

11

ÖIF-DOSSIER



**Arbeitslose Jugendliche mit türkischem
Migrationshintergrund und Arbeitsmarktintegration
in Wien**

**Monika Potkanski
Adnan Isler**

ÖIF-Dossier n°11

Arbeitslose Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund und Arbeitsmarktintegration in Wien

August 2010

MMMag. Monika Potkanski
Adnan Isler

Das Produkt und die darin enthaltenen Daten sind urheberrechtlich geschützt. Die Werknutzungsrechte sind dem Österreichischen Integrationsfonds vorbehalten. Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des in der Publikation genannten Urhebers und des Österreichischen Integrationsfonds ist die Vervielfältigung und Verbreitung der Daten sowie deren kommerzielle Nutzung nicht gestattet. Weiters ist untersagt, die Daten ohne vorherige schriftliche Zustimmung des in der Publikation genannten Urhebers und des Österreichischen Integrationsfonds im Internet wiederzugeben, und zwar auch bei unentgeltlicher Verbreitung. Eine zulässige Weiterverwendung ist jedenfalls nur mit korrekter Quellenangabe des in der Publikation genannten Urhebers gestattet.

Eine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte kann trotz sorgfältiger Prüfung nicht übernommen werden. Der Österreichische Integrationsfonds, alle Autorinnen und Autoren und andere Mitwirkende an der Publikation übernehmen keinerlei Haftung für eventuelle Schäden oder Konsequenzen, die insbesondere durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen.

Die in der Reihe „ÖIF-Dossier“ publizierten Berichte geben die Meinungen und Ansichten der Autoren wieder und stehen nicht für inhaltliche insbesondere politische Positionen des Österreichischen Integrationsfonds.

© 2010 Österreichischer Integrationsfonds

Zentrale Ergebnisse im Überblick

- 2009 lag der Anteil der 15- bis 24-jährigen arbeitslosen Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund bei rund 13%
- Neben sprachlichen Defiziten erschweren auch die gesellschaftliche Schichtzugehörigkeit und das Bildungsniveau der Eltern den sozialen Aufstieg der türkischen Jugendlichen
- Der geringe Bildungsstand der Eltern wird vererbt
- Bei 20% der befragten jungen Türken besteht die Gefahr, in die Langzeitarbeitslosigkeit zu rutschen
- Keine klaren Vorstellungen über die berufliche Zukunft bei allen Befragten
- Jugendliche fühlen sich schlecht über Berufsmöglichkeiten informiert
- Eltern und Familie üben den größten Einfluss bei der Karriereplanung bei den weiblichen Befragten aus; bei den männlichen Befragten ist es hingegen die Schule
- Für nur 32% der weiblichen Befragten ist Weiterbildung wichtiger als einen Job zu haben; bei den männlichen Befragten liegt der Anteil deutlich höher: 48%
- 1/3 der Befragten sind weder beim AMS gemeldet noch befinden sie sich in einer Schulung
- Mehr als 90% der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit türkischem Migrationshintergrund sprechen überwiegend Türkisch zu Hause
- Männliche Befragte fühlen sich häufiger aufgrund ihrer Kultur diskriminiert als weibliche
- Zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen schlagen die Befragten mehr Weiterbildungsmaßnahmen und verpflichtende Bewerbungstrainings vor
- Geringes Gehalt, Verzicht auf Freizeit und schlechte Arbeitsbedingungen sind Gründe, einen Job abzulehnen

Zielgruppe der Befragung: 100 arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene mit türkischem Migrationshintergrund in Wien.

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Jugendbeschäftigung und Jugendarbeitslosigkeit in Österreich	7
2.1 Fakten zur Jugendarbeitslosigkeit in Österreich.....	7
2.2 Jugendliche mit Migrationshintergrund als gefährdete Gruppe	8
2.3 Ursachen der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	10
2.4 Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung in Österreich.....	14
3. Empirische Daten: Auswertung der quantitativen Befragung.....	16
3.1 Demografische Aspekte der Stichprobe	16
3.2 Ausbildung und Beschäftigung	20
3.3 Ausbildung und Qualifikation der Eltern.....	21
3.4 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit der Jugendlichen.....	24
3.5 Berufliche Zukunft der Jugendlichen	26
3.6 Berufsberatung und Berufsweg	29
3.7 Weiterbildung oder Arbeit – wie ticken die Jugendlichen?	35
3.8 Kein Job – wo liegen die Hindernisse?.....	38
3.9 Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen in Österreich	42
4. Zentrale Ergebnisse	44
4.1. Familiärer Background und Ausbildung.....	44
4.2. Arbeitslosigkeit und berufliche Zukunft	45
4.3. Berufsberatung und AMS	46
4.4. Hindernisse bei der Jobsuche	46
Literatur	48

1. Einleitung

Die Zeit der Adoleszenz fungiert nicht nur als die Zeit des Erwachsen-Werdens, sondern vor allem auch als eine Zeit der Sozialisation und Integration. Kulturell und gesellschaftlich vorgegebene Erwartungen werden an die Heranwachsenden gestellt; diese zu erfüllen sind entscheidende Entwicklungsaufgaben, die zugleich auch als Orientierungs- und Bezugspunkte dienen, innerhalb derer die soziale Identität des Jugendlichen entwickelt werden soll.

Die Vorbereitung bzw. der Einstieg in das berufliche Leben stellt in diesem Zusammenhang eine zentrale Entwicklungsaufgabe des Jugendalters dar. Der Heranwachsende muss sich nicht nur persönlich orientieren, sondern auch seinen Platz in der Gesellschaft finden.

Dieser Entwicklungsprozess stellt die Jugendlichen ohnedies vor große Herausforderungen, die aktuelle Arbeitsmarktsituation, mitunter auch durch die noch immer anhaltenden Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise bedingt, in Österreich erschwert ihnen zudem ihre Lage. Vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund scheinen es besonders schwer zu haben. Aktuelle Zahlen über die Bildungsstruktur zeigen, dass Personen mit Migrationshintergrund in den höchsten und niedrigsten Bildungsschichten überproportional vertreten sind, während die inländische Bevölkerung überdurchschnittlich häufig die mittlere Bildungsebene der Lehr- und Fachschulausbildungen abgeschlossen hat (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2010, S. 57).

Die Chancen für eine erfolgreiche Bildungs- und Berufskarriere sind jedoch nicht wie oft in den Medien postuliert einzig und allein durch den vorhandenen oder nicht vorhandenen Migrationshintergrund bedingt. Vielmehr spielen neben dem Migrationshintergrund Fähigkeiten, die in der frühen familiären Sozialisation erworben wurden, persönliche Ressourcen, das unmittelbare Umfeld usw. eine wesentliche Rolle, die für eine gelungene Integration von jungen Österreicher/-innen mit Migrationshintergrund beitragen (Weiss 2007, S. 33).

Welche konkreten Barrieren eröffnen sich gegenüber Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund bei der Bildungs- und Berufsorientierung? Vor allem Migrant/-innenkinder türkischer Einwander/-innen werden in der Politik und den Medien oft

als die „sozialen Problemfälle“ und die „Verlierer“ der Migration (Weiss 2007, S. 10) bezeichnet, weshalb junge Erwachsene und Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund, also Migrant/-innen der zweiten Generation¹ in der vorliegenden Untersuchung analysiert werden. Einerseits wird eine Bestandsaufnahme der aktuellen Arbeitsmarktsituation im Hinblick auf die Situation der untersuchten Zielgruppe gegeben, andererseits wurden ausgewählte Jugendliche und junge Erwachsene nach ihrer persönlichen Situation, ihrem Elternhaus, ihrer Ausbildung und ihrem bisherigen sowie zukünftigen beruflichen Werdegang befragt. Welchen Einfluss hat das AMS auf die Bewerbungschancen der Jugendlichen? Und wie schätzen die Jugendlichen ihre Chancen selber ein? Blicken die Betroffenen ängstlich oder positiv in ihre Zukunft? Und was ist ihnen wichtiger: Weiterbildung oder Job?

¹ Zweite Generation bezeichnet in Österreich geborene Nachkommen von Eltern mit ausländischem Geburtsort (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren. 2010, S. 8).

2. Jugendbeschäftigung und Jugendarbeitslosigkeit in Österreich

2.1 Fakten zur Jugendarbeitslosigkeit in Österreich

2009 lag die Erwerbsquote der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter zwischen 14 und 24 Jahren ohne Migrationshintergrund bei rund 56% in Österreich; bei Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund lag die Quote bei unter 50% (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2010, S. 51).

Im EU-weiten Vergleich wird deutlich, dass Österreich hinsichtlich der Jugendarbeitslosenrate (gemäß EUROSTAT) im Jahr 2009 mit 10% besser abschnitt als der Durchschnitt aller 27 EU-Länder (19,6%) (Dornmayr, Wieser 2010, S. 5). Auch der Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2009 fiel trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise in Österreich geringer aus als in der EU insgesamt. Während in Österreich die Jugendarbeitslosenquote von 8% auf 10% (+2%) stieg, kletterte sie EU-weit von 15,4% auf 19,6% (+4,2%) (Dornmayr, Wieser 2010, S. 23). Allerdings war der Rückgang der Jugendbeschäftigung im Jahresdurchschnitt 2009 in allen Altersklassen zu beobachten, besonders stark bei den 19- bis 24-Jährigen.

Als ausschlaggebend für die recht gute Positionierung Österreichs im europaweiten Vergleich hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird vor allem die duale Lehrlingsausbildung, das bedeutet Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule, genannt. Trotzdem sind aufgrund der seit 2008 vorherrschenden Finanz- und Wirtschaftskrise die Arbeitsmarktsituation und vor allem der Berufseinstieg für die Jüngeren schwieriger geworden.

Trotz der in den Medien immer wieder laut werdenden Kritik am österreichischen Bildungssystem und der Forderung nach einer Reform, möglichst dem skandinavischen Vorbild folgend, ist der Anteil früher Schulabgänger/-innen² in Österreich 2008 mit 10,1% niedriger als im EU-Vergleich (14,9%).

² Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die auch aktuell an keiner Aus- oder Weiterbildung (mehr) teilnehmen.

Die vergleichsweise gute Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Österreich lässt sich unter anderem auch auf den relativ hohen Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, zurückführen. 2008 lag dieser Anteil bei 84,5%, während er in den 27 EU-Ländern insgesamt deutlich niedriger, bei nur 78,5%, lag (EUROSTAT). Allerdings ist dazu anzumerken, dass der Anteil hier weder stagniert noch steigt, sondern eher sinkt.

Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es weder in Österreich noch im EU-weiten Vergleich, d.h. Mädchen bzw. junge Frauen sind ebenso von Arbeitslosigkeit betroffen wie ihre männlichen Altergenossen. Nur das Jahr 2009 weist einen höheren Anteil von arbeitslosen Jungen und jungen Männern auf. Hier kann abermals die Wirtschafts- und Finanzkrise als Grund genannt werden, da die männlichen Jugendlichen verstärkt in Bereichen der Produktion (Baugewerbe, Autoindustrie usw.) arbeiten, welche stärker von der Krise beeinflusst wurden als andere Bereiche, in denen vorwiegend junge Frauen arbeiten (Einzelhandel usw.) (Hundstorfer 2009).

Interessant ist jedoch eine detaillierte Betrachtung der weiblichen 14- bis 24-Jährigen mit bzw. ohne Migrationshintergrund in Österreich. Hier zeigt sich, dass Mädchen und junge Frauen ohne Migrationshintergrund deutlich häufiger erwerbstätig sind (rund 55%) als solche der ersten Zuwanderungsgeneration (ca. 47%). Bei denen der zweiten Generation liegt der Anteil sogar deutlich unter 40% (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2010, S. 51).

2.2 Jugendliche mit Migrationshintergrund als gefährdete Gruppe

Zwar schneidet Österreich im europäischen Vergleich (Länder der EU 27) hinsichtlich der Indikatoren, die im direkten Zusammenhang mit Jugendarbeitslosigkeit, höchsten Bildungsabschlüssen und Jugendbeschäftigung, generell recht gut ab, jedoch zeigt sich im Detail, dass es innerhalb der Betroffenen Gruppen gibt, die mehr benachteiligt sind als andere. Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund sind in Österreich die „Sorgenkinder des Bildungssystems und der Arbeitsmarktintegration“.

Bereits seit Jahren wird als eine der größten Herausforderungen des österreichischen Bildungssystems die erfolgreiche Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gesehen, denn bei einer Gesamtarbeitslosenquote (nationale Definition) von 7% 2009 lag die Arbeitslosigkeit der Ausländer/-innen bei 10%, und somit

deutlich höher als jene der österreichischen Staatsangehörigen. Türkinnen und Türken waren sogar doppelt so häufig arbeitslos wie Österreicher/-innen (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2010, S. 11). Deshalb ist eine erfolgreiche Integration ins österreichische Schul- und Ausbildungswesen eine notwendige Voraussetzung für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben, welcher wiederum als ein wichtiger Teil der Integration in die Gesellschaft gesehen wird. Durch die Teilnahme am Arbeitsmarkt zeigen die Personen, dass sie die Anforderungen der Gesellschaft erfüllen können und meist über eine Grundversorgung verfügen (vgl. Michalowski; Snel 2005).

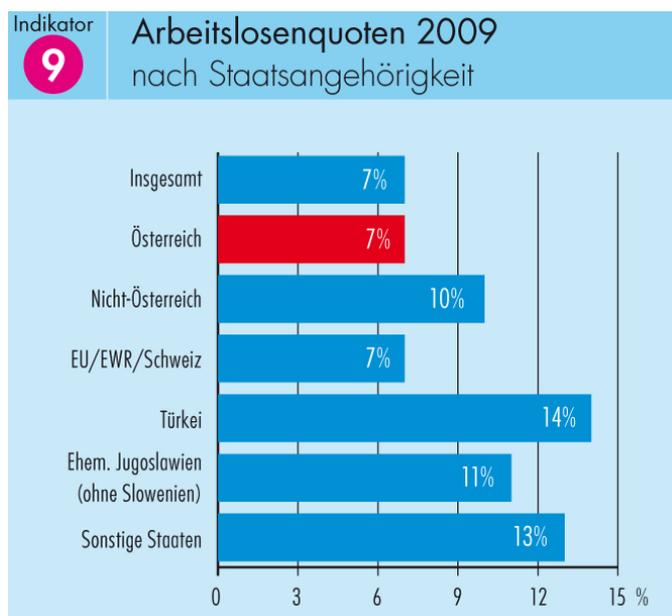


Abb.: migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2010, S.15

Obwohl Personen mit Migrationshintergrund in den höchsten und niedrigsten Bildungsschichten überproportional in Österreich vertreten sind, sind jedoch noch immer Jugendliche mit Migrationshintergrund vor allem im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert. Diese Gruppe ist es auch, die eher die Schule abbricht oder nach dem Erfüllen der Pflichtschuljahre aus dem Bildungssystem ausscheidet. Es wird davon ausgegangen, dass etwa ein Drittel bis die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden, während man bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund von einem Anteil von unter 10% ausgeht (Dornmayr, Wieser 2010, S. 52).

Die Schulstatistik 2009 bestätigt die schlechte Situation am österreichischen Arbeitsmarkt von Personen mit Migrationshintergrund, und vor allem von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Während die Anteile von Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der 7. Schulstufe noch bei 11% und von Jugendlichen mit nicht deutscher

Umgangssprache bei 19% liegen, sinken die Zahlen proportional zur höheren Schulstufe. So liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der 11. Schulstufe bei nur 6%, bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache bei 10%. Vor allem in der 10. Schulstufe fallen die Anteile der Schüler/-innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Umgangssprache (Statistik Austria, Schulstatistik 2008/09 + ibw-Berechnungen).

Problematisch erscheint vor allem auch die Unterpräsenz der Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bereich der Lehrlingsausbildung. Im Schuljahr 2008/2009 lag hier der Anteil der Jugendlichen, die Deutsch nicht als Umgangssprache benutzen, bei nur 8,2% (Statistik Austria, Schulstatistik 2008/09 + ibw-Berechnungen).

