.69
1.6 bis 4.5 Jahre	0.30***	0.04	54.91	1.36	1.25	1.47
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	0.36***	0.06	36.11	1.44	1.28	1.62

### 11.1.4 Das Gesamtmodell

Tabelle 18: Gesamtmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg  
 $R^2=0.49$  (Cox & Snell),  $0.53$  (Nagelkerke). Modell  $\chi^2(93)=26803.309$ ,  $p<0.001$ .  
 $*p<0.05$ ,  $**p<0.01$ ,  $***p<0.001$ .

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
<b>Höchster Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-3.54***	0.10	1335.95			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.68***	0.05	207.14	0.51	0.46	0.56
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.80***	0.06	172.26	0.45	0.40	0.51
41-65 Jährige	0.26***	0.05	32.73	1.30	1.19	1.42
<b>Herkunft (ÖsterreicherInnen ohne MH=Ref.)</b>						
EUalt geb	0.32*	0.14	5.61	1.38	1.06	1.80
MH von EUalt	0.09	0.11	0.77	1.10	0.89	1.35
EUnneu geb	-0.87***	0.15	32.10	0.42	0.31	0.57
MH von EUnneu	-0.07	0.12	0.38	0.93	0.74	1.17
Serbien geb	-0.40	0.26	2.42	0.67	0.41	1.11
MH von Serbien	-0.68*	0.29	5.43	0.51	0.28	0.90
Türkei geb	-0.10	0.21	0.21	0.91	0.60	1.38
MH von Türkei	0.05	0.36	0.02	1.05	0.52	2.13
Else geb	-0.73***	0.18	17.10	0.48	0.34	0.68
MH von Else	0.02	0.31	0.00	1.02	0.56	1.87
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	-0.44***	0.13	11.13	0.64	0.50	0.83
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-1.03***	0.18	33.79	0.36	0.25	0.50
unternehmerische	0.52***	0.08	46.88	1.68	1.45	1.96
Dienstl.						
Distribution und Vertrieb	0.71***	0.08	80.52	2.03	1.74	2.37
Öffentliche Verwaltung	0.55***	0.09	39.24	1.74	1.46	2.06
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	1.40***	0.08	296.41	4.04	3.45	4.74
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	-0.57***	0.06	101.78	0.57	0.51	0.63
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikationsniveau	1.95***	0.06	1040.6	7.03	6.25	7.92
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.32***	0.08	15.30	1.38	1.18	1.63
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Betrieb*Hohes Qualifikationsniveau	-0.73***	0.10	58.38	0.48	0.40	0.58
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölkerungsdichte	0.16***	0.05	12.03	1.18	1.07	1.29
Mittlere Bevölkerungsdichte	0.09	0.05	3.19	1.09	0.99	1.20
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine	0.13	0.09	2.38	1.14	0.96	1.35
Pflichtschule						
Matura,Kolleg	1.47***	0.05	818.19	4.35	3.93	4.81
Universität	4.09***	0.06	3994.4	59.87	52.74	67.97

<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	-0.14*	0.06	5.79	0.87	0.77	0.97
1.6 bis 4.5 Jahre	-0.09	0.05	2.87	0.91	0.82	1.01
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	-0.25*	0.11	5.10	0.78	0.62	0.97

Tabelle 19: Gesamtmodell: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter-grenze	Ober-grenze
<b>Hoher Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-2.39***	0.08	1011.78			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.24***	0.03	46.63	0.79	0.74	0.84
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.20***	0.04	21.94	0.82	0.76	0.89
41-65 Jährige	0.13***	0.04	13.09	1.14	1.06	1.22
<b>Herkunft (ÖsterreicherInnen ohne MH=Ref.)</b>						
EUalt geb	0.40***	0.11	13.92	1.50	1.21	1.85
MH von EUalt	0.10	0.08	1.59	1.11	0.95	1.30
EUneu geb	-0.55***	0.11	25.23	0.58	0.47	0.72
MH von EUneu	0.15	0.09	2.93	1.16	0.98	1.37
Serbien geb	-0.43*	0.18	5.40	0.65	0.45	0.93
MH von Serbien	0.02	0.18	0.01	1.02	0.71	1.45
Türkei geb	-0.62***	0.18	11.86	0.54	0.38	0.76
MH von Türkei	-0.06	0.20	0.10	0.94	0.63	1.40
Else geb	-0.83***	0.16	26.08	0.43	0.32	0.60
MH von Else	0.01	0.23	0.00	1.01	0.65	1.58
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	-0.44***	0.10	17.99	0.64	0.52	0.79
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-1.44***	0.16	80.00	0.24	0.17	0.33
unternehmerische Dienstl.	1.11***	0.07	290.27	3.05	2.68	3.47
Distribution und Vertrieb	1.10***	0.07	271.33	3.02	2.65	3.44
Öffentliche Verwaltung	0.98***	0.07	176.64	2.66	2.30	3.07
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	1.29***	0.07	334.65	3.63	3.16	4.16
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	-0.04	0.04	1.11	0.96	0.89	1.04
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikationsniveau	0.53***	0.04	184.18	1.70	1.58	1.84
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.51***	0.04	142.64	1.67	1.54	1.82
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Betrieb*Hohes Qualifikationsniveau	-0.39***	0.06	43.30	0.68	0.60	0.76
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölkerungsdichte	0.20***	0.04	32.60	1.23	1.14	1.32
Mittlere Bevölkerungsdichte	0.14***	0.04	16.33	1.15	1.08	1.24
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	-0.56***	0.06	97.74	0.57	0.51	0.64
Matura,Kolleg	1.22***	0.04	1082.5	3.40	3.16	3.65

Universität	1.50***	0.07	524.24	4.48	3.94	5.09
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	-0.03	0.04	0.47	0.97	0.89	1.06
1.6 bis 4.5 Jahre	0.03	0.04	0.72	1.03	0.96	1.12
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	-0.07	0.07	1.02	0.93	0.81	1.07

