

Valentina JANISCH, Université de Vienne

Abstract

The population with migration background living in Austria is very diverse regarding nationality, place of birth and country of origin of the parental generation. Those differences translate into the individuals' position in the labour market. This article gives an overview of the degree of the differentiation in labour market positioning due to migration background.

1. Einleitung

Die Bedeutung von Erwerbsarbeit und somit der Stellung am Arbeitsmarkt für nahezu alle Aspekte des Lebens gilt unter Experten als unbestritten (vgl. z.B. Kreckel, 1992: 94ff, Sesselmeier/Blauermel, 1998: 1 u. Hinz/Abraham, 2005: 18). Erwerbsarbeit ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung für die materielle Absicherung. Sie beeinflusst durch den hohen (nicht zuletzt zeitlichen) Stellenwert, den sie in der Gesellschaft und im Leben des Einzelnen einnimmt, und ihren Einfluss auf Ansehen und soziale Stellung wesentlich die allgemeine persönliche Zufriedenheit oder Unzufriedenheit. Im Zusammenhang mit Migration kommt ein weiterer Aspekt hinzu: die Einbindung in den Arbeitsmarkt des Ziellandes stellt einen wesentlichen Faktor für die Integration in die Gesellschaft des Ziellandes dar (vgl. Wolf-Maier/Kreuzhuber, 2007: 51).

Ausgehend von diesen Gegebenheiten soll im Folgenden die Positionierung der Nachkommen von Zuwanderern am österreichischen Arbeitsmarkt dargestellt werden, um festzustellen, inwieweit die "Herkunft" bzw. die "nationale Abstammung" von Menschen ihre Stellung am Arbeitsmarkt beeinflusst

2. Zielsetzung und Methodik

Dieser Artikel befasst sich daher mit der Frage, ob sich signifikante Unterschiede bezüglich der Stellung am österreichischen Arbeitsmarkt zwischen Migranten der 1. und der 2. Generation zeigen - ob der Generation der in Österreich geborenen Nachkommen der Zuwanderer der Aufstieg in höhere Positionen gelingt oder ob sich diesbezüglich keine signifikanten Positionsunterschiede feststellen lassen. Dabei sollen einerseits Differenzen in der beruflichen Positionierung zwischen Zuwanderern der 1. und der 2. Generation und der übrigen Wohnbevölkerung, und andererseits Unterschiede zwischen den beiden Zuwanderergenerationen herausgearbeitet werden. Als Datengrundlage der Untersuchung dienten die Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (2. Quartal 2008)³⁰.

²⁹ Im Folgenden werden zur Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit nur die männlichen Formen verwendet. Es sind damit natürlich beide Geschlechter gemeint.

³⁰ Die Definition der statistischen Kategorien (z.B. bezüglich der Stellung im Beruf) stimmt daher ebenfalls mit jener der Statistik Austria überein.

Die in Österreich lebende Bevölkerung, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden, die selbst jedoch in Österreich geboren wurde (2. Zuwanderergeneration) wird auch als Personen „mit Migrationshintergrund“ bezeichnet. Menschen „mit unmittelbarem Migrationshintergrund“ sind hingegen Personen, die im Ausland geboren wurden und jetzt in Österreich leben (1. Zuwanderergeneration). Die aktuelle Staatsbürgerschaft spielt in beiden Fällen keine Rolle. Sind beide Gruppen gemeint, wird die Bezeichnung „mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund“ verwendet.

Da die großen Zuwandererströme unter völlig unterschiedlichen Umständen nach Österreich kamen, ungleiche Voraussetzungen für die Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt mitbrachten und auch unterschiedliche (nicht zuletzt rechtliche) Bedingungen in Österreich vorfanden, ergibt sich auch bei der Analyse der Arbeitsmarktdaten von Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund ein sehr heterogenes Bild je nach Herkunftsland bzw. Herkunftsland der zugewanderten Eltern. Die Aufspaltung der Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund in herkunftsregionsspezifische Untergruppen versucht dieser Diversität Rechnung zu tragen.

3. Ergebnisse

3.1. Unterschiede in der sozialrechtlichen und hierarchischen Stellung

Die Stellung im Beruf dient häufig als Hinweis auf den Arbeitsmarkterfolg von Migranten, da sich zum Beispiel *„Arbeiterpositionen eher im unteren Bereich der Arbeitsmarkthierarchie“* (Granato, 2003: 61) finden und *„insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen aufweisen und durchschnittlich mit einem niedrigeren Einkommen verbunden sind“* (Granato, 2003: 61) als Angestellte oder Beamte.