2.3 Ursachen der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Die Ursachen für die nicht gelungene Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Österreich sind vielfältig. Eine allgemein gültige Ursache gibt es nicht, vielmehr muss von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren, die gebündelt auftreten und wirken, ausgegangen werden. Manche Jugendliche sind von gewissen Faktoren mehr beeinflusst als andere, bei vielen kommen aber mehrere Hindernisse gleichzeitig zutage.

2.3.1. Sprache

Sprache kann eine der größten Hürden für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund sein, eine Arbeits- oder Lehrstelle zu bekommen. Aufgrund ihrer oft schlechten Deutschkenntnisse haben sie a priori geringere Realisierungsmöglichkeiten und Zugangschancen auf dem Arbeitsmarkt als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund.

Allerdings kann die Sprache nicht nur eine Hürde, sondern auch ein Vorteil sein. Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund verfügen aufgrund ihrer Herkunft über *inkorporiertes kulturelles Kapital* (Bourdieu 1983), d.h. Mehrsprachigkeit, kulturelle Kompetenzen usw.. Dieses Kapital kann für Unternehmen sehr bereichernd sein, da die Personen mitunter auch beispielsweise spezifische Kompetenzen und Informationen besitzen, welche Personen ohne Migrationshintergrund nicht inne haben.

Forschungsergebnisse zeigen, dass die Erstsprache junger Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur in internationalen Berufsfeldern, wie etwa bei Kaufleuten im Außenhandel,

sondern auch beispielsweise in Arztpraxen oder im Einzelhandel vorteilhaft sein kann. Sprachkenntnisse und Wissen über den kulturellen Hintergrund fördern die Jobeinstiege darin, sich mit ausländischen Kunden sprachlich problemlos zu verständigen (Granato 2006, S. 2).

Die Relationalität des Begriffs „kulturelles Kapital“ bringt es weiters mit sich, dass der Wert des Kapitals nur im Verhältnis zu derjenigen Umwelt bestimmt werden kann, in der es eingesetzt bzw. anerkannt wird (vgl. Weiß 2002, S. 1) Das bedeutet, dass in diesem Zusammenhang auch das Prestige der Sprache der Personen mit Migrationshintergrund in Österreich wie auch international eine wesentliche Rolle spielt. Nicht jede Sprache wird gesellschaftlich als gleichwertig betrachtet. Sprachen aus westeuropäischen Ländern wie Englisch, Französisch oder Spanisch haben in der österreichischen Bevölkerung einen höheren Stellenwert als ost- oder südosteuropäische.

Allerdings herrscht in diesem Zusammenhang auch eine konträre Auffassung über den positiven Einsatz von Bilingualität im Erwerbsleben. Esser stellt fest, dass „Effekte der Bilingualität, wenn überhaupt, nur bei hohem sonstigen Humankapital [Anm. Bildungsqualifikationen, usw.]“ zu beobachten seien, „und dann auch nur in Sprachen mit einem hohen Verwendungswert, etwa im internationalen Handel, oder in speziellen Tätigkeiten“ (Esser 2006, S. 547). Das bedeutet, Mehrsprachigkeit bleibt folgenlos, wenn die betreffende Person über einen niedrigen Bildungsstand verfügt und sie in einem Bereich tätig ist, in dem Kommunikation keine große Relevanz ausweist, wie in technischen Berufen oder solchen mit geringen Qualifikationsanforderungen, wie sie für Migrant/-innen typisch sind (Esser 2006, S. 547).

2.3.2. Bildungserne Schichtzugehörigkeit

Anfang der 1960er Jahre im Zuge des starken Wirtschaftswachstums und aufgrund der Knappheit an inländischen Arbeitskräften besetzten Gastarbeiter aus der Türkei und Jugoslawien Arbeitsplätze in Österreich. Als Folge dieser Politik kamen zwischen 1961 und 1974 etwa 265.000 Menschen nach Österreich ein. 1971 lag der Anteil der ausländischen Arbeitskräfte bei 6,1%, ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung allerdings nur bei 2,8%. 1973 waren 78,5% der „Gastarbeiter“ jugoslawische Staatsbürger und 11,8% Türken (Bauer 2008, S. 6).

In den 1970er Jahren kam es zu einem verstärkten Familiennachzug (oder Familienzusammenführung) an ausländischen Arbeitskräften, die hauptsächlich aus Ländern wie der Türkei oder Jugoslawien kamen und Personen aus bildungsfernen Schichten waren. Die meisten hatten keinen Schulabschluss und waren einfache und billige Arbeitskräfte. Mitte der 1980er Jahre stieg der Migrant/-innenanteil auf 5% (Bauer 2008, S. 6). Der Anteil der Frauen unter den Migrant/-innen erhöhte sich von 39,4% (1971) auf 44,4% (1981), und es stieg folglich auch der Anteil der Kinder von 14,8% auf 22,5% (Bauer 2008, S.6). Damit stellte sich erstmals die Herausforderung der Integration ausländischer Kinder und Jugendlicher ins österreichische Bildungs- und Berufsausbildungssystem.

Diese Migrant/-innen der ersten Generation blieben in Österreich. Ihr Nachwuchs wurde in Österreich (größtenteils) geboren, doch die Jugendlichen der ersten (und zweiten) Generation schaffen gegenüber ihren Eltern nur selten den sozialen Aufstieg. Das Phänomen der geringen Aufstiegsmobilität ist jedoch kein typisch österreichisches „Problem“. Untersuchungen in sechs europäischen Ländern konnten dieses Phänomen auch bei Migrant/-innen anderer Herkunftsländer feststellen.

Pleschberger (2009) sieht weniger im österreichischen Bildungssystem die Verantwortung, sondern vielmehr bei den jeweiligen Erziehungsberechtigten. Nationale und internationale Daten belegen Pleschbergers Meinung, dass vor allem Eltern aus dem südosteuropäischen und arabischen Raum ihrem Nachwuchs raten, die Schule frühzeitig zu verlassen, um mit gering qualifizierter Tätigkeit ein schnelles Einkommen zu erzielen. Je homogener das Milieu, desto verfestigter ist diese Ansicht (Pleschberger 2009, S. 12).

Doch auch das ständige Wechseln („Job-Hopper“) und Abbrechen von Jobs und Ausbildung(en) sowie die mangelnde Unterstützung seitens des Elternhauses erschweren die Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die Eltern können aufgrund ihrer eigenen, schlechten Ausbildung und ihrer mangelnden Sprachkenntnisse ihrem Nachwuchs beispielsweise beim Lernen oder Bewerbungen Schreiben nicht helfen. Junge Menschen mit Migrationshintergrund haben deutlich häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund bereits mehrere Grundbildungslehrgänge besucht (vgl. Eberhard et al. 2007).

2.3.3. Soziale Netzwerke

Personen mit Migrationshintergrund und Migrant/-innen haben in den meisten Fällen wenige soziale Netzwerke mit Österreicher/-innen in Österreich, vielmehr scheinen sie den

Anschluss bei Migrant/-innen ihres Heimatlandes zu suchen. Sie bilden ihre eigenen Netzwerke, doch diese können ihnen nur sehr selten bei der Arbeitssuche behilflich sein.

Viele österreichische Jugendliche und junge Erwachsene profitieren davon, dass ihre Eltern, Verwandten, Bekannten usw. jemanden kennen, der ihnen womöglich eine Lehrstelle, ein Praktikumsplatz oder sogar eine Arbeitsstelle vermitteln kann. Da Jugendliche mit Migrationshintergrund auf solche Netzwerke kaum zurückgreifen können, können ihre Chancen sinken, einen erfolgreichen Berufseinstieg zu haben.

2.3.4. Exklusion und Diskriminierung

„Der Migrationshintergrund beeinflusst die Erfolgsaussichten von Bewerbern auch unabhängig von den Schulabschlüssen und Schulnoten und zwar negativ. D.h. der Migrationshintergrund ist für sich allein genommen ein Merkmal, das mit größeren Schwierigkeiten beim Zugang zu einer dualen Ausbildung verbunden ist.“ (Ulrich; Granato 2006, S. 46)

Kulturelle und religiöse Vorurteile spielen nicht selten eine Rolle bei der Arbeitssuche und ob ein Bewerber überhaupt zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird oder nicht. Dies führt dazu, dass sich die Betroffenen diskriminiert und ausgegrenzt fühlen. Je öfter sie solch eine Diskriminierung erfahren, desto höher steigen das Frustrationspotenzial und die Resignation.

Eine aktuelle Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit untersuchte anhand fiktiver Bewerbungen, ob Personen mit türkischem Migrationshintergrund gleiche Bewerbungschancen haben wie Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund. Dabei wurden fiktive Bewerbungen, deren Qualifikationsprofil gleich war, jedoch denen per Zufall ein Name mit eindeutig türkischem bzw. keinem Migrationshintergrund zugeordnet wurde, an unterschiedliche Unternehmen versandt. Trotz gleicher Qualifikation erhielten Bewerber/-innen mit türkischem Namen insgesamt 14% weniger positive Antworten, bei Kleinbetrieben war die Resonanz noch schlechter (Kaas; Manger 2010, S. 3)

Doch oft entscheiden sich Unternehmen gegen einen Kandidaten nicht aufgrund seines Migrationshintergrundes, sondern aus wirtschaftlichen Gründen. Ist der Betrieb der Ansicht, eine Person mit türkischem Migrationshintergrund würde ihnen wirtschaftlichen Schaden bringen (z.B. durch das Tragen eines Kopftuches), da sie Kunden „abschrecken“ könnte,

entscheidet er sich gegen den Kandidaten. Dass dieser Beschluss über eine Absage in erster Linie aus wirtschaftlich-pragmatischen und nicht aus kulturellen bzw. diskriminierenden Gründen gefällt wird, ist den betroffenen Personen aufgrund der erlebten Diskriminierung oft nicht bewusst.

2.3.5. Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht in Österreich geboren sind und ihre Schul- und Ausbildungszeit im Ausland verbracht haben, stehen in Österreich oft vor der Schwierigkeit, dass ihre ausländischen Abschlüsse nicht anerkannt werden. Dies hat zur Folge, dass die Betroffenen nicht in ihren erlernten Berufen tätig werden können und folglich geringer qualifizierte Tätigkeiten ausüben müssen.

2.4 Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung in Österreich

Der Zusammenhang zwischen einer fundierten Ausbildung und dem verringerten Arbeitslosenrisiko ist unumstritten. Deswegen bemüht sich die österreichische Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Bildungspolitik verstärkt vor allem Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund durch gezielte Maßnahmen zu fördern.

Seit Mitte der 1990er Jahre werden die Förderungen der Integration von Jugendlichen in das österreichische Ausbildungs- und Beschäftigungssystem in vier Bereiche geteilt:

- Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen
- Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für junge Erwachsene zwischen 19 und 24 Jahren
- Erleichterungsmaßnahmen für den Einstieg von Jugendlichen ins Berufsleben
- Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) bzw. „Auffangnetz“ (vgl. Dornmayr, Wieser 2010, S. 9).

Des Weiteren wird seit einigen Jahren verstärkt die Schnittstelle Schule-Beruf forciert und spezielle Programme, die bereits während der Schulzeit angeboten werden, vermehrt eingesetzt. Nicht nur die Lehrer/-innen selbst unterstützen Schüler/-innen, wie sie beispielsweise eine Bewerbung schreiben müssen, auch externe Personen und Institutionen werden genutzt. So bietet zum Beispiel das AMS für junge Erwachsene zwischen dem 19. und 25. Lebensjahr, die innerhalb der ersten sechs Monate, die sie beim AMS als arbeits- oder lehrstellensuchend gemeldet sind, keine Stelle vermittelt bekommen, individuell abgestimmte Qualifizierungsangebote an.

Auch speziell auf Mädchen und junge Frauen abgestimmte Programme zielen darauf ab, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, vor allem jenen mit Migrationshintergrund, zu helfen, sich nicht nur im Ausbildungs- und Weiterbildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt zurecht zu finden, sondern auch langfristig eine Lehr- und Arbeitsstelle zu finden.

Auch der Nationale Aktionsplan für Integration (NAP) sieht in den Bereichen Bildung und Arbeit wichtige Handlungsfelder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt verstärkt zu integrieren. Neben der frühen sprachlichen Förderung sollen auch die Bildungs- und Berufsorientierung in Schulen und Einrichtungen von Jugendlichen gefördert werden.

3. Empirische Daten: Auswertung der quantitativen Befragung

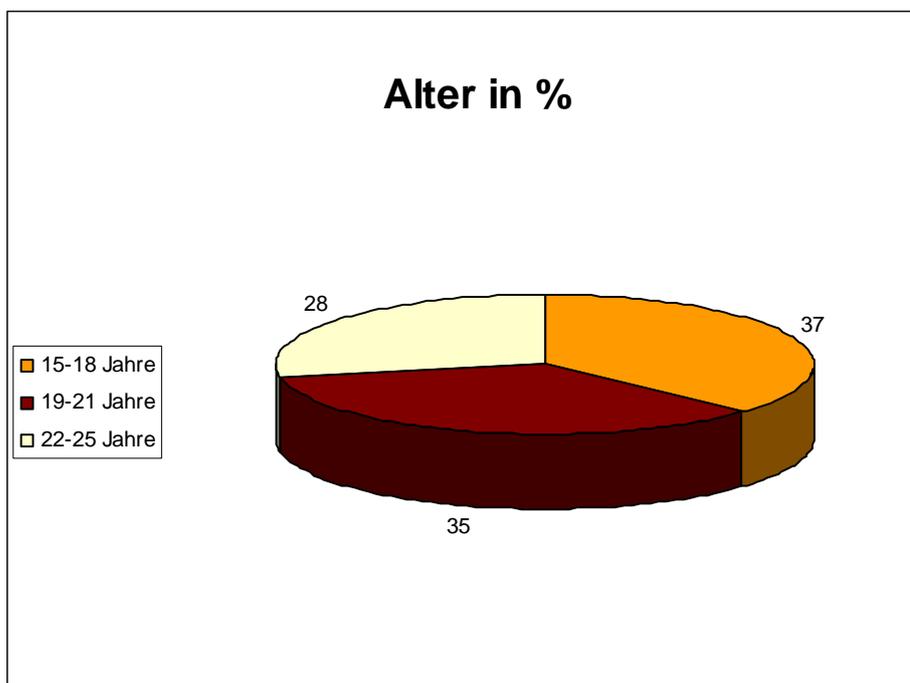
Die Erhebung der Daten erfolgte in standardisierten, muttersprachlichen Fragebögen im Juni 2010. Es wurden hundert arbeitslose Wiener Jugendliche und junge Erwachsene mit türkischem Migrationshintergrund im Alter zwischen 15 und 25 Jahren befragt. Die Umfrage wurde in Wien durchgeführt, wobei als Forschungsfeld der öffentliche Raum fungierte.

3.1 Demografische Aspekte der Stichprobe

3.1.1. Alter und Geschlecht

Bei der Erhebung wurde bereits a priori Wert darauf gelegt, dass die Verteilung hinsichtlich des Geschlechts gleich ist. Insofern wurden hundert Personen befragt, davon 50 weibliche und 50 männliche, im Alter zwischen 15 und 25 Jahren.

Hinsichtlich des Alters wurden drei Altersgruppen gebildet. Der Anteil der jüngsten Befragten ist mit 37% am größten, gefolgt von den 19- bis 21-Jährigen. Der Anteil der Ältesten beläuft sich auf 28%.