Tabelle 20: Gesamtmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Geringer Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-1.30***	0.07	313.69			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.93***	0.04	533.31	0.40	0.37	0.43
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.86***	0.05	287.21	0.42	0.38	0.47
41-65 Jährige	0.31***	0.04	58.46	1.36	1.25	1.47
<b>Herkunft (ÖsterreicherInnen ohne MH=Ref.)</b>						
EUalt geb	-0.58***	0.14	17.63	0.56	0.43	0.74
MH von EUalt	-0.16	0.10	2.29	0.85	0.69	1.05
EUneu geb	0.67***	0.10	46.52	1.95	1.61	2.36
MH von EUneu	0.29**	0.10	8.93	1.34	1.11	1.62
Serbien geb	0.88***	0.13	48.89	2.41	1.88	3.08
MH von Serbien	0.61***	0.19	10.78	1.84	1.28	2.65
Türkei geb	0.70***	0.11	38.66	2.01	1.61	2.51
MH von Türkei	0.67***	0.17	15.94	1.95	1.41	2.71
Else geb	0.47***	0.14	11.56	1.60	1.22	2.09
MH von Else	0.11	0.29	0.14	1.11	0.63	1.96
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	0.71***	0.09	56.73	2.02	1.68	2.43
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-0.89***	0.10	77.01	0.41	0.34	0.50
unternehmerische Dienstl.	1.03***	0.06	250.37	2.79	2.46	3.17
Distribution und Ver- trieb	0.69***	0.07	107.54	2.00	1.75	2.28
Öffentliche Verwal- tung	0.71***	0.08	85.98	2.02	1.74	2.35
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	0.65***	0.07	79.13	1.91	1.66	2.20
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	0.28***	0.04	40.36	1.32	1.21	1.43
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikati- onsniveau	-1.60***	0.06	749.12	0.20	0.18	0.23
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.61***	0.04	251.92	1.83	1.70	1.97
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Be- trieb*Hohes Quali- fikationsniveau	-0.19*	0.09	4.71	0.83	0.70	0.98
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölke- rungsdichte	-0.44***	0.04	109.07	0.64	0.59	0.70
Mittlere Bevölke- rungsdichte	-0.22***	0.04	31.36	0.80	0.74	0.87
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	0.59***	0.04	223.74	1.80	1.66	1.94

Matura,Kolleg	-0.87***	0.07	161.16	0.42	0.37	0.48
Universität	-0.59***	0.13	20.67	0.56	0.43	0.72
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	0.32***	0.05	49.88	1.37	1.26	1.50
1.6 bis 4.5 Jahre	0.20***	0.04	19.85	1.22	1.12	1.33
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	0.30***	0.06	21.47	1.35	1.19	1.53

---

### 11.1.5 Exkurs Gesamtmodell & Interaktion

Tabelle 21: Gesamtmodell 2: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

$R^2=0.46$  (Cox & Snell),  $0.50$  (Nagelkerke). Modell  $\chi^2(114)=23981.624$ ,  $p<0.001$ .  
 $*p<0.05$ ,  $**p<0.01$ ,  $***p<0.001$ .

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Höchster Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-3.81***	0.10	1599.31			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.61***	0.04	192.84	0.54	0.50	0.59
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.96***	0.06	275.89	0.38	0.34	0.43
41-65 Jährige	0.27***	0.04	37.60	1.31	1.20	1.43
<b>Herkunft (ÖsterreicherInnen ohne MH=Ref.)</b>						
EUalt geb	0.50**	0.19	7.08	1.65	1.14	2.39
MH von EUalt	0.21	0.14	2.28	1.24	0.94	1.64
EUneu geb	-0.94***	0.26	13.47	0.39	0.24	0.65
MH von EUneu	-0.04	0.17	0.04	0.97	0.69	1.35
Serbien/Türkei geb	-0.62*	0.30	4.14	0.54	0.30	0.98
MH von Serbien/Türkei	-0.85*	0.43	3.91	0.43	0.19	0.99
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	-0.48***	0.13	12.92	0.62	0.47	0.80
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-0.88***	0.17	26.44	0.42	0.30	0.58
unternehmerische Dienstl.	0.59***	0.08	61.43	1.81	1.56	2.10
Distribution und Ver- trieb	0.69***	0.08	76.31	2.00	1.71	2.34
Öffentliche Verwal- tung	0.64***	0.09	55.04	1.90	1.60	2.25
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	1.75***	0.08	487.03	5.78	4.94	6.75
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	-0.54***	0.05	109.85	0.58	0.52	0.64
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikati- onsniveau	2.03***	0.06	1259.69	7.63	6.82	8.53
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.26***	0.08	10.65	1.30	1.11	1.52
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Be- trieb*Hohes Quali- fikationsniveau	-0.56***	0.09	37.05	0.57	0.48	0.69
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölke- rungsdichte	0.30***	0.04	45.96	1.35	1.24	1.48
Mittlere Bevölke- rungsdichte	0.13**	0.05	8.26	1.14	1.04	1.25
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	-0.08	0.10	0.66	0.92	0.75	1.12
Matura,Kolleg, Universität	2.65***	0.05	3416.2	14.15	12.95	15.47
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	-0.10	0.06	3.26	0.90	0.81	1.01
1.6 bis 4.5 Jahre	0.02	0.05	0.15	1.02	0.92	1.13
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						

Ja (erwerbslos)	-0.16	0.10	2.30	0.85	0.70	1.05
<b>Interaktion aus Bildung*Herkunft</b>						
max. Pflichtschule*EUalt geb	-0.36	0.66	0.30	0.70	0.19	2.55
max. Pflichtschule*MH von EUalt geb	0.00	0.57	0.00	1.00	0.33	3.05
max. Pflichtschule*EUneu geb	1.09*	0.48	5.21	2.97	1.17	7.55
max. Pflichtschule*MH von EUneu geb	0.11	0.49	0.05	1.12	0.43	2.94
max. Pflichtschule*Serbien/Türkei geb	1.60***	0.38	17.90	4.93	2.35	10.33
max. Pflichtschule*MH von Serbien/Türkei geb	1.02	0.75	1.87	2.77	0.64	11.94
Matura,Kolleg, Universität*EUalt geb	0.15	0.21	0.51	1.16	0.77	1.77
Matura,Kolleg, Universität*MH von EUalt geb	-0.32	0.21	2.43	0.73	0.49	1.09
Matura,Kolleg, Universität*EUneu geb	0.10	0.28	0.14	1.11	0.64	1.90
Matura,Kolleg, Universität*MH von EUneu geb	-0.04	0.24	0.02	0.96	0.61	1.53
Matura,Kolleg, Universität*Serbien/Türkei geb	-0.36	0.40	0.82	0.70	0.32	1.52
Matura,Kolleg, Universität*MH von Serbien/Türkei geb	0.62	0.54	1.31	1.86	0.64	5.34

Tabelle 22: Gesamtmodell 2: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
<b>Hoher Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-2.34***	0.08	971.69			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.25***	0.03	50.96	0.78	0.73	0.83
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.20***	0.04	22.49	0.82	0.75	0.89
41-65 Jährige	0.14***	0.04	13.64	1.14	1.07	1.23
<b>Herkunft (ÖsterreicherInnen ohne MH=Ref.)</b>						
EUalt geb	0.49***	0.13	13.31	1.62	1.25	2.11
MH von EUalt geb	0.13	0.10	1.55	1.13	0.93	1.39
EUneu geb	-0.66***	0.15	19.32	0.52	0.39	0.69
MH von EUneu geb	0.19	0.11	3.05	1.21	0.98	1.49
Serbien/Türkei geb	-0.64***	0.20	10.74	0.53	0.36	0.77
MH von Serbien/Türkei geb	-0.14	0.18	0.55	0.87	0.61	1.25
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	-0.41***	0.11	13.96	0.66	0.53	0.82
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-1.46***	0.16	82.59	0.23	0.17	0.32
unternehmerische	1.09***	0.07	274.41	2.96	2.61	3.37