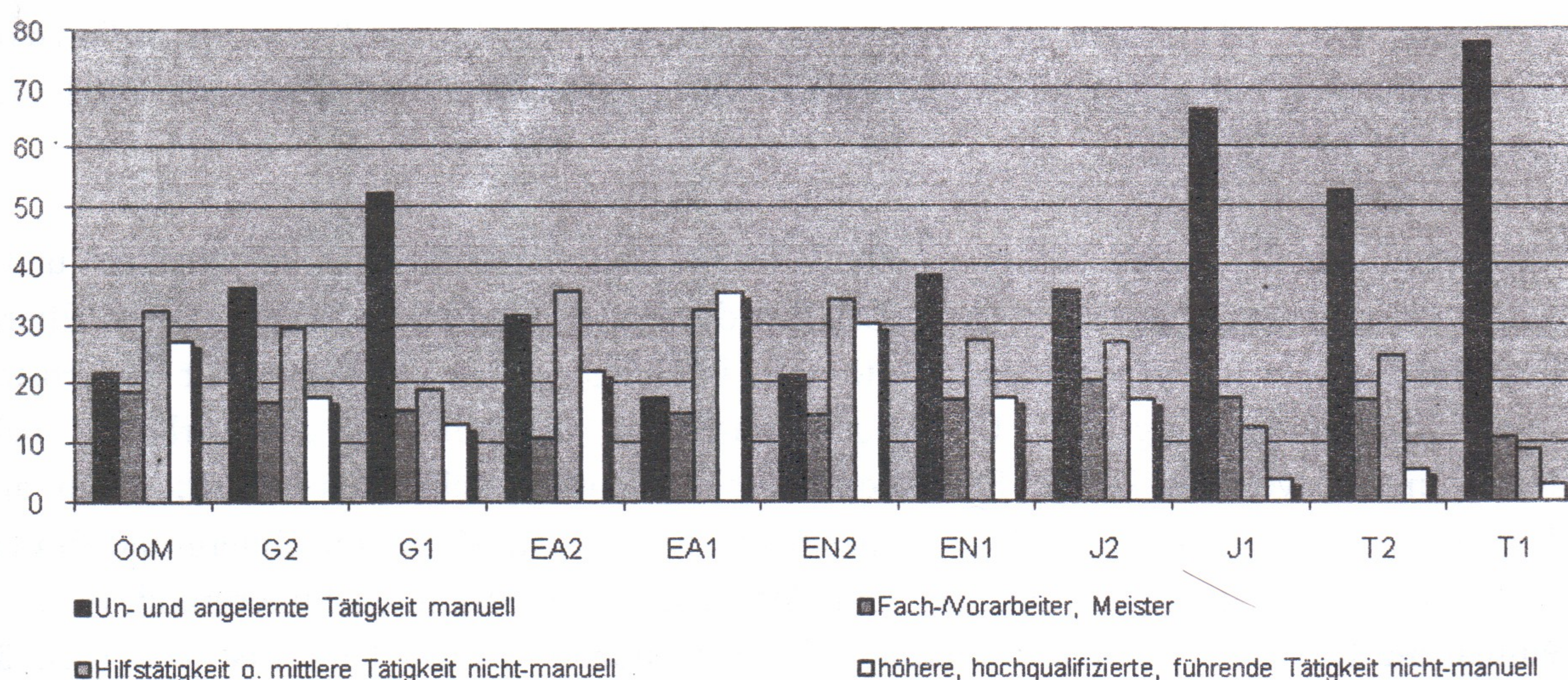
Vergleicht man die sozialrechtliche Stellung der in Österreich geborenen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, so zeigt sich, dass fast die Hälfte der Erwerbstätigen, deren Eltern aus der Türkei eingewandert sind, als Arbeiter tätig ist, hingegen nur ein Viertel der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund.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

(vgl. Abb. 1). Darüber hinaus nehmen sie fast ebenso häufig Leitungsfunktionen ein wie Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund.

Interessant sind die Ergebnisse bei den Nachkommen von Zuwanderern aus den EU-Staaten. Personen mit EUalt-Migrationshintergrund³¹ stehen in unselbstständigen Erwerbspositionen hierarchisch insgesamt unter der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Allerdings sind Nachkommen von Immigranten aus dem EU-Raum, vor allem aus den alten EU-Staaten, deutlich häufiger selbstständig erwerbstätig als Personen ohne Migrationshintergrund, und insgesamt auch häufiger in Führungspositionen zu finden. Bei den Nachkommen von Immigranten aus den neuen EU-Staaten liegt die Selbstständigenquote zwar unter jener der Nachkommen von Zuwanderern aus den alten EU-Staaten, unselbstständig Erwerbstätige der zweiten Generation der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten sind allerdings häufiger als unselbstständig erwerbstätige Nachkommen von Zuwanderern aus den alten EU-Staaten und auch als unselbstständig Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund als Angestellte tätig, und dort auch öfter in hierarchisch höher stehenden Positionen zu finden.