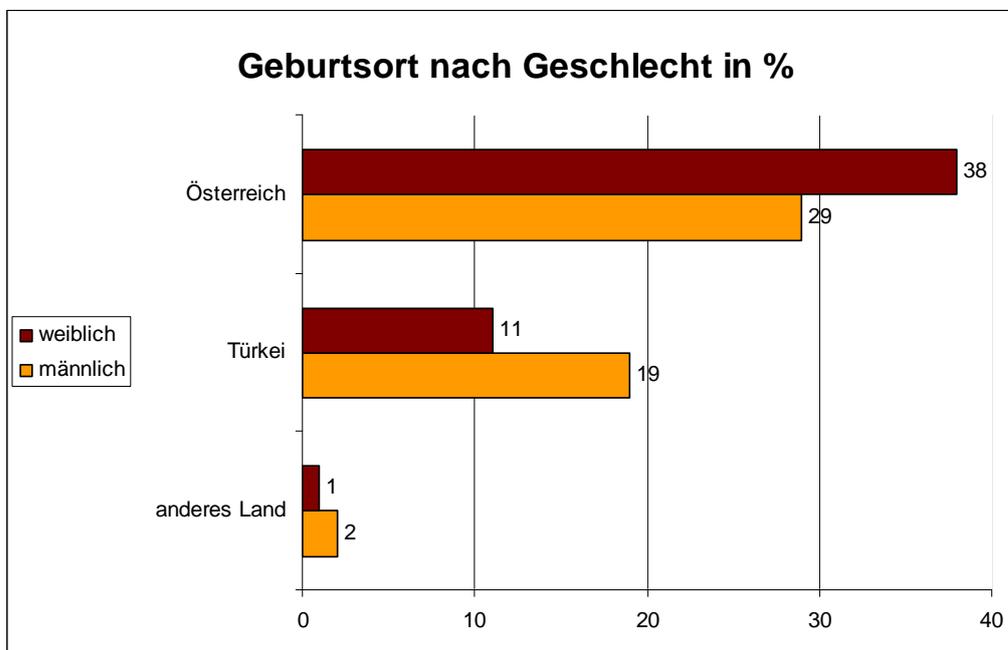


Bei der Verteilung des Alters nach Geschlecht zeigen die Zahlen, dass auch hier die Befragten relativ ausgeglichen verteilt sind. Bei der jüngsten Befragtengruppe

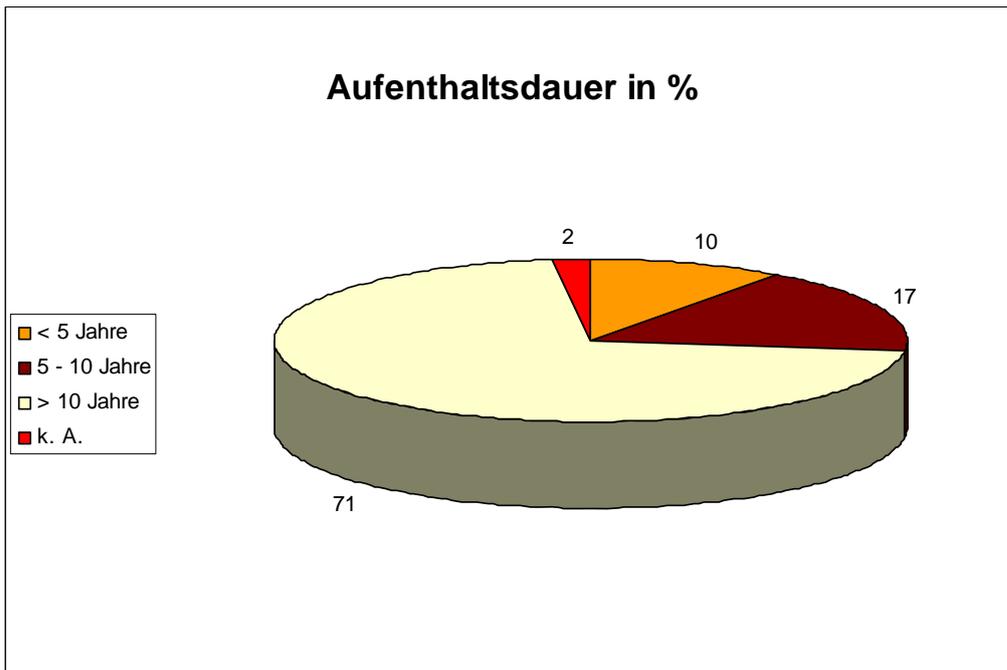
wurden jeweils 18 Mädchen und 18 Burschen befragt; bei den 19- bis 21-Jährigen wurden ebenfalls 18 weibliche Personen, jedoch nur 14 männliche Personen interviewt. Bei den Ältesten zeigt sich dasselbe Bild, allerdings umgekehrt: 18 männliche und 14 weibliche Personen.

3.1.2. Geburtsort und Aufenthaltsdauer in Österreich

Die Mehrheit der Befragten ist in Österreich geboren. Nur etwa ein Drittel der Personen sind in der Türkei geboren. Interessant ist die Betrachtung des Geburtsortes nach Geschlecht. 38% Mädchen geben an, in Österreich geboren zu sein, während der Anteil der männlichen Befragten hier bei nur 29% liegt.

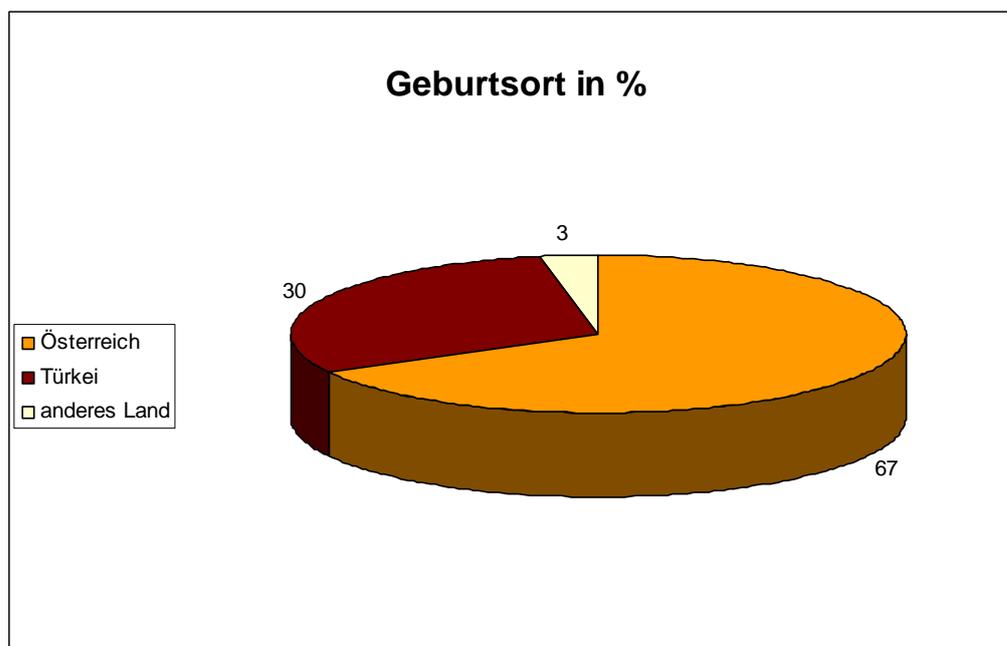


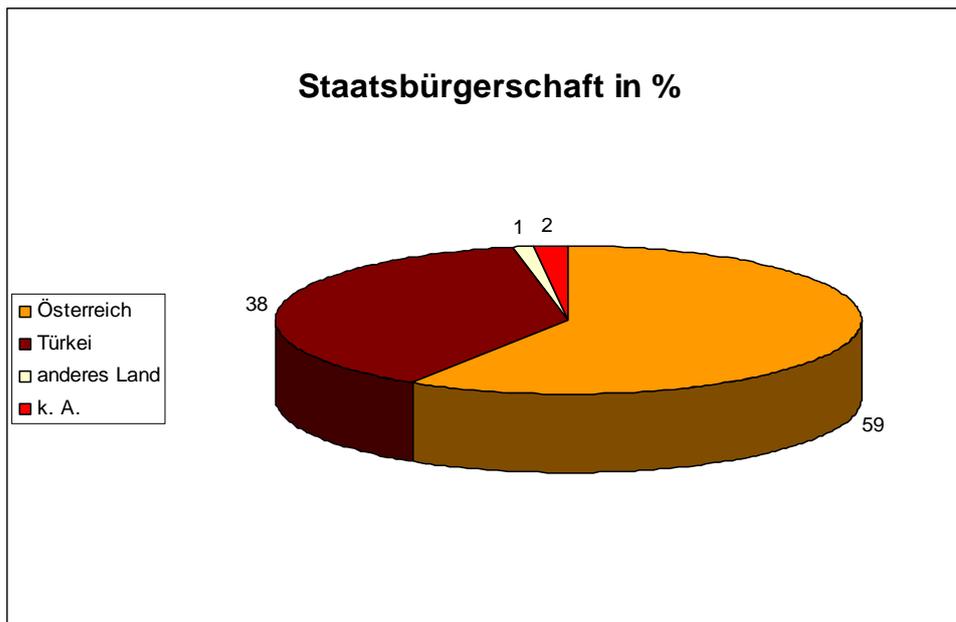
Dass viele Jugendliche und junge Erwachsene mit türkischem Migrationshintergrund zwar in Österreich leben, jedoch nicht in Österreich aufgewachsen sind, zeigt die Frage nach der Aufenthaltsdauer der interviewten Personen. Seit mehr als 10 Jahren leben in Österreich knapp über 70%. Immerhin geben 10% an, dass sie sich seit weniger als 5 Jahren in Österreich aufhalten.



Werden die Antworten auf die Fragen nach dem Geburtsort und der Aufenthaltsdauer in Österreich mit der Staatsbürgerschaft der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Relation gesetzt, wird deutlich, dass zwar 67% in Österreich geboren sind, jedoch nur 59% der Personen die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Des Weiteren zeigt sich, dass 38% der Befragten die türkische Staatsbürgerschaft haben, obwohl nur 30% in der Türkei geboren sind.

Hinsichtlich des Geschlechts zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

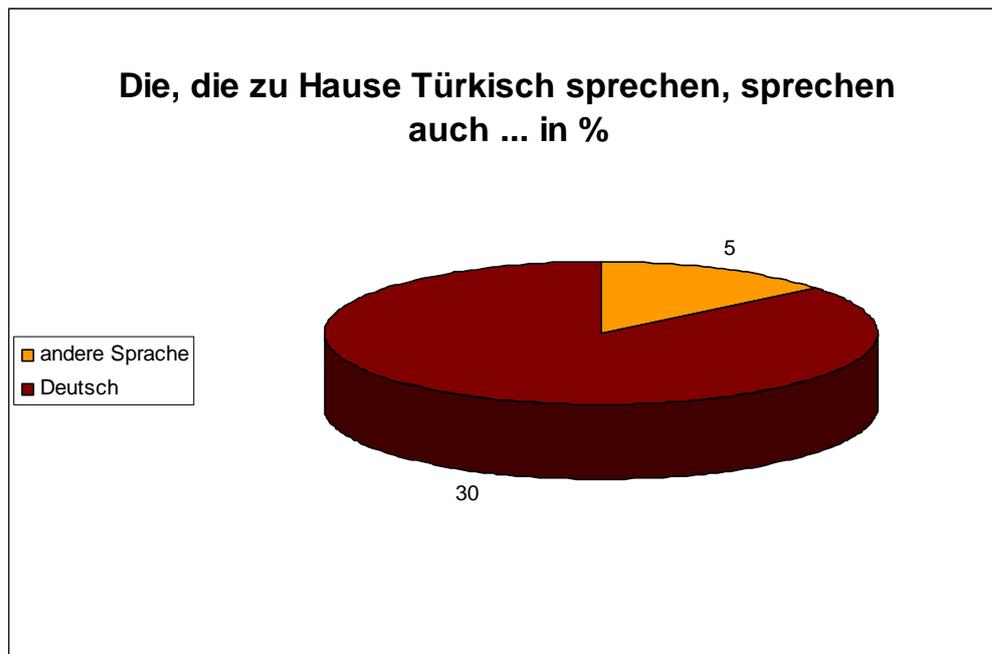




3.1.3. Sprache und sprachliche Kompetenzen

Bei der Frage nach der Sprache wurde a priori bewusst darauf verzichtet, nach der Muttersprache zu fragen. Vielmehr ging es darum aufzuzeigen, welche Sprache/n die befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu Hause bzw. im Elternhaus vorwiegend benutzen. Bei dieser Frage gab es drei Kategorien zur Wahl, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Mit 92 Nennungen wird Türkisch von den Befragten am häufigsten zu Hause gesprochen. Deutsch ist zwar an zweiter Stelle, jedoch liegt der Anteil derer, die mit ihren Eltern und Geschwistern bzw. ihren Partnern in den eigenen vier Wänden Deutsch sprechen bei nur 38%. 7% geben an, eine andere Sprache als Türkisch und Deutsch zu Hause zu sprechen.

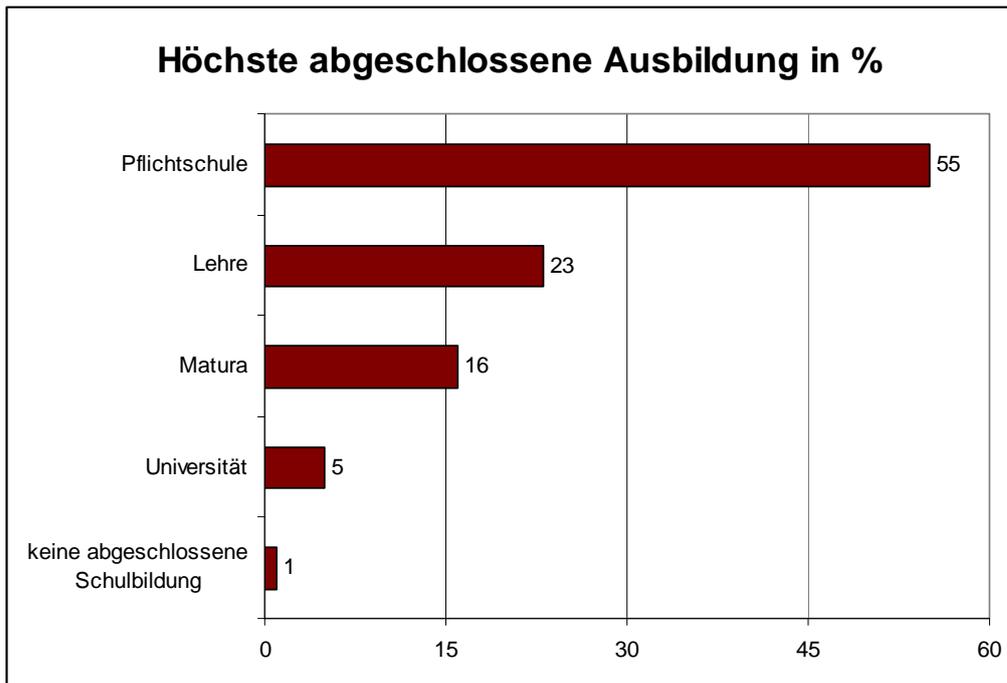
An dieser Stelle ist vor allem der bilinguale Aspekt interessant. Von den 92 Interviewpartner/-innen, die geantwortet haben, sie würden Türkisch zu Hause sprechen, gaben 30% an, sie würden auch Deutsch sprechen, und 5%, dass sie eine andere Sprache sprechen. Fast ein Drittel der Befragten ist also zweisprachig aufgewachsen und verfügt daher über kulturspezifische und linguistische Kompetenzen (*inkorporiertes Kapital*), die für potentielle Arbeitgeber von Vorteil sein könnten.



3.2 Ausbildung und Beschäftigung

Ein zentraler Bereich der Umfrage umfasst das Gebiet der Ausbildung und Beschäftigung. Hierbei wurden die Personen zu ihrer höchsten abgeschlossenen Ausbildung befragt, im Interesse der Untersuchung standen aber auch der Aspekt der Zukunftsplanung, wie auch die berufliche Situation der Eltern und deren Ausbildung.

Von den an der Befragung teilgenommenen Personen bilden die Mehrheit die Befragten, die die Pflichtschule abgeschlossen haben, gefolgt von Lehrlingen (23%) und Maturanten (16%). Nur 5 Personen haben bereits die Universität abgeschlossen, nur ein einziger gab an, dass er bisher keine Ausbildung abgeschlossen hat.