Dienstl.						
Distribution und Vertrieb	1.10***	0.07	266.83	2.99	2.63	3.42
Öffentliche Verwaltung	0.95***	0.07	166.32	2.59	2.24	2.99
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	1.26***	0.07	316.05	3.51	3.06	4.03
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	-0.05	0.04	1.58	0.95	0.88	1.03
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikationsniveau	0.51***	0.04	169.52	1.67	1.55	1.80
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.51***	0.04	136.92	1.66	1.53	1.81
Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße						
Großer Betrieb*Hohes Qualifikationsniveau	-0.40***	0.06	43.53	0.67	0.60	0.76
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölkerungsdichte	0.21***	0.04	32.80	1.23	1.15	1.32
Mittlere Bevölkerungsdichte	0.14***	0.04	14.69	1.15	1.07	1.23
Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	-0.68***	0.06	109.89	0.51	0.45	0.58
Matura,Kolleg, Universität	1.30***	0.04	1166.6	3.67	3.41	3.96
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	-0.02	0.04	0.33	0.98	0.90	1.06
1.6 bis 4.5 Jahre	0.03	0.04	0.59	1.03	0.95	1.12
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	-0.05	0.07	0.62	0.95	0.83	1.09
<b>Interaktion aus Bildung*Herkunft</b>						
max. Pflichtschule*EUalt geb	-0.08	0.39	0.04	0.93	0.43	2.00
max. Pflichtschule*MH von EUalt	0.51	0.30	2.99	1.67	0.93	2.97
max. Pflichtschule*EUneu geb	1.00***	0.28	12.75	2.72	1.57	4.71
max. Pflichtschule*MH von EUneu	0.22	0.29	0.58	1.25	0.70	2.22
max. Pflichtschule*Serbien/Türkei geb	0.63*	0.28	4.91	1.87	1.07	3.25
max. Pflichtschule*MH von Serbien/Türkei	0.52	0.33	2.60	1.69	0.89	3.20
Matura,Kolleg, Universität*EUalt geb	-0.24	0.18	1.76	0.79	0.56	1.12
Matura,Kolleg, Universität*MH von EUalt	-0.29	0.18	2.58	0.75	0.53	1.07
Matura,Kolleg, Universität*EUneu geb	0.02	0.19	0.02	1.02	0.71	1.47
Matura,Kolleg, Universität*MH von EUneu	-0.24	0.19	1.54	0.79	0.54	1.15
Matura,Kolleg, Universität*Serbien/Türkei geb	-0.23	0.32	0.51	0.80	0.43	1.49

Matura,Kolleg, Universität*MH von Serbien/Türkei	0.13	0.36	0.14	1.14	0.57	2.30
--	------	------	------	------	------	------

Tabelle 23: Gesamtmodell 2: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Geringer Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-1.25***	0.07	284.55			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.93***	0.04	519.62	0.39	0.36	0.43
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.87***	0.05	281.21	0.42	0.38	0.46
41-65 Jährige	0.29***	0.04	52.25	1.34	1.24	1.45
<b>Herkunft (ÖsterreicherInnen ohne MH=Ref.)</b>						
EUalt geb	-0.47***	0.16	8.98	0.62	0.46	0.85
MH von EUalt	-0.20	0.13	2.49	0.82	0.63	1.05
EUneu geb	0.53***	0.11	21.48	1.70	1.36	2.12
MH von EUneu	0.27*	0.12	5.15	1.31	1.04	1.65
Serbien/Türkei geb	0.52***	0.14	13.55	1.68	1.27	2.21
MH von Serbien/Türkei	0.38	0.20	3.57	1.46	0.99	2.15
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	0.63***	0.10	41.15	1.88	1.55	2.27
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-0.91***	0.10	80.10	0.40	0.33	0.49
unternehmerische Dienstl.	1.00***	0.07	237.74	2.73	2.40	3.10
Distribution und Ver- trieb	0.66***	0.07	96.53	1.93	1.70	2.21
Öffentliche Verwal- tung	0.69***	0.08	80.17	1.99	1.71	2.31
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	0.67***	0.07	83.92	1.96	1.70	2.27
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	0.28***	0.04	39.28	1.32	1.21	1.44
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikati- onsniveau	-1.59***	0.06	723.28	0.20	0.18	0.23
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.60***	0.04	242.79	1.83	1.69	1.97
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Be- trieb*Hohes Quali- fikationsniveau	-0.16	0.09	3.34	0.85	0.72	1.01
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölke- rungsdichte	-0.42***	0.04	95.49	0.66	0.61	0.72
Mittlere Bevölke- rungsdichte	-0.22***	0.04	29.79	0.80	0.74	0.87
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	0.55***	0.04	149.58	1.73	1.58	1.88
Matura,Kolleg, Universität	-1.25***	0.09	175.99	0.29	0.24	0.35
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	0.31***	0.05	46.19	1.37	1.25	1.49
1.6 bis 4.5 Jahre	0.19***	0.05	16.74	1.21	1.10	1.32
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						

Ja (erwerbslos)	0.30***	0.07	20.27	1.35	1.18	1.54
<b>Interaktion aus Bildung*Herkunft</b>						
max. Pflichtschule*EUalt geb	-0.08	0.31	0.07	0.92	0.50	1.70
max. Pflichtschule*MH von EUalt	0.40	0.24	2.68	1.49	0.92	2.40
max. Pflichtschule*EUneu geb	0.33*	0.15	4.99	1.40	1.04	1.87
max. Pflichtschule*MH von EUneu	0.16	0.22	0.50	1.17	0.76	1.81
max. Pflichtschule*Serbien/Türkei geb	0.36*	0.16	5.40	1.44	1.06	1.95
max. Pflichtschule*MH von Serbien/Türkei	0.43	0.26	2.77	1.54	0.93	2.57
Matura,Kolleg, Universität*EUalt geb	0.12	0.39	0.09	1.12	0.52	2.42
Matura,Kolleg, Universität*MH von EUalt	-0.69	0.61	1.29	0.50	0.15	1.66
Matura,Kolleg, Universität*EUneu geb	0.92***	0.18	27.10	2.52	1.78	3.56
Matura,Kolleg, Universität*MH von EUneu	-0.07	0.46	0.02	0.94	0.38	2.29
Matura,Kolleg, Universität*Serbien/Türkei geb	1.54***	0.26	36.00	4.64	2.81	7.66
Matura,Kolleg, Universität*MH von Serbien/Türkei	1.15	0.60	3.65	3.17	0.97	10.35

---

### 11.1.6 Das Migrationsmodell

Tabelle 24: Migrationsmodell: höchster Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

$R^2=0.56$  (Cox & Snell),  $0.60$  (Nagelkerke). Modell  $\chi^2(96)=4075.205$ ,  $p<0.001$ .  
\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$ .