Unter Berücksichtigung der sozialrechtlichen Stellung der Erwerbstätigen und der hierarchisch-qualifikatorischen Stellung der unselbstständig Erwerbstätigen kann man also keine allgemeine Schlechterstellung der Nachkommen von Zuwanderern am Arbeitsmarkt feststellen. Deutlich schlechter gestellt als die Vergleichsgruppen sind Erwerbstätige, deren Eltern in der Türkei geboren wurden. Nachkommen von Zuwanderern aus den neuen EU-Staaten stehen hingegen hierarchisch insgesamt etwas über den Vergleichsgruppen (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Unselbstständig Erwerbstätige der herkunftslandspezifischen Vergleichsgruppen nach Migrationshintergrund und genauer spezifizierter Tätigkeit (in %)



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

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

³¹ alte EU-Staaten (EU15) + Schweiz

Im Vergleich der Zuwanderergenerationen zeigt sich wiederum, dass die in Österreich geborenen Nachkommen im Vergleich zur zugewanderten Bevölkerung im Allgemeinen bessere Positionen am Arbeitsplatz einnehmen, mit größeren Anteilen in Angestelltenpositionen, und einer höheren Besetzung der hierarchisch-qualifikatorisch höhergestellten unselbstständigen Erwerbspositionen. Eine Ausnahme bildet die Vergleichsgruppe mit (unmittelbarem) EUalt-Migrationshintergrund. Die erste Generation der Zuwanderer dieser Bevölkerungsgruppe ist nämlich am Arbeitsmarkt überdurchschnittlich erfolgreich, während die hierarchische Stellung der zweiten Zuwanderergeneration dieser Staaten insgesamt nicht nur deutlich unter jener der ersten Zuwanderergeneration, sondern auch unter jener der Personen ohne Migrationshintergrund liegt (vgl. Abb. 1).

Eine besonders deutliche Besserstellung im Vergleich zur ersten Generation lässt sich hingegen bei der zweiten Generation der ex-jugoslawischen Zuwanderer feststellen. Nicht nur liegt bei ihnen der Anteil der un- und angelernten Arbeiter deutlich unter dem Vergleichswert der ersten Zuwanderergeneration. Sie sind auch doppelt so häufig in Führungspositionen tätig und ihr Anteil an unselbstständig Erwerbstätigen, die eine höherqualifizierte Tätigkeit im nicht-manuellen Bereich ausübt, ist fast mal fünf mal so hoch wie der entsprechende Anteil in der ersten Generation. Und auch der hohe Anteil der Personen mit EUneu-Migrationshintergrund in diesem Arbeitsmarktsegment bildet sich erst in der zweiten Zuwanderergeneration heraus, während der entsprechende Anteil in der ersten Generation noch deutlich unter jenem der Österreicher ohne Migrationshintergrund liegt (vgl. Abb. 1).

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

3.2. Vergleich der Branchenverteilung

Während nun die Verteilung der Bevölkerungsgruppen auf die hierarchisch-qualifikatorischen Stellungen Hinweise auf eine vertikale Segmentierung geben können, zeigt die Branchenstruktur horizontale Segmentierungstendenzen an. Eine hohe Konzentration einer Bevölkerungsgruppe auf einige wenige Branchen bedeutet eine Einschränkung der Berufsmöglichkeiten und – je nach Branchenmerkmalen – eine Schlechterstellung am Arbeitsmarkt.

Wie sich in der Analyse des Datenmaterials zeigt, weisen Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund eine deutlich höhere Konzentration auf einige wenige Branchen auf als Personen ohne Migrationshintergrund. Die höchste Konzentration findet man wiederum bei Personen mit (unmittelbarem) türkischen Migrationshintergrund. Zwischen den Gruppen nach Migrationshintergrund (1. Zuwanderergeneration vs. 2. Zuwanderergeneration) lassen sich hingegen bezüglich der Höhe der Konzentration insgesamt kaum Unterschiede feststellen.

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

3.3. Die Bedeutung atypischer Beschäftigungsverhältnisse für die Untersuchungsgruppen

Atypische Beschäftigungsverhältnisse³² sind im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis oft arbeits- und sozialrechtlich schlechter gestellt. Darüber hinaus sind atypisch Beschäftigte zumeist jene Arbeitnehmer, die wirtschaftliche Probleme der Unternehmen durch Arbeitszeit- und Einkommensschwankungen und die damit verbundene Unsicherheit zuerst (und verstärkt) zu spüren bekommen. (vgl. Kirisits, 2004: 60).