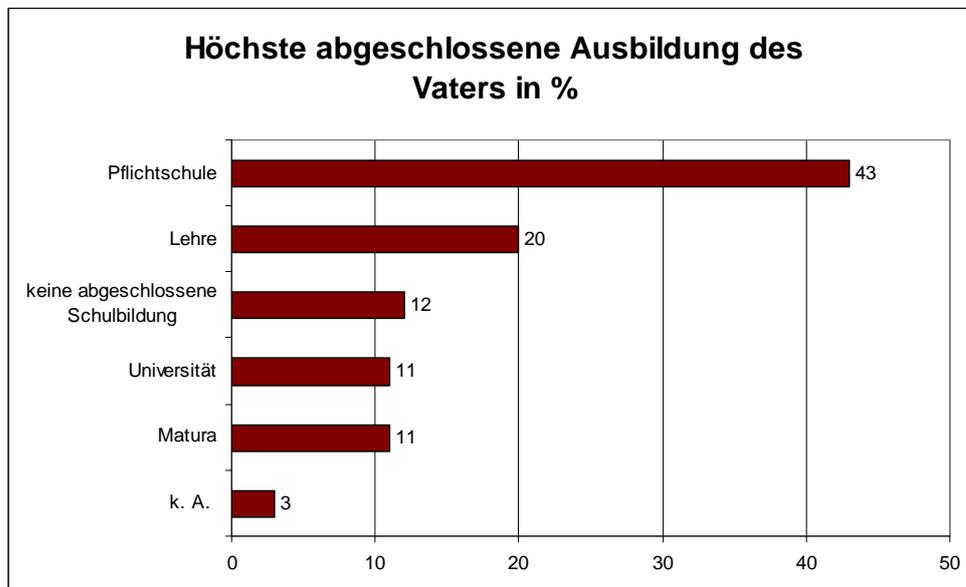
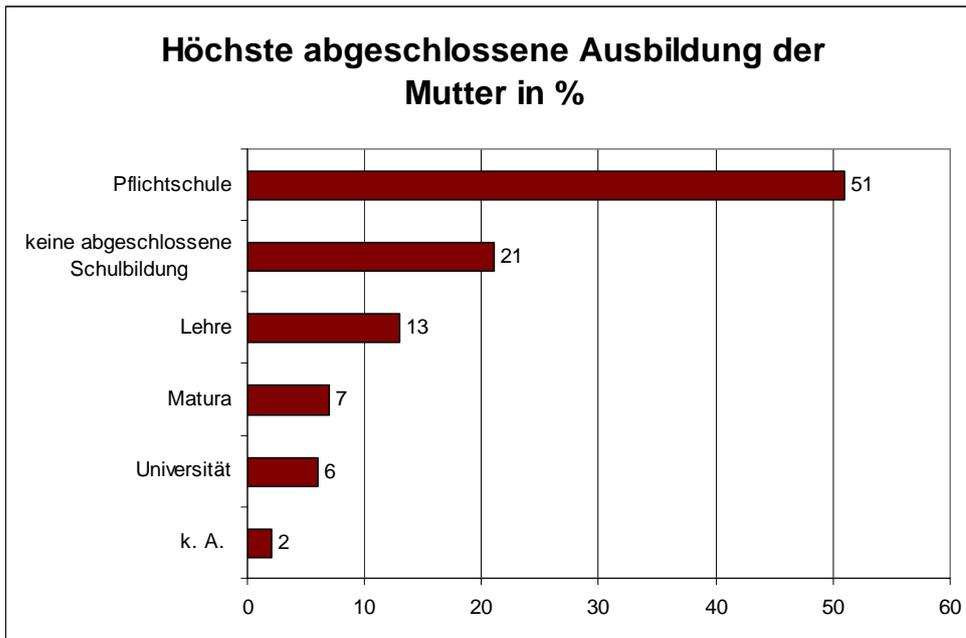


Der hohe Anteil der Pflichtschüler zeigt, dass dieser keineswegs auf die ungleiche Verteilung hinsichtlich des Alters der Befragten zurückzuführen ist, sondern auf die – wie seit Jahren in der Migrations- und Integrationsforschung, der Bildungspolitik und den Medien diskutierte – schlechten Bildungswege und Abschlüsse bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Immerhin liegt der Anteil der 22- bis 25-Jährigen, deren höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule ist, bei 8%; bei den 19- bis 21-Jährigen sind es sogar mehr als doppelt so viele (19%).

Hinsichtlich des Geschlechts lässt sich deutlich festhalten, dass männliche Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund durchschnittlich eine bessere Aus- bzw. Schulbildung haben, als ihre weiblichen Altersgenossen. Das bestätigt auch der hohe Anteil der weiblichen Befragten (30%), die sagen, ihre höchste abgeschlossene Ausbildung sei die Pflichtschule.

3.3 Ausbildung und Qualifikation der Eltern

Entsprechend dem großen Anteil der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die als höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule angeben, ist auch der Anteil der Eltern, die nur den Pflichtschulabschluss als höchstes Ausbildungsniveau haben, am größten.



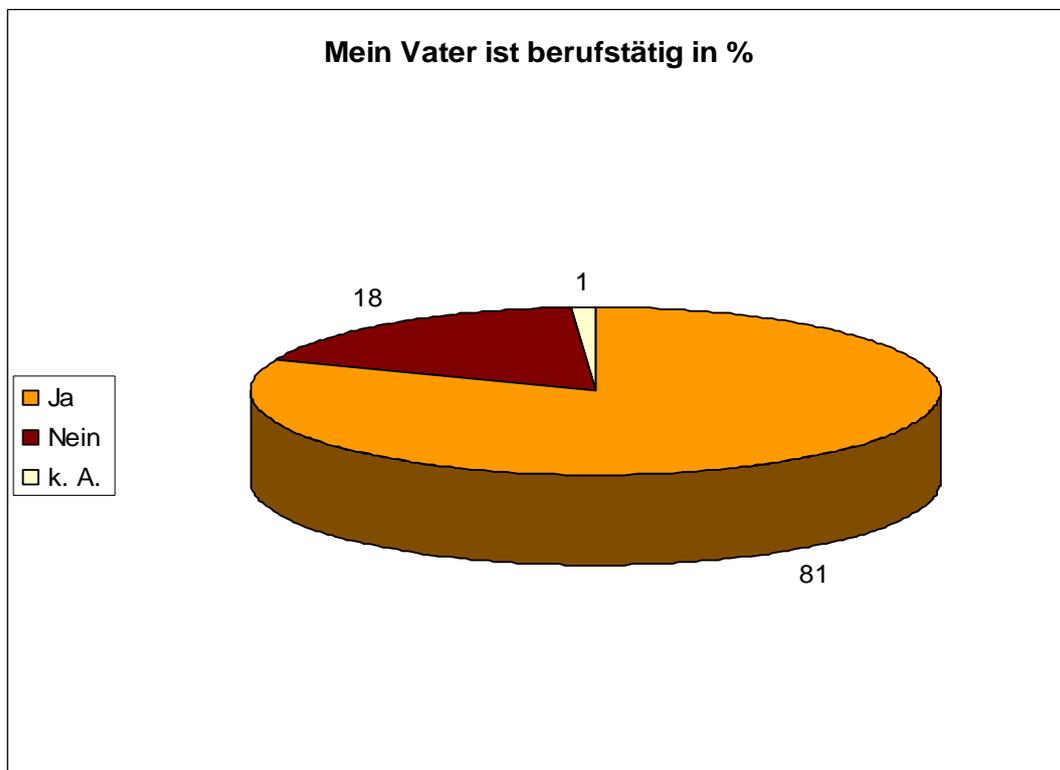
Mehr als die Hälfte der Mütter der befragten Personen haben nur einen Pflichtschulabschluss, der Anteil der Väter beläuft sich auf 43%. In den Bereichen „Lehre“ und „keine abgeschlossene Ausbildung“ zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts. So haben über 20% der Mütter der Interviewpartner/-innen keinen Schulabschluss, während es bei den Vätern nur 12% sind. Umgekehrt zeigt sich ein ähnliches Bild in Bezug auf Lehre. Während immerhin 20% der Väter einen Lehrabschluss haben, sind es bei den Müttern nur 13%.

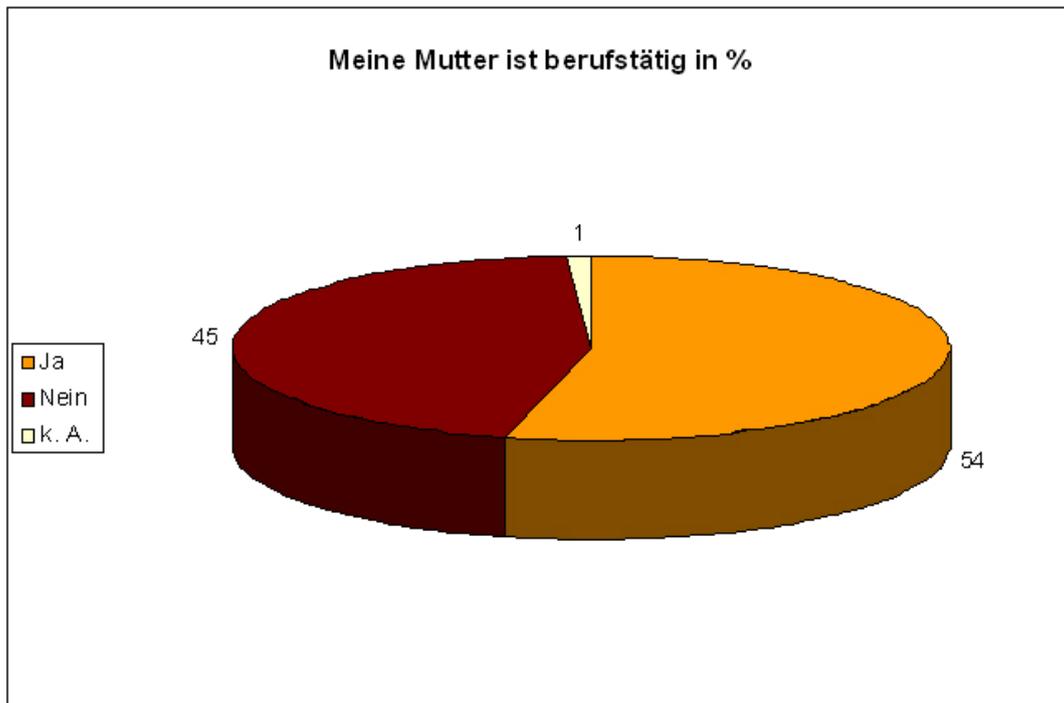
Je höher die Ausbildung, desto schlechter schneiden die Eltern der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit türkischem Migrationshintergrund ab. Auch hier gibt es erneut gender-spezifische Unterschiede: deutlich weniger Mütter der Befragten haben eine Matura bzw. einen Universitätsabschluss als die Väter.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Befragten selbst, so kann man durchaus den Schluss ziehen, dass der Bildungsweg nach Geschlecht vererbbar ist. Sowohl die Anteile der weiblichen Befragten als auch deren Mütter liegen in dem Bereich Pflichtschule als höchste abgeschlossene Ausbildung am höchsten, während sie in den Bereichen Matura und Universität am geringsten sind.

Diese Daten spiegeln die Ergebnisse der Studie „Lieben – Leisten – Hoffen. Die Wertewelt junger Menschen in Österreich“ (2008) wider. Die Forscher/-innen bilanzieren, dass es bei jungen Mädchen mit Migrationshintergrund, insbesondere den muslimischen, noch immer nicht selbstverständlich ist, nach der Ausbildung berufstätig zu werden. Den Autor/-innen zeigt sich hier zufolge möglicherweise das immer noch stark ausgeprägte traditionelle Rollenverständnis vieler Migrant/-innen (vgl. Schweizer 2010, S. 6-7).

Auch die Betrachtung der Daten hinsichtlich der aktuellen Beschäftigung der Eltern zeigt, dass Frauen deutlich weniger oft erwerbstätig sind als ihre Ehemänner. Während über 80% der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen angeben, dass ihre Väter berufstätig sind, liegt der Anteil jener, deren Mütter arbeiten, bei nur 54%.





3.4 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit der Jugendlichen

Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund sind eine von der Arbeitslosigkeit stark gefährdete Gruppe, und auch von der Langzeitarbeitslosigkeit sind Migrant/-innen öfter betroffen als Einheimische. In Österreich haben Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund schlechte Karten: während 2009 rund 13% der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit türkischer Staatsangehörigkeit arbeitslos waren, betrug der Anteil der Österreicher/-innen 10%. Auch der Vergleich mit Jugendlichen anderer Herkunftsländer zeigt, dass deutlich mehr Jugendliche mit türkischen Wurzeln arbeitslos sind als die in anderen Gruppen (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2010, S. 57).

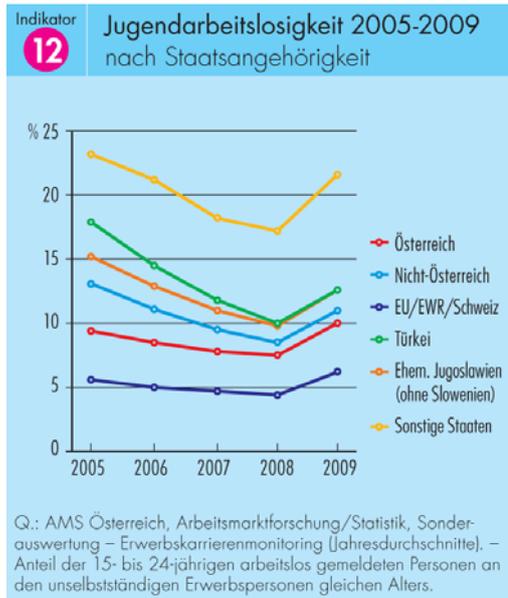
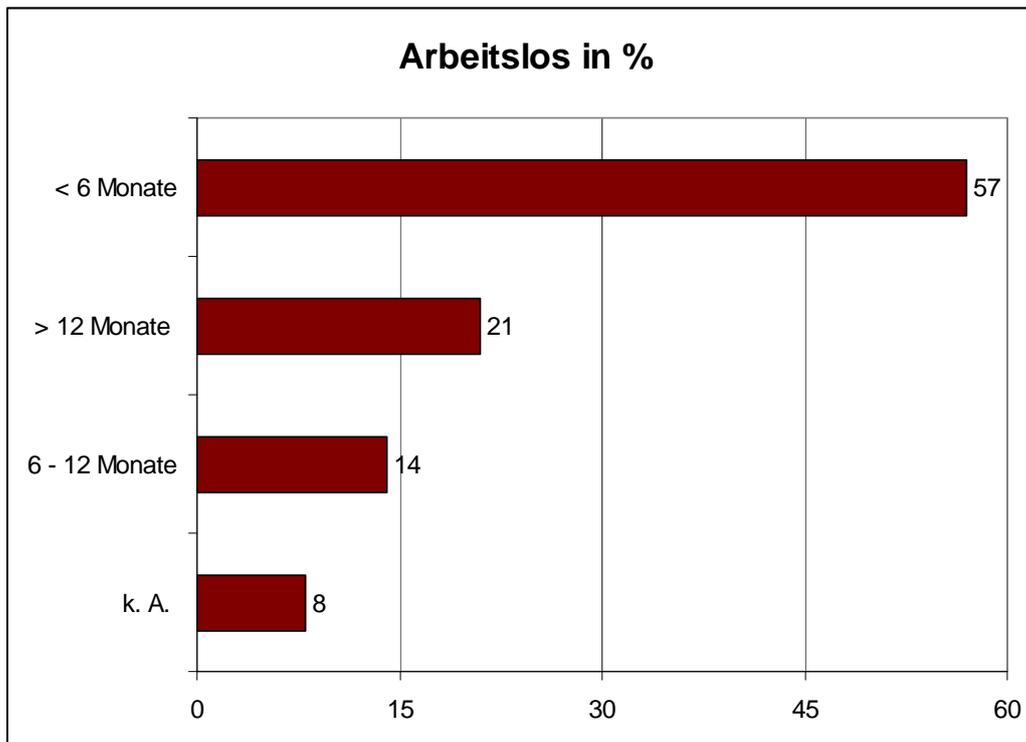