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Höchster Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-4.11***	0.47	76.39			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.29*	0.14	4.12	0.75	0.57	0.99
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.44*	0.19	5.15	0.65	0.44	0.94
41-65 Jährige	0.12	0.17	0.53	1.13	0.81	1.57
<b>Herkunft (EUalt geb=Ref.)</b>						
EUnneu geb	-1.05***	0.17	40.41	0.35	0.25	0.48
Serbien geb	-0.65*	0.27	5.75	0.52	0.31	0.89
Türkei geb	-0.61**	0.25	6.01	0.54	0.34	0.89
Else geb	-0.80***	0.19	17.78	0.45	0.31	0.65
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	-0.81***	0.20	15.67	0.45	0.30	0.67
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-1.90	1.15	2.74	0.15	0.02	1.42
unternehmerische Dienstl.	1.25***	0.26	22.31	3.48	2.07	5.84
Distribution und Ver- trieb	1.28***	0.27	22.09	3.60	2.11	6.15
Öffentliche Verwal- tung	1.70***	0.32	27.77	5.47	2.91	10.28
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	1.76***	0.27	43.14	5.84	3.45	9.88
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	-0.22	0.17	1.74	0.80	0.58	1.11
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikati- onsniveau	2.74***	0.20	187.31	15.42	10.42	22.82
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.88***	0.25	12.45	2.41	1.48	3.92
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Be- trieb*Hohes Quali- kationsniveau	-1.03***	0.29	12.52	0.36	0.20	0.63
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölke- rungsdichte	0.09	0.16	0.31	1.09	0.80	1.50
Mittlere Bevölke- rungsdichte	0.04	0.18	0.05	1.04	0.73	1.49
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	1.27***	0.22	33.35	3.56	2.31	5.48
Matura,Kolleg	1.40***	0.18	57.94	4.04	2.82	5.78
Universität	3.46***	0.18	381.78	31.85	22.51	45.06
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	-0.24	0.17	2.05	0.78	0.56	1.09
1.6 bis 4.5 Jahre	-0.39**	0.16	6.04	0.67	0.49	0.92
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	-1.07***	0.30	12.46	0.34	0.19	0.62
<b>Zuzugsalter (20-39 Jahre=Ref.)</b>						
0 bis 6 Jahre	-0.53	0.29	3.44	0.59	0.34	1.03

7 bis 19 Jahre	-0.73**	0.23	9.63	0.48	0.31	0.77
40 Jahre und älter	0.04	0.25	0.03	1.04	0.64	1.70
<b>Zuzugskohorte (ab 1995=Ref.)</b>						
vor 1995	0.03	0.25	0.02	1.03	0.63	1.68
<b>Aufenthaltsdauer (mehr als 10 Jahre=Ref.)</b>						
bis zu 5J	0.49	0.28	3.06	1.64	0.94	2.85
5 bis 10 J	0.08	0.27	0.10	1.09	0.64	1.85
<b>Staatsbürgerschaft (österr S.=Ref.)</b>						
ausländische Staatsbürgerschaft	-0.09	0.15	0.36	0.91	0.67	1.23

Tabelle 25: Migrationsmodell: hoher Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Hoher Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-2.55***	0.39	43.13			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	0.19	0.12	2.56	1.21	0.96	1.52
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.04	0.14	0.08	0.96	0.72	1.27
41-65 Jährige	-0.01	0.14	0.00	0.99	0.76	1.30
<b>Herkunft (EUalt geb=Ref.)</b>						
EUneu geb	-0.80***	0.13	38.42	0.45	0.35	0.58
Serbien geb	-0.66***	0.20	10.63	0.52	0.35	0.77
Türkei geb	-1.03***	0.21	24.08	0.36	0.24	0.54
Else geb	-0.98***	0.18	31.11	0.37	0.26	0.53
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	-0.42*	0.18	5.78	0.66	0.47	0.93
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	-0.02	0.59	0.00	0.98	0.31	3.08
unternehmerische Dienstl.	1.77***	0.25	50.67	5.89	3.62	9.60
Distribution und Vertrieb	1.66***	0.25	43.05	5.28	3.21	8.68
Öffentliche Verwaltung	1.73***	0.30	33.43	5.63	3.14	10.12
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	1.47***	0.26	32.44	4.37	2.63	7.25
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	0.13	0.13	1.16	1.14	0.90	1.46
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikationsniveau	0.85***	0.14	38.79	2.35	1.80	3.07
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.67***	0.14	22.37	1.96	1.48	2.59
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Betrieb*Hohes Qualifikationsniveau	-0.52**	0.21	6.44	0.59	0.40	0.89
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölkerungsdichte	-0.22	0.13	2.95	0.80	0.63	1.03
Mittlere Bevölkerungsdichte	-0.01	0.14	0.01	0.99	0.75	1.30
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine Pflichtschule	-0.02	0.17	0.01	0.98	0.71	1.37
Matura,Kolleg	1.01***	0.13	62.12	2.74	2.13	3.53
Universität	1.32***	0.16	65.09	3.74	2.71	5.15

<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	-0.11	0.14	0.63	0.90	0.69	1.17
1.6 bis 4.5 Jahre	-0.11	0.13	0.65	0.90	0.70	1.16
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	-0.54**	0.20	7.54	0.58	0.39	0.86
<b>Zuzugsalter (20-39 Jahre=Ref.)</b>						
0 bis 6 Jahre	-0.15	0.24	0.43	0.86	0.54	1.36
7 bis 19 Jahre	-0.04	0.18	0.04	0.96	0.67	1.37
40 Jahre und älter	-0.04	0.23	0.02	0.96	0.62	1.51
<b>Zuzugskohorte (ab 1995=Ref.)</b>						
vor 1995	-0.08	0.21	0.13	0.93	0.61	1.40
<b>Aufenthaltsdauer (mehr als 10 Jahre=Ref.)</b>						
bis zu 5J	0.05	0.24	0.04	1.05	0.66	1.68
5 bis 10 J	0.09	0.22	0.16	1.09	0.71	1.70
<b>Staatsbürgerschaft (österr S.=Ref.)</b>						
ausländische Staatsbürgerschaft	-0.01	0.12	0.01	0.99	0.78	1.26

Tabelle 26: Migrationsmodell: geringer Arbeitsmarkterfolg vs. mittlerer Arbeitsmarkterfolg