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

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

Im Vergleich der Generation der Zuwanderer und der Generation der Nachkommen von Zuwanderern zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die lieber Vollzeit arbeiten würden, außer bei den Personen mit (unmittelbarem) EUalt- Migrationshintergrund (bei denen er bei der zweiten Generation leicht über jenem der ersten Generation liegt) in der zweiten

³² Beschäftigungsverhältnisse, die sich bezüglich unterschiedlicher Kriterien vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis einer abhängigen, vollzeitlichen und unbefristeten Beschäftigung, die tarifrechtlich abgesichert ist, innerhalb einer geregelter Arbeitszeit erfolgt und ein geregeltes Einkommen bringt, unterscheiden (vgl. Kirisits, 2004: 60 u. Kreimer, 1999: 52).

Zuwanderergeneration deutlich (jeweils ≥ 10 Prozentpunkte) niedriger ist als in der ersten Zuwanderergeneration.

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

4. Zusammenfassung

Es zeigt sich, dass die in Österreich lebende Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe darstellt und somit Aussagen über „die ausländische Bevölkerung“ oder „die erste/zweite Generation der Zuwanderer“ als Einheit ein sehr verzerrtes Bild der lebensweltlichen Realität dieser Bevölkerungsgruppen zeigen. Was man jedoch durchaus feststellen kann, ist, dass sich die Stellung der Personengruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt deutlich, zum Teil sogar drastisch, von jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Die Stellung der zweiten Generation der Zuwanderer am Arbeitsmarkt gleicht jedoch deutlich stärker als jene der ersten Zuwanderergeneration der Situation der Österreicher ohne Migrationshintergrund. Die Richtung (positiv oder negativ) und die Stärke der Abweichung der Untergruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund von der Vergleichsbasis der Österreicher ohne Migrationshintergrund unterscheidet sich jedoch deutlich je nach Herkunftsland/Herkunftsland der Eltern/Staatsbürgerschaft.

5. Literatur

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

HINZ T./ABRAHAM M., 2005, *Theorien des Arbeitsmarktes: ein Überblick*, in: ABRAHAM M./HINZ T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden, S.17-68

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

KRECKEL R., 1992, *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*, Frankfurt/Main u. New York (= Theorie und Gesellschaft, Bd. 25)

Kreimer M., 1999, *Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation*, Frankfurt/Main

SESSELMEIER W./BLAUERMEL G., 1998, *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick*, Heidelberg

WOLF-MAIER F./KREUZHUBER M., 2007, Schlüsselfaktor Beschäftigung, in: BMI (Bundesministerium für Inneres) (Hrsg.), *Gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration*, Wien, S.51-77

CV

1-Nom, Prénom : JANISCH Valentina Email : ya2@gmx.net

2-Année et lieu de naissance : 1985, Autriche

3-Diplôme, grade, et Université : Magistère, Université de Vienne.

5-Enseignement et Recherche Domaine : Civilisation Autrichienne et Recherche en Migration

Zuwanderergeneration deutlich (jeweils ≥ 10 Prozentpunkte) niedriger ist als in der ersten Zuwanderergeneration.

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

4. Zusammenfassung

Es zeigt sich, dass die in Österreich lebende Bevölkerung mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe darstellt und somit Aussagen über „die ausländische Bevölkerung“ oder „die erste/zweite Generation der Zuwanderer“ als Einheit ein sehr verzerrtes Bild der lebensweltlichen Realität dieser Bevölkerungsgruppen zeigen. Was man jedoch durchaus feststellen kann, ist, dass sich die Stellung der Personengruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt deutlich, zum Teil sogar drastisch, von jener der Österreicher ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Die Stellung der zweiten Generation der Zuwanderer am Arbeitsmarkt gleicht jedoch deutlich stärker als jene der ersten Zuwanderergeneration der Situation der Österreicher ohne Migrationshintergrund. Die Richtung (positiv oder negativ) und die Stärke der Abweichung der Untergruppen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund von der Vergleichsbasis der Österreicher ohne Migrationshintergrund unterscheidet sich jedoch deutlich je nach Herkunftsland/Herkunftsland der Eltern/Staatsbürgerschaft.

5. Literatur

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

HINZ T./ABRAHAM M., 2005, *Theorien des Arbeitsmarktes: ein Überblick*, in: ABRAHAM M./HINZ T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden, S.17-68

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

KRECKEL R., 1992, *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*, Frankfurt/Main u. New York (= Theorie und Gesellschaft, Bd. 25)

Kreimer M., 1999, *Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation*, Frankfurt/Main

SESSELMEIER W./BLAUERMEL G., 1998, *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick*, Heidelberg

WOLF-MAIER F./KREUZHUBER M., 2007, Schlüsselfaktor Beschäftigung, in: BMI (Bundesministerium für Inneres) (Hrsg.), *Gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration*, Wien, S.51-77

CV

1-Nom, Prénom : JANISCH Valentina Email : ya2@gmx.net
2-Année et lieu de naissance : 1985, Autriche
3-Diplôme, grade, et Université : Magistère, Université de Vienne.
5-Enseignement et Recherche Domaine : Civilisation Autrichienne et
Recherche en Migration