Abb.: migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2010, S.15



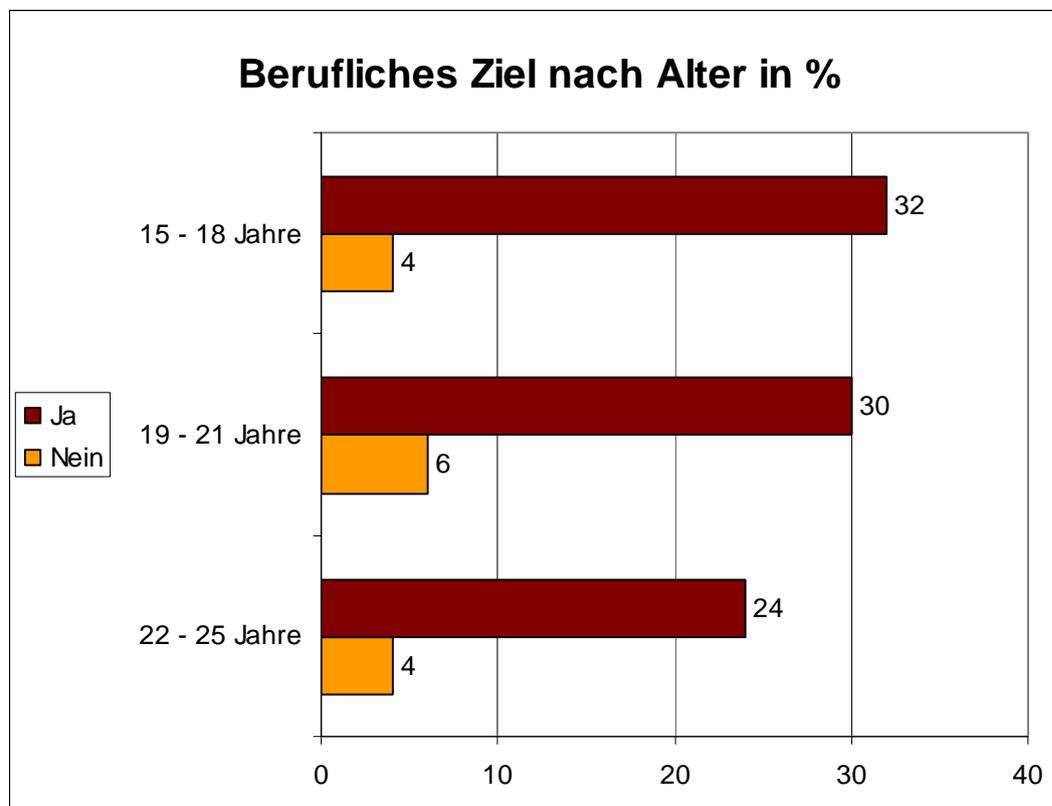
Die in dieser Umfrage erhobenen Daten spiegeln die Zahlen anderer Untersuchungen zum Thema Jugendarbeitslosigkeit und Arbeitslosigkeit, aber vor allem Langzeitarbeitslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund wider. Zwar gibt die Mehrheit (57%) an, sie sei seit weniger als 6 Monaten arbeitslos, jedoch geben mehr als 20% an, sie seien schon über ein Jahr arbeitslos. (Langzeit-) Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund vermeidet nicht nur Integration und gesellschaftliche Eingliederung und Anerkennung, auch auf der individuellen Ebene wirkt sich Arbeitslosigkeit auf junge Menschen sehr stark negativ aus. Erhebliche psychosoziale Belastungen lassen sich bei den betroffenen Personen finden, wie etwa massive Schlaf- und Einschlafstörungen. Diese

Beschwerden korrespondieren oft mit depressiven Verstimmungen und Frustrationsgefühlen, wie auch Zukunftsängsten und existentiellen Sorgen um die beruflichen Perspektiven der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Beelmann 2007, S. 1).

3.5 Berufliche Zukunft der Jugendlichen

Fragt man junge Menschen mit türkischem Migrationshintergrund nach ihren Zukunftsplänen, insbesondere nach ihren beruflichen Zielen und Wünschen, scheinen nicht alle einen konkreten Plan vor Augen zu haben. 85% geben an, sie hätten ein berufliches Ziel, während immerhin 15% noch nicht wissen, was sie in Zukunft beruflich machen wollen.

Dem Vorurteil, Jüngere hätten weniger klare Vorstellungen und Ziele als Ältere, kann hier nicht gänzlich Recht gegeben werden. Vielmehr zeigen die Daten ein differenziertes Bild, nämlich, dass weder die Jungen noch die Alten genau wissen, was sie zukünftig beruflich machen wollen. Bei den 15- bis 18-Jährigen sind es 32%, die ein klares berufliches Ziel vor Augen haben, während nur 24% der 22- bis 25-Jährigen bestimmte Karrierewünsche haben. Das bedeutet, dass je älter der/die Befragte/r ist, desto unschlüssiger ist er/sie hinsichtlich der beruflichen Zukunft.



Bei der Betrachtung des beruflichen Ziels bzw. Karrierewunsches der Jugendlichen und jungen Erwachsenen wurde danach gefragt, in welchen Bereichen die Interviewpartner/-innen gerne in Zukunft arbeiten möchten.

In den letzten Jahren wurde vor allem von Seiten der Bildungsoffensive versucht, Jugendliche von stereotypischen Berufen wegzubringen und ihnen zu zeigen, dass es für Mädchen Alternativen zu Friseurin und Sekretärin gibt, und nicht jeder Junge automatisch Kfz-Mechaniker werden muss. Untersuchungen zeigen jedoch, dass Jugendliche nur wenig darüber wissen, was sie beruflich machen können: sie kennen einfach gesagt nicht das weite Spektrum und die Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten.

Die vorliegende Untersuchung unterstreicht diese Annahme und zeigt sehr deutlich, dass für Mädchen und junge Frauen mit türkischem Migrationshintergrund vorrangig eine Stelle im kaufmännischen Bereich (12 Nennungen) oder im Mode- bzw. Friseurgewerbe (11 Nennungen) in Frage käme. Völlig uninteressante Bereiche sind beispielsweise das Baugewerbe oder die Land- und Forstwirtschaft, aber auch Bereiche, die eine intensive Ausbildung voraussetzen, wie etwa die IT-Branche oder das Bildungswesen, werden weniger als potentiell berufliches Ziel der weiblichen Befragten gesehen. Berufe in der Modebranche, im Kredit- und Versicherungswesen sowie im Bereich Hotel und Gastwirtschaft stoßen hingegen vermehrt auf das Interesse der Interviewpartnerinnen.

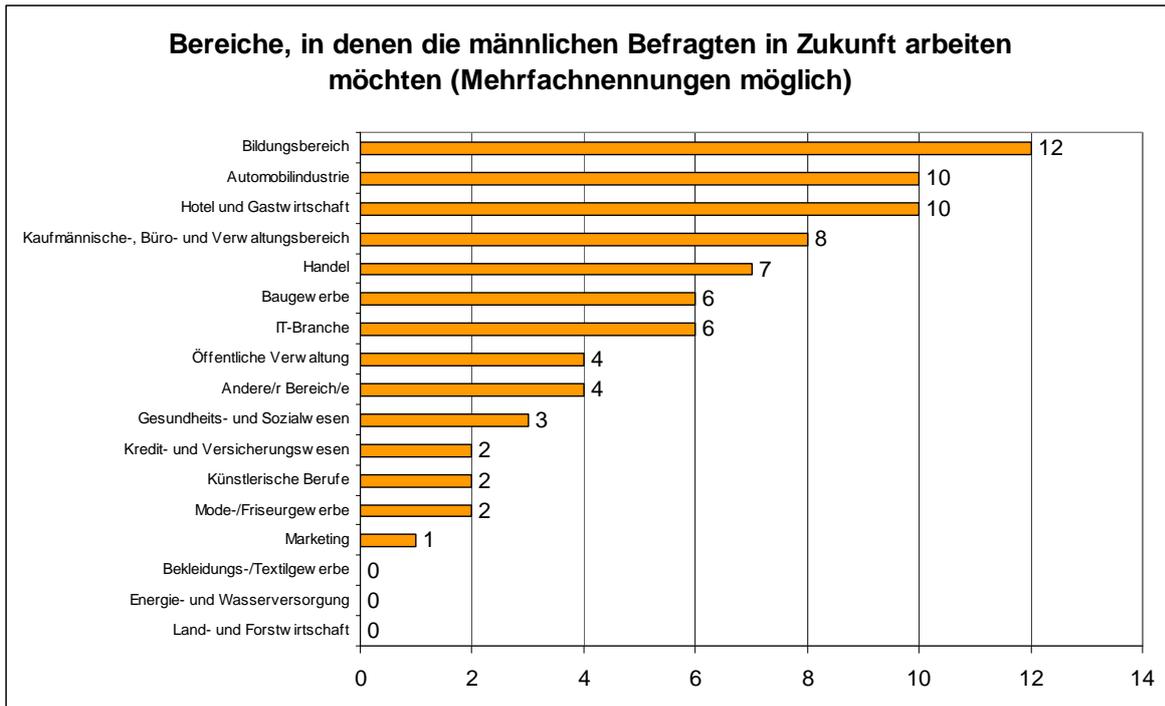


(N= 50, Nennungen = 65)

Ähnlich wie die weiblichen Befragten scheinen sich die männlichen Personen wenig für die Bereiche Land- und Forstwirtschaft oder Energie- und Wasserversorgung zu interessieren. Stattdessen geben 12 Personen an, sie würden gerne im Bildungsbereich arbeiten, gefolgt von der Automobilindustrie (10 Nennungen) und der Hotel- und Gastwirtschaft (10 Nennungen).

Während bei den weiblichen Befragten der kaufmännische Bereich am interessantesten erscheint, rangiert er bei den männlichen Personen mit 8 Nennungen auf Platz 3. Hingegen sind Berufe, die eine intensive, lange Ausbildung und ein hohes Bildungsniveau voraussetzen, bei den männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen deutlich attraktiver als bei ihren weiblichen Altersgenossen.

Wenig erstaunlich ist, dass Bereiche wie Mode und Friseurgewerbe wie auch Marketing bei den befragten männlichen Personen mit türkischem Migrationshintergrund auf den hinteren Plätzen rangieren.



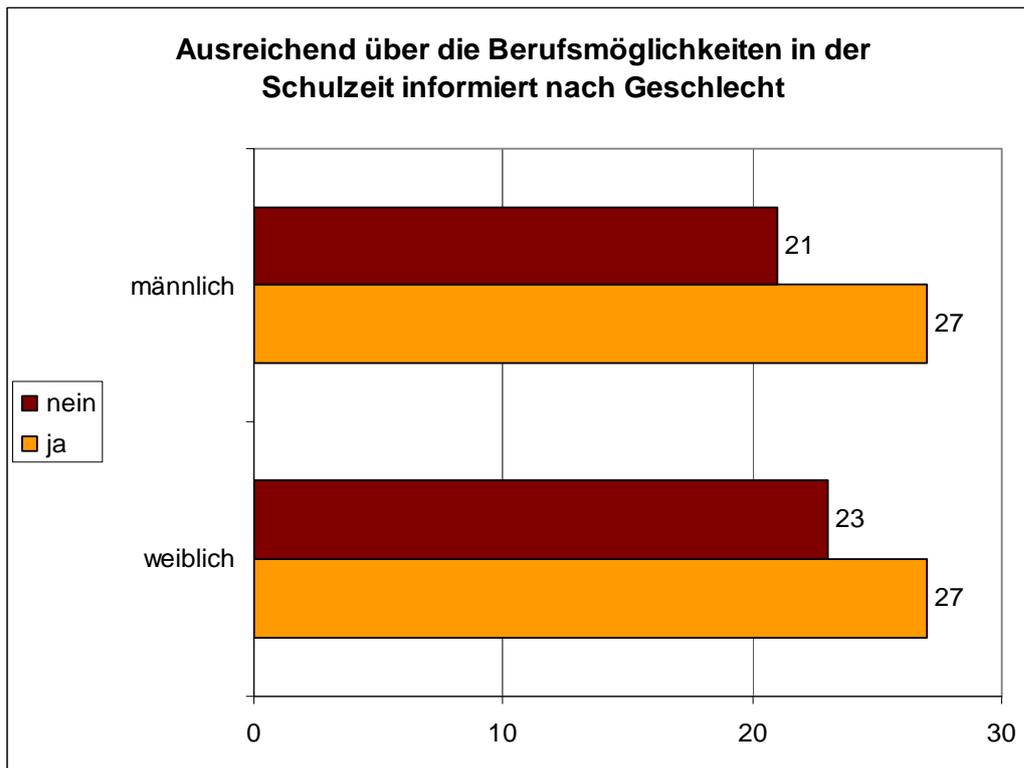
(N= 50, Nennungen = 77)

3.6 Berufsberatung und Berufsweg

Die vorliegenden Daten, die das seit Jahren in der Forschung und in den Medien diskutierte Thema über die Notwendigkeit der Eröffnung von neuen Berufschancen und –möglichkeiten für Jungen und Mädchen widerspiegeln, unterstreichen, dass Jugendliche sich nicht ausreichend während ihrer Schulzeit über ihre Berufsmöglichkeiten informiert fühlen.

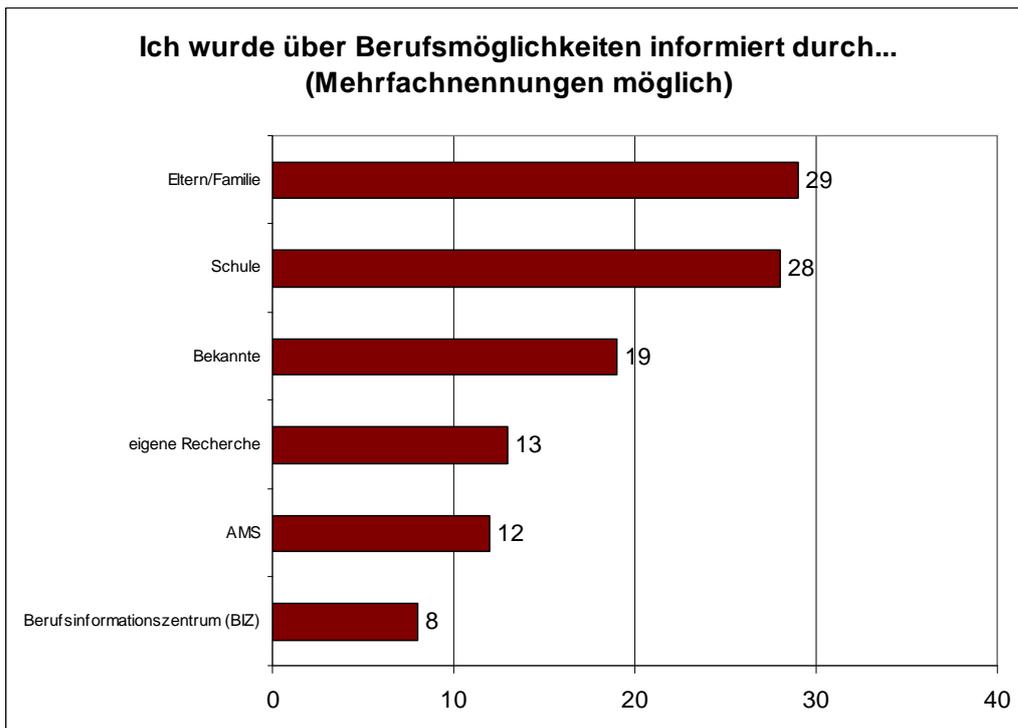
3.6.1. Berufsberatung: Schule und Eltern wichtiger als AMS und BIZ

Nur jeweils 27% beider Geschlechter geben an, dass sie sich ausreichend über mögliche Karrierewege während ihrer Schulzeit informiert fühlen. 23% der weiblichen Befragten verneinen diese Aussage; bei den männlichen Personen sind es 21%, wobei zwei Befragte hier keine Antwort gegeben haben.