	B	SE	Wald	EXP(B)	95% Konfidenzintervall	
					Unter- grenze	Ober- grenze
<b>Geringer Arbeitsmarkterfolg vs. Mittlerer Arbeitsmarkterfolg</b>						
Konstante	-2.41***	0.29	67.69			
<b>Geschlecht (Mann=Ref.)</b>						
Frau	-0.13	0.09	2.01	0.87	0.73	1.05
<b>Alter (31-40J=Ref.)</b>						
15-30 Jährige	-0.49***	0.13	15.55	0.61	0.48	0.78
41-65 Jährige	0.05	0.11	0.24	1.05	0.86	1.30
<b>Herkunft (EUalt geb=Ref.)</b>						
EUneu geb	1.24***	0.14	79.61	3.45	2.63	4.52
Serbien geb	1.53***	0.17	85.62	4.63	3.34	6.40
Türkei geb	1.44***	0.17	75.44	4.20	3.04	5.81
Else geb	1.06***	0.17	39.25	2.89	2.08	4.04
<b>Bildungsabschluss (Bildungsinländer=Ref.)</b>						
Bildungsausländer	0.38**	0.14	7.04	1.46	1.10	1.94
<b>Branche (industrieller Sektor=Ref.)</b>						
primärer Sektor	0.43	0.32	1.81	1.53	0.82	2.84
unternehmerische Dienstl.	1.74***	0.15	134.00	5.69	4.24	7.63
Distribution und Vertrieb	1.33***	0.16	73.10	3.79	2.79	5.14
Öffentliche Verwaltung	1.47***	0.21	50.59	4.37	2.91	6.56
Pers. Dienst u. soz. Dienstl.	0.73***	0.16	20.23	2.07	1.51	2.84
<b>Teilzeit/Vollzeit (Vollzeit=Ref.)</b>						
Teilzeit	0.08	0.10	0.67	1.09	0.89	1.32
<b>Dummy Qualifikationsniveau (gering=Ref.)</b>						
Hohes Qualifikationsniveau	-1.79***	0.15	133.56	0.17	0.12	0.23
<b>Betriebsgröße (Ref.= klein)</b>						
Großer Betrieb	0.61***	0.09	44.51	1.85	1.54	2.21
<b>Interaktion: Qualifikationsniveau*Betriebsgröße</b>						
Großer Betrieb*Hohes Qualifikationsniveau	-0.74**	0.26	8.18	0.48	0.29	0.79
<b>Urbanisierungsgrad (niedrige Bev.dichte=Ref.)</b>						
Hohe Bevölkerungsdichte	-0.52***	0.10	25.60	0.60	0.49	0.73

Mittlere Bevölkerungsdichte	-0.33**	0.12	8.19	0.72	0.57	0.90
<b>Höchste Bildung (Lehre, berufsbildende, mittlere S.=Ref.)</b>						
Pflichtschule/keine	0.66***	0.10	45.46	1.94	1.60	2.35
Pflichtschule						
Matura,Kolleg	-0.41***	0.12	11.62	0.66	0.52	0.84
Universität	-0.24	0.18	1.69	0.79	0.55	1.13
<b>Beschäftigungsdauer (4.6 Jahre und länger=Ref.)</b>						
0-1.5 Jahre	0.23*	0.10	4.81	1.26	1.02	1.54
1.6 bis 4.5 Jahre	0.21*	0.11	4.07	1.24	1.01	1.53
<b>Erfahrung von Erwerbslosigkeit (Nein (erwerbstätig)=Ref.)</b>						
Ja (erwerbslos)	-0.03	0.13	0.04	0.97	0.75	1.27
<b>Zuzugsalter (20-39 Jahre=Ref.)</b>						
0 bis 6 Jahre	-1.06***	0.22	23.22	0.35	0.22	0.53
7 bis 19 Jahre	-0.27*	0.13	4.37	0.77	0.60	0.98
40 Jahre und älter	0.14	0.19	0.54	1.15	0.79	1.67
<b>Zuzugskohorte (ab 1995=Ref.)</b>						
vor 1995	0.03	0.17	0.03	1.03	0.74	1.44
<b>Aufenthaltsdauer (mehr als 10 Jahre=Ref.)</b>						
bis zu 5J	0.02	0.20	0.01	1.02	0.69	1.50
5 bis 10 J	-0.20	0.19	1.20	0.82	0.57	1.17
<b>Staatsbürgerschaft (österr S.=Ref.)</b>						
ausländische	0.27**	0.09	8.88	1.31	1.10	1.57
Staatsbürgerschaft						

## 11.2 SPSS-Syntax

\*\*\*\*Syntax Diplomarbeit mlogit Stand 29-09-2010.

\*\*\*\*Erstellung der Variablen.

\*\*\*\*\*Konstruktion der abhängigen Variablen.

\*ich verwende hier isco4, also den aktuellen oder früheren beruf, falls momentan nicht erwerbstätig.

RECODE

isco4

(MISSING=SYSMIS) (1110 thru 1310=1) (2110 thru 2470=2) (3000 thru 3480=3) (4110 thru 4220=4) (5110 thru 5220=5) (6110

thru 6150=6) (7110 thru 7440=7) (8110 thru 8340=8) (9110 thru 9330=9) INTO beruf .

VARIABLE LABELS beruf 'Beruf'.

RECODE

isco4

(MISSING=SYSMIS) (1110 thru 2470=1) (3000 thru 3480=2) (4110 thru 7440=4) (8110 thru 9330=3) INTO beruf4 .

VARIABLE LABELS beruf4 'Beruf4'.

value labels beruf4 1"höchster AMerfolg" 2"hoher AMerfolg" 4"mittlerer AMerfolg" 3"geringer AMerfolg".

\*\*\*\*\*Konstruktion der unabhängigen Variablen.

\*\*\*\*Alter5.

RECODE

balt

(MISSING=SYSMIS) (14 thru 20=1) (21 thru 30=2) (31 thru 40=5) (41 thru 50=3) (51 thru 65=4) INTO alter5 .

VARIABLE LABELS alter5 'Alter'.

value labels alter5 1'14-20J' 2'21-30J' 3'41-50J' 4'51-65J' 5'31-40'.

recode balt (MISSING=SYSMIS) (15 thru 30=1) (31 thru 40=3) (41 thru 65=2) into alter3.

value labels alter3 1"15-30 Jährige" 2"41-65 Jährige" 3"31-40 Jährige".

\*\*\*\*\*Geschlecht.

recode bsex (1=2) (2=1) into sex.

value labels sex 1"Frau" 2"Mann".

\*\*\*\*\*Zuzugsalter.

if bouseit>0 bojahr=xdate.year(boseit).

recode bojahr (missing,9993=sysmis).

fre bojahr.

if bojahr>0 bomon=xdate.month(boseit).

compute gebjahr=xdate.year(bgebk).

if bojahr>0 boalt= bojahr-gebjahr.

recode boalt (0 thru 2=1) (3 thru 6=4) (6 thru 14=10) (15 thru 19=17) (20 thru 39=30) (40 thru hi=60) into zualt.

recode boalt (0 thru 6=1) (7 thru 19=2) (20 thru 39=4) (40 thru hi=3) into boalter4.

value labels boalter4 1"0 bis 6 Jahre" 2"7 bis 19 Jahre" 4"20 bis 39 Jahre" 3"40 Jahre und älter".

\*\*\*\*\*Kohorte.

RECODE

bojahr

(MISSING=SYSMIS) (1910 thru 1970=1) (1971 thru 1980=2) (1981 thru 1990=3) (1991 thru Highest=4) INTO kohorte2 .

value labels kohorte2 1"1910-1970" 2"1971-1980" 3"1981-1990" 4"1991>".

VARIABLE LABELS kohorte2 'Zuzugskohorte'.

recode bojahr (MISSING=SYSMIS) (1910 thru 1994=1) (1995 thru hi=2) into kohorte\_dich.

value labels kohorte\_dich 1"1910-1994" 2"1995>".

\*\*\*\*\*Herkunft Österreicher letzte Kategorie.

\*Herkunftsvariable über GO und MH.

recode bgeblan (1=1) (2,6,7,10,21,22,26,27,28,29,30,33,34,36,37,38,40,42,43,45,47,48=2) (4,12,16,17,23,25,31,32,39,41,11,13=4) (14,15,151,152,153=6) (8=8) (else=10) (missing=sysmis) into herkunft.

value labels herkunft 2 "EUaltgeb" 4 "EUneugeb" 6 "Serbiengeb" 8 "Türkeigeb" 10 "Elsegeb".

RECODE

bgeblanm

(1=1) (2=2) (6=2) (7=2) (10=2) (21=2) (22=2) (26=2) (27=2) (28=2)

(29=2) (30=2) (33=2) (34=2) (36=2) (37=2) (38=2) (40=2) (42=2)

(43=2) (45=2) (47=2) (48=2) (4=3) (12=3) (16=3) (17=3) (23=3)

(25=3) (31=3) (32=3) (39=3) (41=3) (11=3) (13=3) (14=4) (15=4)

(151=4) (152=4) (153=4) (8=5) (MISSING=SYSMIS) (ELSE=6) INTO

gebmutter .

value labels gebmutter 2 "EUalt" 3 "EUneu" 4 "Serbien" 5 "Türkei" 6 "Else".

RECODE

bgeblanv

(1=1) (2=2) (6=2) (7=2) (10=2) (21=2) (22=2) (26=2) (27=2) (28=2)

(29,30,33,34,36,37,38=2) (40=2) (42=2)

(43=2) (45=2) (47=2) (48=2) (4=3) (12=3) (16=3) (17=3) (23=3)

```

(25=3) (31=3) (32=3) (39=3) (41=3) (11=3) (13=3) (14=4) (15=4)
(151=4) (152=4) (153=4) (8=5) (MISSING=SYSMIS) (ELSE=6) INTO
gebvater .
value labels gebvater 2 "EUalt" 3 "EUneu" 4 "Serbien" 5 "Türkei" 6 "Else".
if (herkunft=1 and (gebmutter=1 and gebvater=1)) herkunft=12.
if (herkunft=1 and (gebmutter=6 or gebvater=6)) herkunft=11.
if (herkunft=1 and (gebmutter=5 or gebvater=5)) herkunft=9.
if (herkunft=1 and (gebmutter=4 or gebvater=4)) herkunft=7.
if (herkunft=1 and (gebmutter=3 or gebvater=3)) herkunft=5.
if (herkunft=1 and (gebmutter=2 or gebvater=2)) herkunft=3.
value labels herkunft 12"kein MH" 3 "MH von EUalt" 5 "MH von EUneu" 7 "MH von Serbien" 9 "MH von Türkei" 11
"MH von Else" 2 "EUaltgeb" 4 "EUneugeb" 6 "Serbiengeb" 8 "Türkeigeb" 10 "Elsegeb".
fre herkunft.
*****Bildungsherkunft.
compute kort=0.
if (kjahr>0 and kjahr<=bojahr and bgeblan>1) kort=1.
value labels kort 0 'Bildungsinländer' 1 'Bildungsausländer'.
recode kort (0=1) (1=0) into kort_dich.
value labels kort_dich 0"Bildungsausländer" 1"Bildungsinländer".
*****Teilzeit/Vollzeit (dichotomisieren).
RECODE
  xdstd
  (3=SYSMIS) (1=1) (2=2) (MISSING=SYSMIS) INTO xdstd_dich .
VARIABLE LABELS xdstd_dich 'teilzeit_vollzeit'.
value labels xdstd_dich 1'Teilzeit' 2'Vollzeit'.
*****Branche.
RECODE
  xdzwab
  (MISSING=SYSMIS) (4=2) (6=6) (5=3) (7=3) (9=3) (12=4) (15=4) (8=5) (16=5) (10=2) (11=2) (17=2)
(13=5) (14=5)
  (1 thru 3=1) INTO Branche1 .
VARIABLE LABELS Branche 'Branche1'.
value labels branche1 1"primärer Sektor" 6"industrieller SektorRef" 3"Distribution und Vertrieb" 4"Öffentliche
Verwaltung" 5"pers Dienst u soz Dienstl" 2"unternehmerische Dienstleistungen".
****Qualifikationsanforderung und Betriebsgröße.
RECODE
  danz
  (50=1) (60=SYSMIS) (MISSING=SYSMIS) (1 thru 30=1) (41 thru 42=2) INTO sizefirm .
VARIABLE LABELS sizefirm 'Betriebsgröße'.
value labels sizefirm 1'klein' 2'groß'.
recode sizefirm (1=2) (2=1) into sizefirm_dich.
value labels sizefirm_dich 1"groß" 2"klein".
RECODE
  dtaet
  (8=1) (4=2) (5=2) (MISSING=SYSMIS) (1 thru 3=1) (6 thru 7=1) (12 thru 14=1) (9 thru 11=2) (15 thru 17=2)
INTO
  dtaet_dich .
VARIABLE LABELS dtaet_dich 'dtaet dich'.
value labels dtaet_dich 1'gering' 2'hoch'.
recode dtaet_dich (1=2) (2=1) into quali_dich.
value labels quali_dich 1"hoch" 2"gering".
*****Höchster Bildungsabschluss.
recode xkartab (1=1) (2=5) (3=2) (4 thru 6=3) (7,8=4) into bildung5.
value labels bildung5 1"Pflichtschule/keine Pflichtschule" 2"Berufsbildende mittlere S" 3"Matura,Kolleg" 4"Uni"
5"Lehre".
recode bildung5 (1=1) (2,5=4) (3=2) (4=3) into bildung4.
value labels bildung4 1"Pflichtschule/keine Pflichtschule" 4"Lehre, berufsbildende mittlere S" 2"Matura,Kolleg"
3"Uni".
recode bildung5 (1=1) (2=3) (5=3) (3,4=2) into bildung_drei.
value labels bildung_drei 1'bis Pflicht' 3'Lehre, berufsbildende mittlere S' 2'Matura und höher'.
*****Aufenthaltsdauer.
if bojahr>0 bodez=bojahr+bomon/12.
compute adez=ajahr+amonat/12.
if bojahr>0 botime=adez-bodez.
RECODE
  botime
  (MISSING=SYSMIS) (Lowest thru 5=1) (5.01 thru 10=2) (10.01 thru Highest=3) INTO aufenthaltsdauer .
VARIABLE LABELS aufenthaltsdauer 'aufenthaltsdauer'.
value labels aufenthaltsdauer 1'bis zu 5J' 2'5 bis 10 J' 3'mehr als 10J'.
*****Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber.
*dtime.