(N=100, Nennungen = 98)

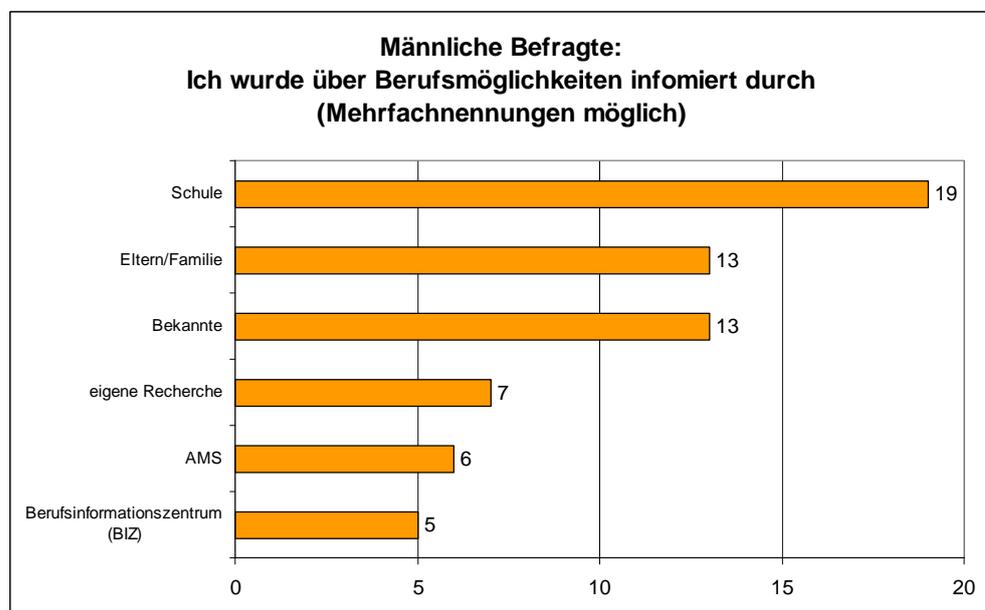
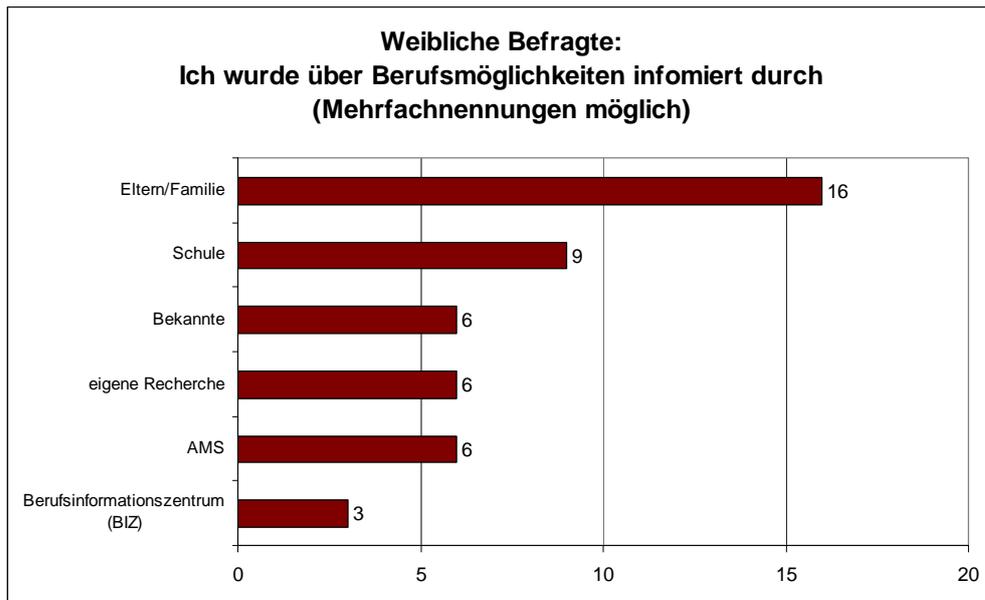
Den meisten Einfluss bei der Karriereplanung haben Familie und Eltern. Sie sind der erste Ansprechpartner, wenn es für Jugendliche und junge Erwachsene mit türkischem Migrationshintergrund darum geht, sich über mögliche Jobs, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren. Mit 29 Nennungen liegen Familie und Eltern an erster Stelle, dicht gefolgt von Schule mit 28 Nennungen. Das bedeutet, dass neben dem Zuhause auch die Schule starken Einfluss auf die Berufswahl der Befragten nimmt.



(N=100, Nennungen = 109)

Dass das nähere Umfeld größeren Einfluss auf die Entscheidungen der Jugendlichen nimmt als staatliche Institutionen oder Projekte zur Berufsorientierung, zeigen auch die Zahlen der vorliegenden Untersuchung. Mit nur 12 Nennungen liegt das AMS an vorletzter Stelle bei der Frage, wer die Jugendlichen und jungen Erwachsenen während ihrer Schulzeit über ihre Berufsmöglichkeiten informiert hat. Noch schlechter schneidet das BIZ ab (nur 8 Nennungen).

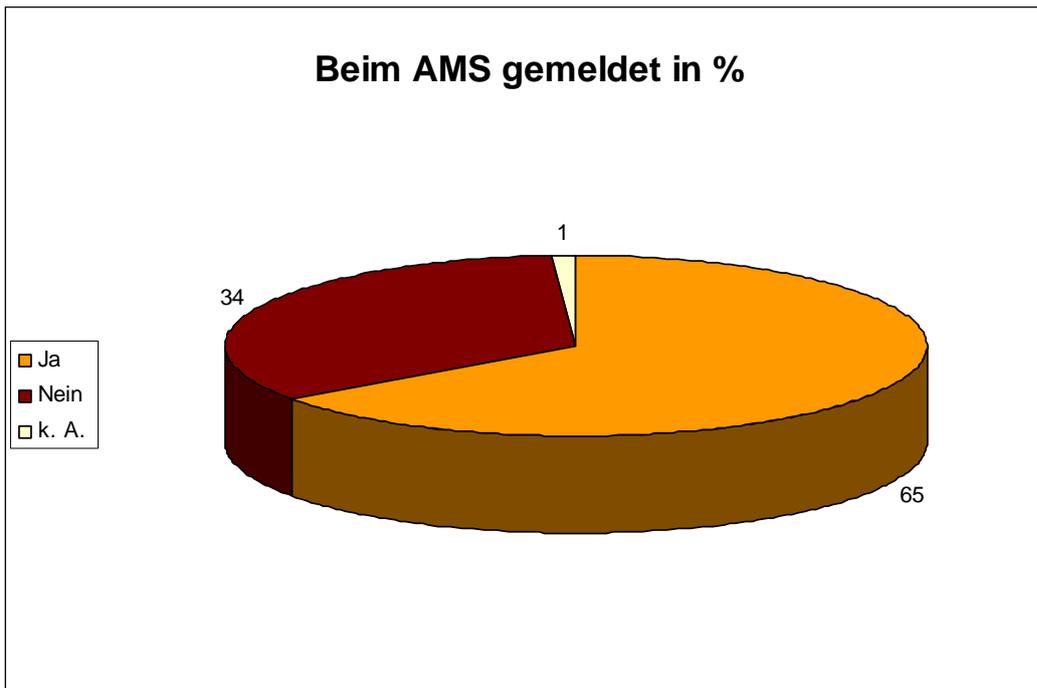
Interessant ist hierbei eine genderspezifische Betrachtung. Eine Gegenüberstellung der Antworten auf diese Frage nach Geschlecht zeigt deutliche Unterschiede: bei den männlichen Befragten ist es vor allem die Schule, die sie über die möglichen Berufswege informiert hat; bei den weiblichen ist es die Familie bzw. Eltern.



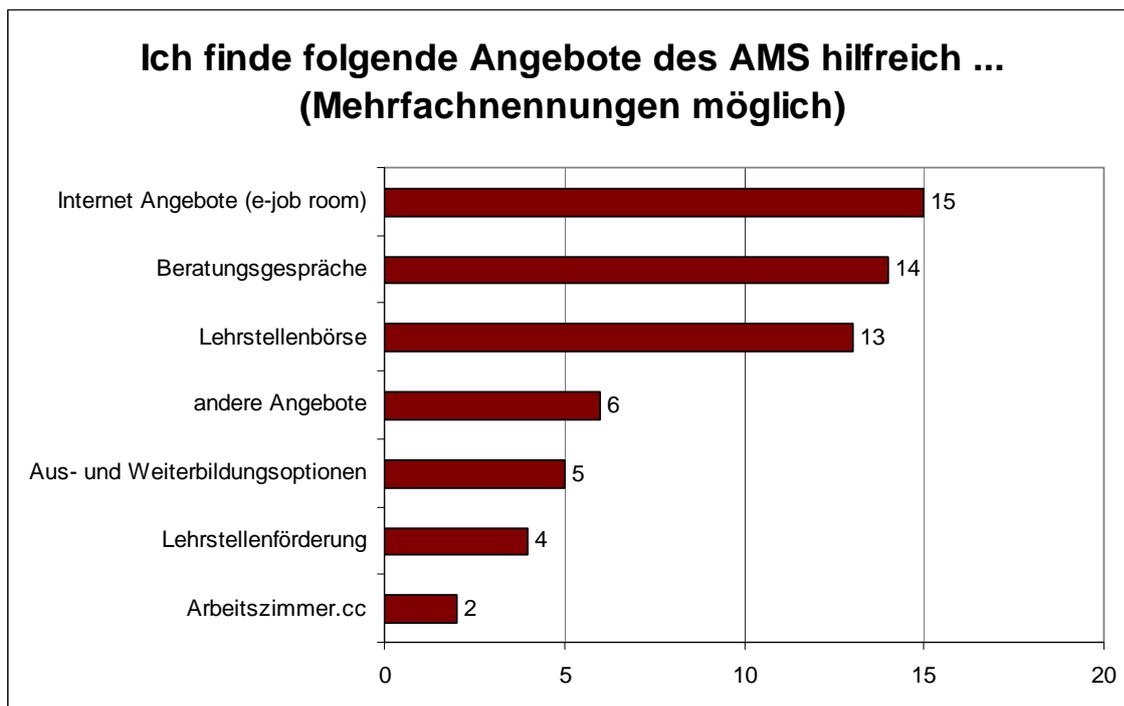
3.6.2. AMS

Das AMS bietet speziell für junge Arbeitslose Schulungen und Workshops an. Doch wie werden diese Angebote genutzt? Und wie kommen sie vor allem bei den Nutzern an?

Von den hundert Befragten geben 65% an, sie seien beim AMS als Arbeitssuchende/r gemeldet, 35% besuchen eine AMS-Schulung. Hinsichtlich des Geschlechts oder Alters können keine signifikanten Unterschiede gesehen werden.



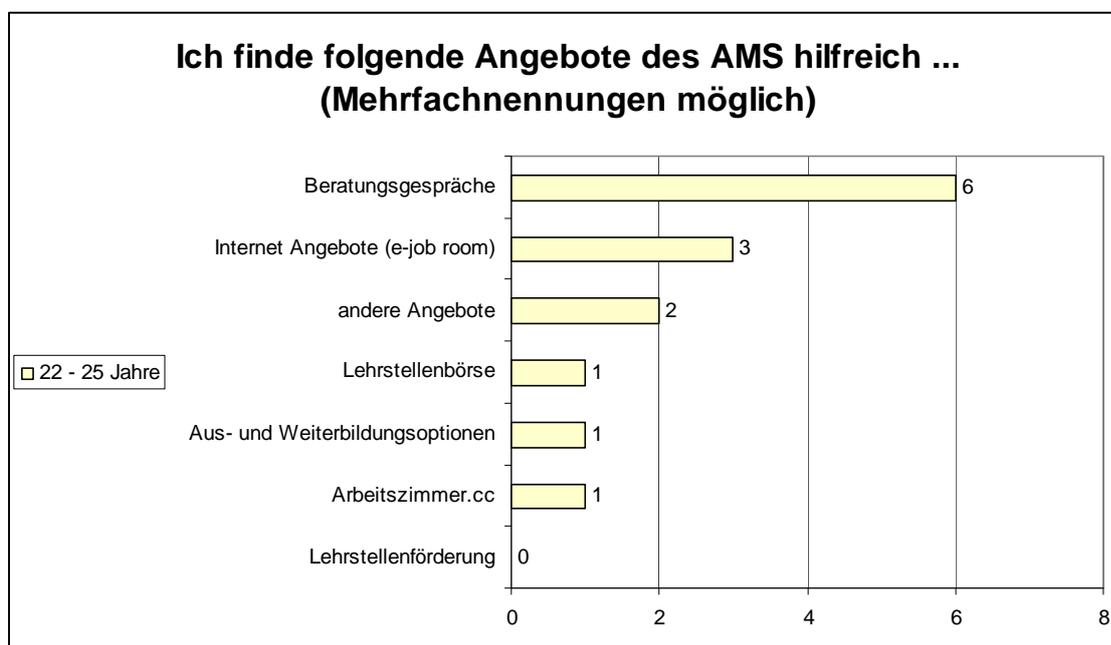
Angesichts dessen, dass nur etwa jeder dritte arbeitssuchende Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund beim AMS gemeldet ist und eine Schulung des AMS besucht, ist es wenig erstaunlich, dass die Angebote des AMS von den Befragten eher negativ beurteilt werden. Am positivsten bewerten die 19- bis 21-Jährigen die Beratungen und Betreuungen von Seiten des AMS: hier antworten immerhin 14 Befragte, dass sie diese ausreichend finden. Deutlich skeptischer stehen die 15- bis 18-Jährigen, aber vor allem die 22- bis 25-Jährigen der AMS-Beratung gegenüber. Nur 8 Personen geben an, ihnen würde die Betreuung seitens des AMS ausreichen.



(N=100, Nennungen = 59)

Am positivsten wird das Internet-Angebot e-job room des AMS von den an der Untersuchung teilnehmenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen wahrgenommen. 15 Personen geben an, dass der e-job room hilfreich ist, gefolgt von der Face-to-Face-Beratung (14 Personen) und der Lehrstellenbörse (13 Personen). Am schlechtesten schneiden in der Umfrage das arbeitszimmer.cc (nur 2 Personen) sowie die Lehrstellenförderung (4 Personen) ab.