```

```

compute dtime=dseitz/12.
recode dtime (0 thru 1.5=1) (1.5 thru 4.5=2) (4.5 thru 10=3) (10 thru 20=3) (20 thru hi=3) into beschdauer3.
value labels beschdauer3 1'0-1.5 Jahre' 2'1.5 bis 4.5 Jahre' 3'4.5 und länger'.
*****Erfahrung von Arbeitslosigkeit vor 1 Jahr.
RECODE
  leinj
  (2=1) (4=1) (6=1) (8=1) (1=2) (5=2) (7=2) (MISSING=SYSMIS) INTO leinj_dich .
VARIABLE LABELS leinj_dich 'leinj_dich'.
value labels leinj_dich 1'Nicht-Erwerbstätig' 2'Erwerbstätig'.

*****Staatsbürgerschaft.
recode xbstaato (1=2) (2=1) into staatsb.
value labels staatsb 1"Nicht-Österr" 2"Österr".
*****MNLOG.
*****1. Modell - Basismodell mit Diskriminierungsvariablen.
temporary.
*weight gew1.
select if (balt>=15 and balt<65).
if (ajahr=2009 and xwieoft=5) raus=1.
recode raus (missing=0).
select if raus=0.
sel if varuniversum=1.
NOMREG
  beruf4 (BASE=LAST ORDER=ASCENDING) BY sex alter3 herkunft kort_dich
  /CRITERIA CIN(95) DELTA(0) MXITER(100) MXSTEP(5) CHKSEP(20) LCONVERGE(0)
  PCONVERGE(0.000001) SINGULAR(0.00000001)
  /MODEL
  /STEPWISE = PIN(.05) POUT(0.1) MINEFFECT(0) RULE(SINGLE) ENTRYMETHOD(LR)
  REMOVALMETHOD(LR)
  /INTERCEPT =INCLUDE
  /PRINT = ASSOCIATION CELLPROB CLASSTABLE FIT CORB PARAMETER SUMMARY LRT CPS STEP MFI
kernel.
*****2. Modell - Segmentationsmodell.
temporary.
*weight gew1.
select if (balt>=15 and balt<65).
if (ajahr=2009 and xwieoft=5) raus=1.
recode raus (missing=0).
select if raus=0.
sel if varuniversum=1.
NOMREG
  beruf4 (BASE=LAST ORDER=ASCENDING) BY sex alter3 Branche1 xdstd_dich quali_dich sizefirm_dich
  /CRITERIA CIN(95) DELTA(0) MXITER(100) MXSTEP(5) CHKSEP(20) LCONVERGE(0)
  PCONVERGE(0.000001) SINGULAR(0.00000001)
  /MODEL = sex alter3 Branche1 xdstd_dich quali_dich
  sizefirm_dich quali_dich*sizefirm_dich
  /STEPWISE = PIN(.05) POUT(0.1) MINEFFECT(0) RULE(SINGLE) ENTRYMETHOD(LR)
  REMOVALMETHOD(LR)
  /INTERCEPT =INCLUDE
  /PRINT = CELLPROB CORB PARAMETER SUMMARY LRT CPS STEP MFI kernel.
  /SAVE ESTPROB PREDCAT PCPROB ACPROB .
*****3.Modell: Humankapitalmodell.
temporary.
*weight gew1.
select if (balt>=15 and balt<65).
if (ajahr=2009 and xwieoft=5) raus=1.
recode raus (missing=0).
select if raus=0.
sel if varuniversum=1.
NOMREG
  beruf4 (BASE=LAST ORDER=ASCENDING) BY sex alter3 xurb bildung4 beschdauer3 leinj_dich
  /CRITERIA CIN(95) DELTA(0) MXITER(100) MXSTEP(5) CHKSEP(20) LCONVERGE(0)
  PCONVERGE(0.000001) SINGULAR(0.00000001)
  /MODEL = sex alter3 xurb bildung4 beschdauer3 leinj_dich
  /STEPWISE = PIN(.05) POUT(0.1) MINEFFECT(0) RULE(SINGLE) ENTRYMETHOD(LR)
  REMOVALMETHOD(LR)
  /INTERCEPT =INCLUDE
  /PRINT = FIT PARAMETER SUMMARY LRT CPS STEP MFI kernel.
  /SAVE ESTPROB PREDCAT PCPROB ACPROB .
*****4. Modell: Gesamtmodell.
temporary.

```

```

*weight gew1.
select if (balt>=15 and balt<65).
if (ajahr=2009 and xwieoft=5) raus=1.
recode raus (missing=0).
select if raus=0.
*sel if varuniversum=1.
NOMREG
  beruf4 (BASE=LAST ORDER=ASCENDING) BY sex alter3 herkunft kort_dich Branche1 xdstd_dich quali_dich
sizefirm_dich xurb bildung4 beschdauer3 leinj_dich
/CRITERIA CIN(95) DELTA(0) MXITER(100) MXSTEP(5) CHKSEP(20) LCONVERGE(0)
PCONVERGE(0.000001) SINGULAR(0.00000001)
/MODEL = sex alter3 herkunft kort_dich Branche1 xdstd_dich quali_dich
sizefirm_dich quali_dich*sizefirm_dich xurb bildung4 beschdauer3 leinj_dich
/STEPWISE = PIN(.05) POUT(0.1) MINEFFECT(0) RULE(SINGLE) ENTRYMETHOD(LR)
REMOVALMETHOD(LR)
/INTERCEPT =INCLUDE
/PRINT = ASSOCIATION CELLPROB CLASSTABLE FIT CORB PARAMETER SUMMARY LRT CPS STEP MFI
kernel
/SAVE ESTPROB PREDCAT PCPROB ACPROB .
*****5.Modell: Gesamtmodell II.
temporary.
*weight gew1.
select if (balt>=15 and balt<65).
if (ajahr=2009 and xwieoft=5) raus=1.
recode raus (missing=0).
select if raus=0.
sel if varuniversum=1.
NOMREG
  beruf4 (BASE=LAST ORDER=ASCENDING) BY sex alter3 kort_dich
  Branche1 xdstd_dich quali_dich sizefirm_dich xurb beschdauer3 leinj_dich
  bildung_drei her_int
/CRITERIA CIN(95) DELTA(0) MXITER(100) MXSTEP(5) CHKSEP(20) LCONVERGE(0)
PCONVERGE(0.000001) SINGULAR(0.00000001)
/MODEL = sex alter3 her_int kort_dich Branche1 xdstd_dich quali_dich
sizefirm_dich xurb beschdauer3 leinj_dich bildung_drei quali_dich*sizefirm_dich
bildung_drei*her_int
/STEPWISE = PIN(.05) POUT(0.1) MINEFFECT(0) RULE(SINGLE) ENTRYMETHOD(LR)
REMOVALMETHOD(LR)
/INTERCEPT =INCLUDE
/PRINT = PARAMETER SUMMARY LRT CPS STEP MFI
/SAVE ESTPROB PREDCAT PCPROB ACPROB .
*****6.Modell: Migration.
temporary.
*weight gew1.
select if (balt>=15 and balt<65).
if (ajahr=2009 and xwieoft=5) raus=1.
recode raus (missing=0).
select if raus=0.
sel if bgeblan>1.
NOMREG
  beruf4 (BASE=LAST ORDER=ASCENDING) BY sex alter3 herk5 kort_dich Branche1 xdstd_dich quali_dich
sizefirm_dich
  xurb beschdauer3 leinj_dich bildung4 boalter4 kohorte_dich aufenthaltsdauer staatsb
/CRITERIA CIN(95) DELTA(0) MXITER(100) MXSTEP(5) CHKSEP(20) LCONVERGE(0)
PCONVERGE(0.000001) SINGULAR(0.00000001)
/MODEL = sex alter3 herk5 kort_dich Branche1 xdstd_dich quali_dich sizefirm_dich quali_dich*sizefirm_dich
xurb beschdauer3 leinj_dich bildung4 boalter4 kohorte_dich aufenthaltsdauer staatsb
/STEPWISE = PIN(.05) POUT(0.1) MINEFFECT(0) RULE(SINGLE) ENTRYMETHOD(LR)
REMOVALMETHOD(LR)
/INTERCEPT =INCLUDE
/PRINT = PARAMETER SUMMARY LRT CPS STEP MFI kernel.
/SAVE ESTPROB PREDCAT PCPROB ACPROB