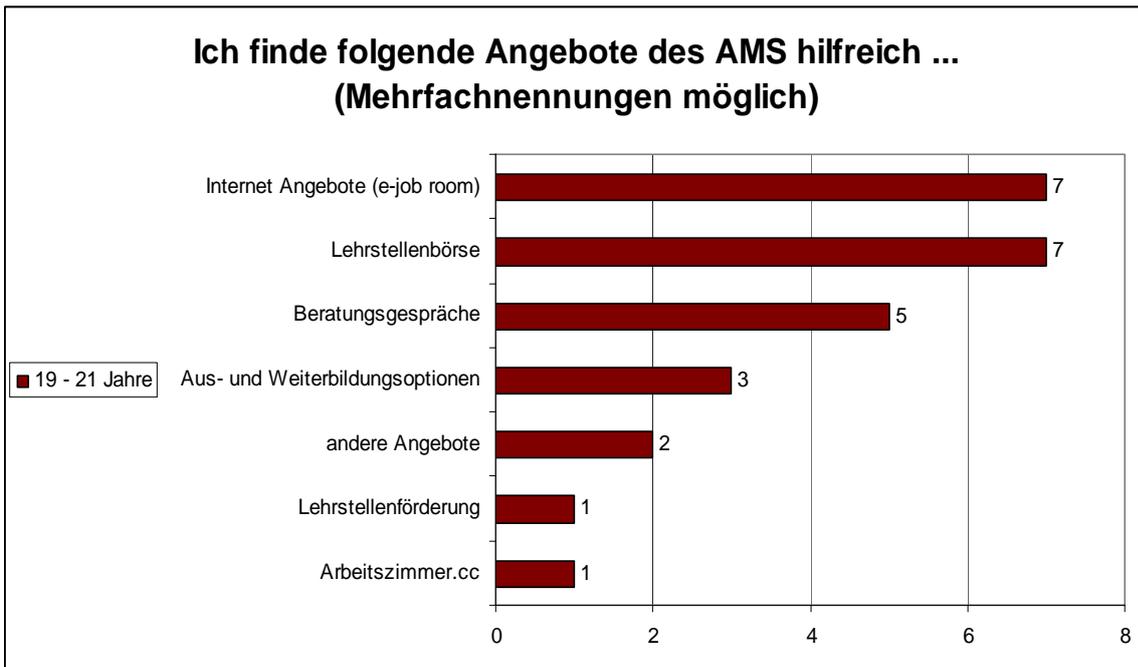
Vor allem die 22- bis 25-Jährigen antworten, dass sie mit der AMS-Beratung unzufrieden sind. Insofern ist wenig erstaunlich, dass hier Nennungen generell deutlich weniger fallen, als bei den 19-bis 21-Jährigen.



(N=28, Nennungen = 14)

Vergleicht man die beiden Altersgruppen der 22- bis 25-Jährigen und der 19- bis 21-Jährigen miteinander, also jene, die am wenigsten mit den AMS-Angeboten zufrieden sind, und jene, die noch am ehesten zufrieden damit sind, zeigt sich, dass bei den Unzufriedenen Beratungsgespräche auf Platz eins rangieren, während die Zufriedeneren die Internet-Angebote und die Lehrstellenbörse bevorzugen. Beratungs-gespräche stehen bei ihnen erst auf Platz drei.

Einig sind sich beide Altersgruppen, wenn es um die Beurteilung von arbeitszimmer.cc und der Lehrstellenbörse geht: diese beiden Angeboten werden von beiden Gruppen am wenigsten genannt.



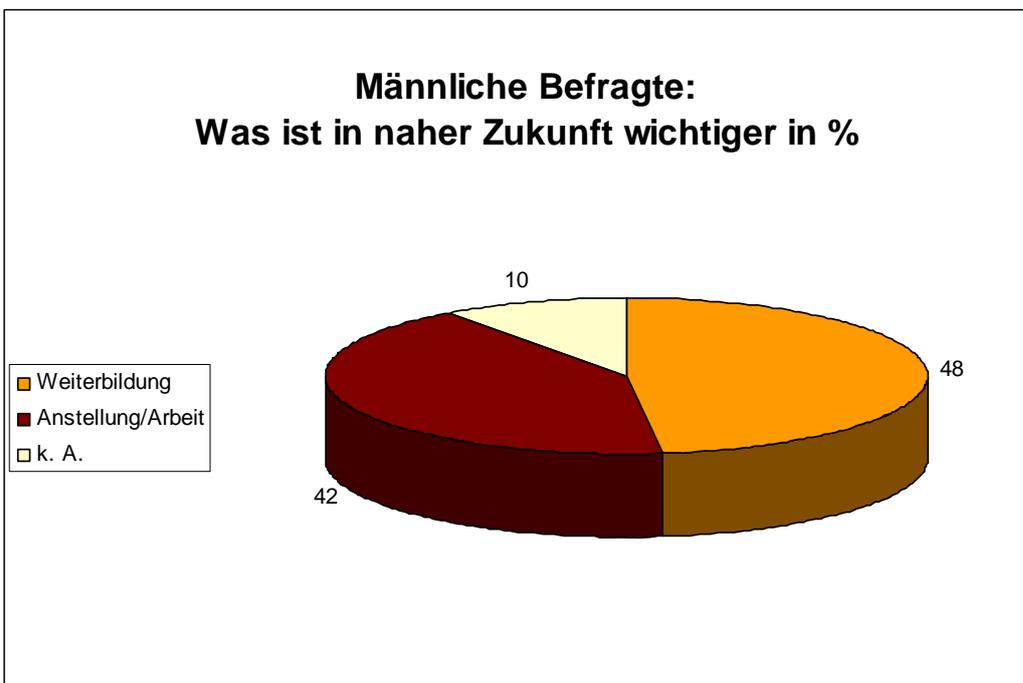
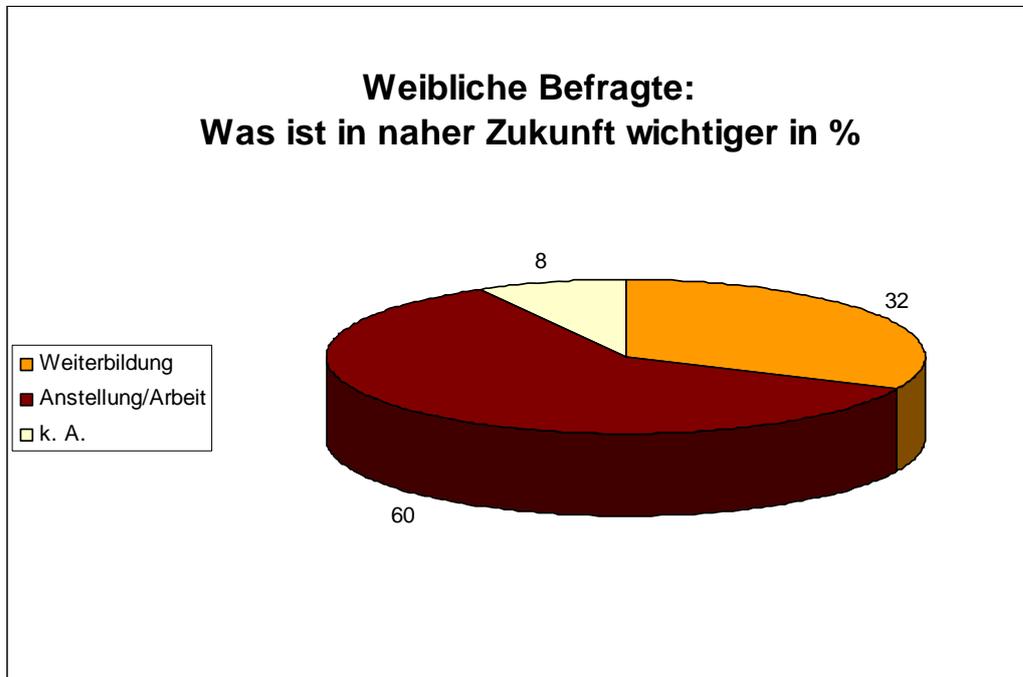
(N=35, Nennungen = 26)

3.7 Weiterbildung oder Arbeit – wie ticken die Jugendlichen?



Mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen finden eine Anstellung wichtiger als sich weiterzubilden. Neun Personen gaben hier keine Antwort. Für weibliche Befragte hat eine Arbeit zu haben sogar eine größere Bedeutung als für ihre männlichen Altersgenossen. 60% der Mädchen und jungen Frauen mit türkischem

Migrationshintergrund sind der Meinung, dass einen Job zu haben in Zukunft wichtiger ist als Weiterbildung; bei den männlichen Personen sind es nur 42%. Es scheint, als seien männliche Jugendliche und junge Erwachsene mit türkischem Migrationshintergrund mehr als weibliche daran interessiert, in Zukunft eine qualifizierte Anstellung zu haben. Für 48% ist Weiterbildung wichtiger als eine Arbeit zu finden/zu haben.



Was sind die Gründe für die Antworten der Befragten? Warum ist Weiterbildung für fast die Hälfte der männlichen Befragten wichtiger als eine Arbeit zu haben? Und weshalb schaut dies bei den weiblichen Personen anders aus?



(N=100, Nennungen = 90)

Von den 40%, die geantwortet haben, ihnen sei in Zukunft ihre Weiterbildung wichtiger als einen Job zu haben, geben 26 Personen an, dass sie aufgrund der Fort- und Weiterbildung höhere Qualifikationen und folglich bessere Zukunftsperspektiven (21 Nennungen) haben werden. Auch das persönliche Interesse spielt hier für 12 Personen eine Rolle.

Dass der Weg und die Zeit der Ausbildung zu einer Verzögerung des Einstiegs ins Berufsleben führen, wissen immerhin 8 Personen und geben offen zu, dass es bequemer ist, sich weiterzubilden statt arbeiten zu gehen. Schulnoten oder Studiengebühren spielen eher weniger eine Rolle bei der Entscheidung, sich weiterzubilden.



(N=100, Nennungen = 133)

Für die, die geantwortet haben, sie würden in Zukunft lieber arbeiten statt weiter die Schulbank zu drücken und sich fortzubilden, sind finanzielle Gründe das ausschlaggebende Argument. 30 Personen geben an, dass sie schnell Geld verdienen und sich selbst das Leben finanzieren (27 Nennungen) möchten. Erst mit großem Abstand folgen andere Gründe, wie etwa die Familie (13 Nennungen).

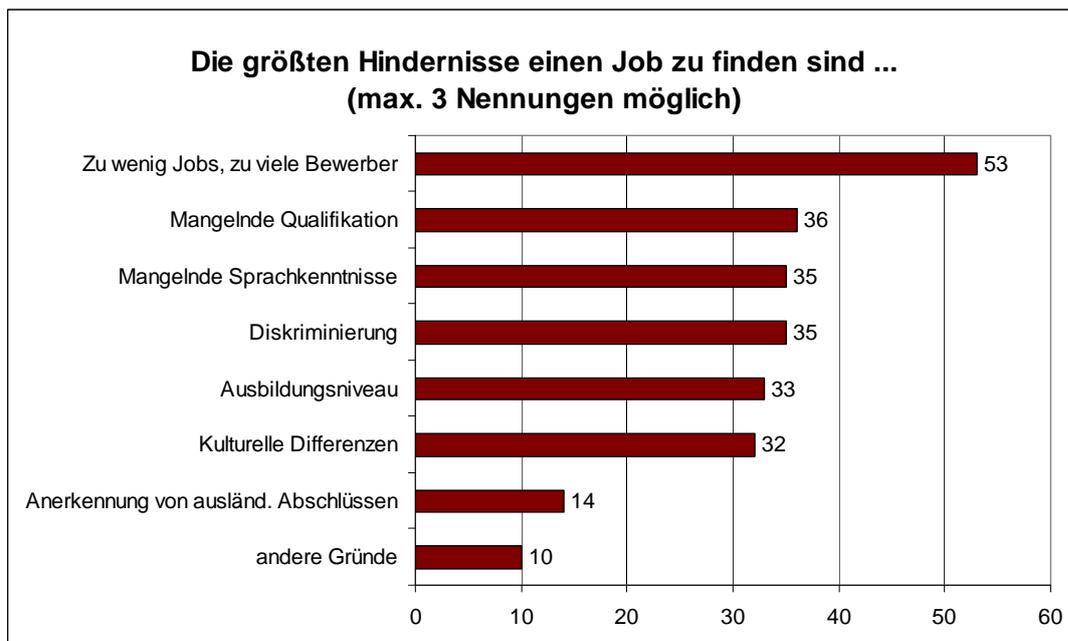
Interessanterweise wissen 12 Personen nicht, was sie in Zukunft machen möchten, sie würden sich jedoch eher für das Arbeiten als für Weiterbildung entscheiden.

3.8 Kein Job – wo liegen die Hindernisse?

Es gibt viele Gründe, weshalb sich ein Arbeitgeber gegen einen Jobanwärter entscheidet. Vor allem der Lebenslauf, die Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen der Person sind ausschlaggebend, doch auch die Persönlichkeit und der Eindruck, den eine Person hinterlässt, sind wichtige Faktoren.

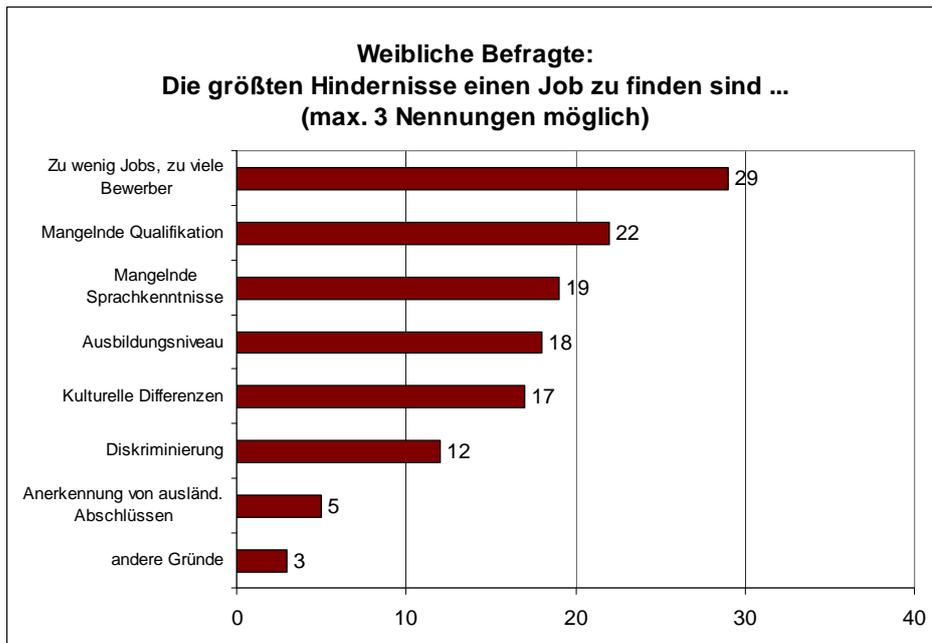
Doch wie sieht das die andere Seite, nämlich die Bewerber selbst? Was denken österreichische Jugendliche und junge Erwachsene mit türkischem Migrationshintergrund was die ausschlaggebenden Gründe dafür sind, dass sie keinen Job finden?

Mehr als die Hälfte der Befragten (53 Nennungen) geben an, dass das größte Hindernis, einen Job zu finden, die Tatsache ist, dass es zu viele Bewerber, jedoch zu wenig Anstellungsmöglichkeiten gäbe. Es fehle einfach an ausreichend Jobs. Erst an zweiter Stelle, und mit deutlichem Abstand, folgt das Mittelfeld mit den Argumenten, dass weitere Hindernisse mangelnde Qualifikationen und Sprachkenntnisse sowie Diskriminierung, Ausbildungsniveau und kulturelle Differenzen seien.

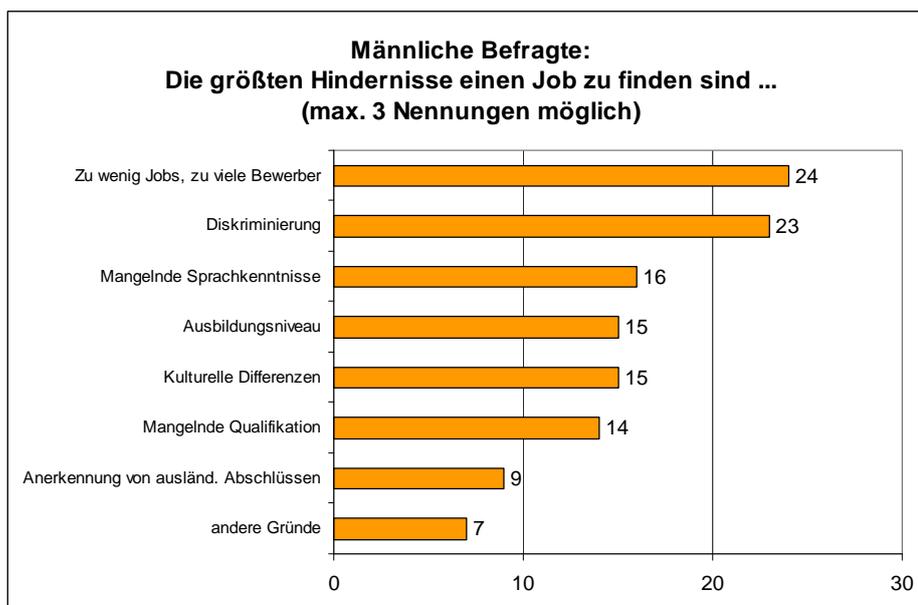


(N=100, Nennungen = 248)

Sowohl die männlichen als auch die weiblichen Befragten sehen die mangelnde Anzahl von Jobs als *das* Hindernis, eine Arbeitsstelle zu bekommen. Während aber die weiblichen Personen an zweiter Stelle mangelnde Qualifikationen sehen (22 Nennungen), fühlen sich die männlichen Befragten diskriminiert (23 Nennungen). In den anderen Bereichen weichen die Antworten genderspezifisch nicht signifikant voneinander ab.