```

## 11.3 Lebenslauf

### Persönliche Daten

Name: Stefanie Smoliner

Geboren: 20.10.1986

Geburtsort: Wien

Anschrift: Hauslabgasse 35/33 1050 Wien

Familienstand: ledig

Staatsbürgerschaft: Österreich

### Schulische Ausbildung

Schuljahr 1993/94 – 1996/97: Volksschule 1040 Wien, Phorugasse 4

Schuljahr 1997/98 – 2004/05: Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium

Wien IV, Wiedner Gürtel 68

Schulform Gymnasium

6. Juni 2005: Matura mit ausgezeichnetem Erfolg

### Studium

Seit Schuljahr 2005/06: Studium der Soziologie, Politikwissenschaft und Wissenschaftsforschung an der Universität Wien und der Raumplanung an der technischen Universität Wien

1. Diplomprüfungszeugnis: 01.01.2006

2. Diplomprüfungszeugnis: 09.06.2008 mit Auszeichnung

Fachdiplomprüfung „Methoden der empirischen Sozialforschung“: 30.06.2009 (schriftlich), 7.07.2009 (mündlich), Note: Sehr Gut

Jänner 2009 – April 2009: Auslandsstudium an der Faculty of Social Sciences an der University of Ottawa, Kanada

### Summer Schools

\* University of Ljubljana (Slowenien)

30.07.2008 – 16.08.2008 ECPR Summer School in Methods and Techniques an der Universität in Ljubljana (Faculty of Social Sciences)

Intensivkurs: "Introduction to R" bei Andrej Blejec

Hauptkurs: "Network Analysis" bei Vladimir Batagelj & Andrej Mrvar

Prüfung in Network Analysis am 16.08.2008 (5 ECTS): Score 10 von max. 10 (excellent)

\* University of Essex (Großbritannien)

20.07.2010 - 24.07.2010 Essex Summer School in Social Science Data Analysis

Hauptkurs: Multilevel Models with Applications; Instructor: Dr. Paul Lambert

Intensivkurs: Mathematics for Scientists; Instructor: Dr. Chris Saker

### **Besondere Kenntnisse**

Lebende Fremdsprachen: Englisch (fließend in Wort und Schrift)

TOEFL-Test am 21.06.08: Testscore: 112 von max. 120

Französisch (Grundkenntnisse)

Gebärdensprache (Grundkenntnisse)

EDV-Kenntnisse: Microsoft Office: Word, PowerPoint; Excel; Outlook; SPSS; Pajek;

Statistikprogramm R, STATA

Ausbildung in Peer Mediation (Friedensakademie Burg Schlaining)

Schuljahr 2002/03 – 2003/04: Praxis als Schulmediatorin am BG IV

Rettungsschwimmerausbildung, Leistungsabzeichen Helfer

Ausbildung in der österreichischen Gebärdensprache

Ausbildung zum „Flüchtlingsbuddy“ (Flüchtlingsbetreuer) im Integrationshaus Wien

Ausbildung zur Lehrbeauftragten des Österreichischen Jugendrotkreuzes

2010: Moderationstraining; Instructor: Mag. Birgit Baumann

2010: Multivariate Regression Models training; Instructor: Dr. Hossein Shahla

### **Praktika**

05.07.08 – 19.07.08 Leiterin in der Ferienbetreuung von Kindern:

Leiterin des „English-in-Action Camp“ von Sommercamps AG YA!

Sozialwissenschaftliches Praktikum im Rudolfinerhaus Privatklinik Wien

von: 18.08.2008 – 29.08.2008 und 22.09.2008 – 03.10.2008

Tätigkeiten: Datenerfassung und Datenbearbeitung mit SPSS und Excel

### **Berufliche Erfahrungen**

Seit 28.3. 2007: Leitung von Erste-Hilfe Kursen im Rahmen des österreichischen Jugendrotkreuzes

Seit 22.09.2008: Lehrberechtigung für die Unterweisung von Erste Hilfe (Sofortmaßnahmen) für den Führerschein

2009: Werkvertragnehmerin beim ÖIBF (österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung)

Tätigkeiten: wissenschaftliche Projektarbeit

Seit 2009: Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) im Bereich "Arbeit und Chancengleichheit"

Tätigkeit: Wissenschaftliche Projektdurchführung nationaler und internationaler Projekte

Schlüssel-Qualifikationen:

Detaillierte Fachkenntnisse in quantitativen und qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung. Primäre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Chancengleichheit sowie Integration und Migration.

**Forschungsprojekte**

Projekte im Jahr 2009 und 2010 am Zentrum für Soziale Innovation:

How well does education travel? Education and occupation with and without migration.

Auftraggeber: Forschungsschwerpunkt internationale Wirtschaft

Endbericht: <http://www.fiw.ac.at/index.php?id=480#c9368>

Sozialer Aufstieg aus dem Migrationsmilieu in gehobene Berufe

Auftraggeber: Robert Bosch Stiftung

Link: <https://www.zsi.at/object/project/930>

Hope in Stations (Obdachlose auf Bahnhöfen in Berlin, Paris, Brüssel, Rom)

Auftraggeber: European Commission

Link: <https://www.zsi.at/object/project/970>