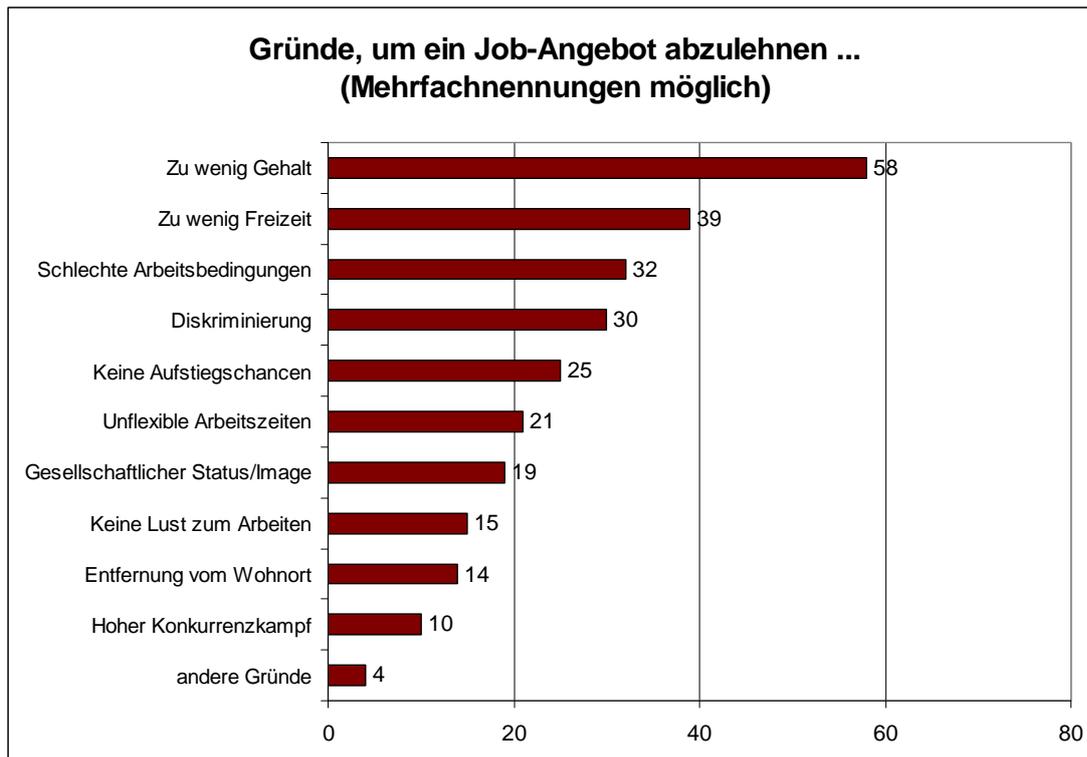


(N=50, Nennungen = 125)



(N=50, Nennungen = 123)

Doch muss aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation jeder Job angenommen werden? Was sind die Gründe, ein Job-Angebot abzulehnen?



(N=100, Nennungen = 267)

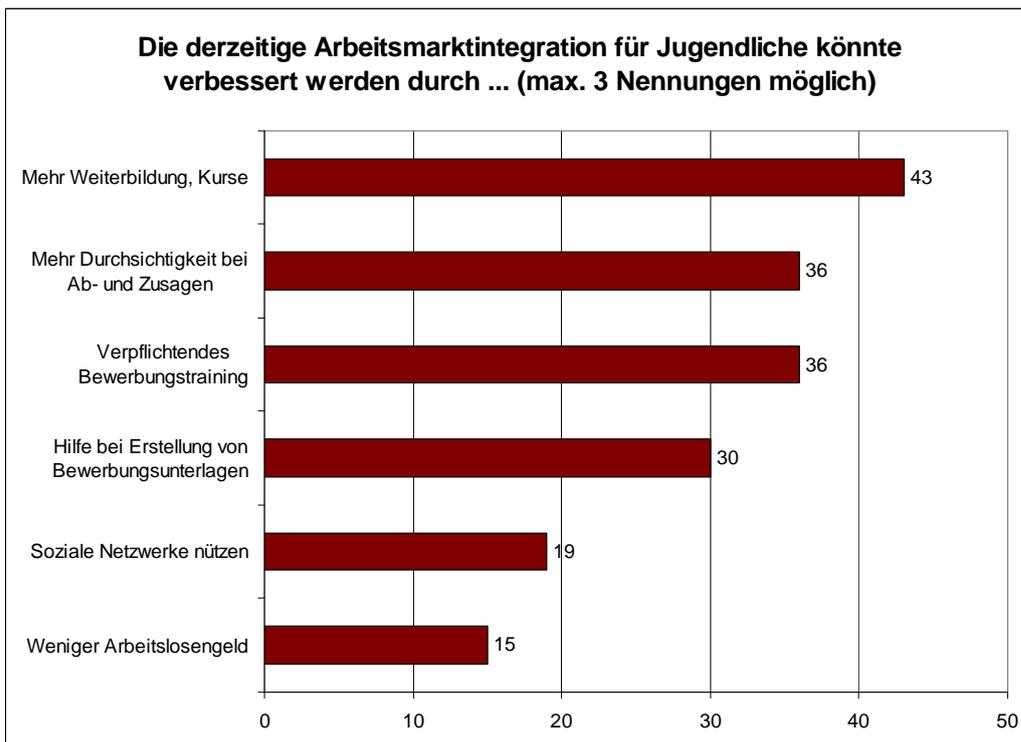
Der wichtigste Grund, ein Job-Angebot abzulehnen, ist nach Ansicht der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit türkischem Migrationshintergrund das Gehalt. 58 Personen geben an, sie würden einen Job ablehnen, wenn sie mit dem Gehalt nicht zufrieden wären. Dieses Argument liegt deutlich vorne, erst an zweiter Stelle und mit 39 Nennungen folgt die Antwort „Zu wenig Freizeit“. Für die Befragten ist ihre Freizeit überaus wichtig, und so würden sie einen Job ablehnen, wenn sie zu wenig Freizeit hätten, um ihre Freunde zu treffen.

Auch schlechte Arbeitsbedingungen (32 Nennungen) und Diskriminierung (30 Nennungen) wollen sich die Befragten nicht gefallen lassen und würden dafür auch ein Job-Angebot ablehnen. 4 Personen geben andere Gründe an. Immerhin geben 15 Befragte zu, sie haben keine Lust zum Arbeiten und würden daher einen Job ablehnen.

Vor allem für die 15- bis 18-Jährigen spielen Freizeit und Gehalt eine wichtige Rolle. Bei den 19- bis 21-Jährigen steht an erster Stelle das Gehalt, gefolgt von der Freizeit. Den 22- bis 25-Jährigen ist das Gehalt ebenfalls am wichtigsten, ihre Freizeit und die Arbeitsbedingungen rangieren jedoch hinter Diskriminierung.

3.9 Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen in Österreich

Zahlreiche Programme und Projekte wurden in den letzten Jahren in Österreich ins Leben gerufen, um die Situation der Jugendlichen am heimischen Arbeitsmarkt zu verbessern. Doch was sind die Vorschläge, die seitens der Betroffenen selbst genannt werden? Die vorliegende Untersuchung hat danach gefragt und die Ergebnisse zeigen, dass es einen Favoriten gibt, nämlich Weiterbildungsmaßnahmen.



(N=100, Nennungen = 179)

Mit 43 Nennungen werden von den Interview-Partner/-innen Kurse zur Fort- und Weiterbildung als wichtigste Maßnahme zur Integration von Jugendlichen am österreichischen Arbeitsmarkt gesehen.

An zweiter Stelle stehen sowohl die Forderung nach mehr Durchsichtigkeit bei den Ab- und Zusagen von den Bewerbungen als auch verpflichtende Bewerbungstrainings. Vor allem die weiblichen Befragten erachten es als überaus wichtig, dass Bewerbungstrainings für Jugendliche verpflichtend werden, während für die männlichen befragten Personen nach Weiterbildungsmöglichkeiten vor allem die Durchsichtigkeit bei der Zusage bzw. Absage von Bewerbungen wichtig ist. Auch bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, das heißt, dass die Jugendlichen lernen, sich richtig zu bewerben, würden sich die Betroffenen mehr Hilfe wünschen.

Daneben wäre das Nutzen von sozialen Netzwerken eine entscheidende Chance für Jugendliche, auf dem Arbeitsmarkt voran zu kommen. Vielen jungen Menschen fehlt es an Bekanntschaften bzw. Personen, die ihnen einen Job vermitteln oder sie weiterempfehlen könnten. Die an der Untersuchung teilgenommenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit türkischem Migrationshintergrund sind der Meinung, dass das Nutzen von sozialen Netzwerken ihre Chancen am Arbeitsmarkt durchaus fördern würde. Die Mädchen und jungen Frauen sind hiervon überzeugter als ihre männlichen Altersgenossen.

4. Zentrale Ergebnisse

Im Folgenden wird auf die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung eingegangen.

4.1. Familiärer Background und Ausbildung

Obwohl 2 von 3 der Befragten in Österreich geboren sind, sprechen mehr als 90% vorwiegend Türkisch zu Hause. Von den über 90%, die Türkisch zu Hause sprechen, geben rund 30% an, auch Deutsch zu gebrauchen. Anhand dieser Zahlen kann gemutmaßt werden, dass die sprachliche Kompetenz der Befragten vor allem was die deutsche Sprache betrifft deutlich schlechter sein kann als bei Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund. Zudem zeigen Studien, dass Bilingualität nicht nur positive Aspekte mit sich bringt, sondern dass das Aufwachsen mit zwei Sprachen auch dazu führen kann, dass weder die erste noch die zweite Sprache perfekt beherrscht wird (vgl. Senocak 2002). Insofern wird hier bereits in jungen Jahren bei Kindern und Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund eine sprachliche Hürde gesetzt.

Aufgrund der schlechten Kenntnisse der deutschen Sprache haben die Betroffenen vor allem im Schulalltag mehr Defizite als österreichische Altersgenossen, was den hohen Anteil der Pflichtschüler bei der Befragung erklärt. Da die Altersverteilung ausgeglichen war, kann man den hohen Anteil an Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die angeben, ihre höchste abgeschlossene Ausbildung sei die Pflichtschule, nicht auf eine ungleiche Verteilung zurückführen. Vielmehr lässt sich hier ein Zusammenhang zu den sprachlichen Kenntnissen herstellen, doch auch der Aspekt der gesellschaftlichen Schichtzugehörigkeit wie auch das Bildungsniveau der Eltern spielen hier eine entscheidende Rolle.

Insofern kann an dieser Stelle ein direkter Zusammenhang zwischen der Ausbildung der Eltern der Befragten und den befragten Personen selbst postuliert werden. Mehr als die Hälfte der Mütter der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit türkischem Migrationshintergrund haben nur die Pflichtschule abgeschlossen, bei den Vätern sind es 43%. Entscheidend ist hier, dass immerhin mehr als 20% der Mütter gar keinen Abschluss haben, bei den Vätern sind es nur 12%. Hält man sich vor Augen, dass bereits die Eltern einen geringen Schulabschluss haben, und weiters auch die befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen über eine schlechtere Ausbildung verfügen als ihre Altersgenossen ohne Migrationshintergrund, kann hier schlussgefolgert werden, dass sich der soziale

Aufstieg für Personen mit türkischem Migrationshintergrund schwieriger gestaltet als für Personen ohne Migrationshintergrund (vgl. 2.3.2.).

4.2. Arbeitslosigkeit und berufliche Zukunft

20% der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind seit über einem Jahr arbeitslos. Bei jedem Fünften der Befragten besteht also die Gefahr, in die Langzeitarbeitslosigkeit zu rutschen – und das schon in jungen Jahren. Dass immerhin 15% der Befragten nicht wissen, wie sie ihre berufliche Zukunft gestalten möchten, verbessert die Situation der Betroffenen nicht. Dem Vorurteil, Jüngere hätten weniger klare Vorstellungen und Ziele als Ältere, kann hier nicht gänzlich Recht gegeben werden. Vielmehr zeigen die Daten ein anderes Bild, nämlich, dass weder die 15- bis 18-Jährigen und 19- bis 21-Jährigen noch die 22- bis 25-Jährigen genau wissen, was sie zukünftig beruflich machen wollen.

Bei den 15- bis 18-Jährigen sind es 32%, die ein klares berufliches Ziel vor Augen haben, während nur 24% der 22- bis 25-Jährigen bestimmte Karrierewünsche haben. Das bedeutet, dass je älter der/die Befragte/r ist, desto unschlüssiger ist er/sie hinsichtlich der beruflichen Zukunft.

Des Weiteren zeigt die Untersuchung, dass es der Bildungsoffensive noch immer nicht gänzlich gelungen ist, Mädchen und junge Frauen für andere Berufe als Friseurin und Kauffrau zu begeistern. Bei den Burschen und jungen Männern zeigen die Antworten der Befragung jedoch, dass die Befragten Alternativen zu Berufen wie Kfz-Mechaniker und Kaufmann sehen, nämlich den Bildungsbereich. Deutlich wird auch, dass Berufe, die eine intensive, lange Ausbildung und ein hohes Bildungsniveau voraussetzen, bei den männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen deutlich attraktiver sind als bei ihren weiblichen Altersgenossen.

Andere aktuelle Studien, wie etwa die Österreichische Jugend-Wertestudie zeigen jedoch auch ein konträres Bild: hier geben Mädchen mit türkischem Migrationshintergrund im Vergleich zu Burschen fast doppelt so häufig an, Interesse am Weiterlernen im Beruf zu haben (Kromer et al. 2008). Allerdings kommt bei der Studie auch heraus, dass für männliche Befragte Aufstiegschancen und die Möglichkeit, „etwas zu leisten“, sehr wichtig sind (vgl. Schweizer 2010, S. 7).

Dieses Bild spiegeln die Antworten auf die Frage wider, ob den Befragten in Zukunft ihre Weiterbildung oder eine Anstellung/ein Job wichtiger ist. Während sich knapp über die Hälfte der befragten Personen für einen Job entscheiden würden, zeigt eine genderspezifische Betrachtung, dass männliche Jugendliche und junge Erwachsene mit türkischem Migrationshintergrund mehr als weibliche daran interessiert sind, in Zukunft eine qualifizierte Anstellung zu haben. Für 48% ist Weiterbildung wichtiger als eine Arbeit zu finden/zu haben. Die Gründe dafür sind in erster Linie eine höhere Qualifikation und folglich bessere Zukunftsperspektiven zu haben. Auch persönliches Interesse spielt eine Rolle. Hingegen sind schnelles Geld und die Möglichkeit, sich selbst sein Leben zu finanzieren, die Top-Antworten bei denen, die arbeiten wollen.

4.3. Berufsberatung und AMS

Den meisten Einfluss bei der Karriereplanung haben Familie/Eltern und Schule. Sie sind der erste Ansprechpartner, wenn es für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit türkischem Migrationshintergrund darum geht, sich über mögliche Jobs, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren. Allerdings gibt es hier Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht: während bei den männlichen Befragten vor allem die Schule über die möglichen Berufswege informiert, ist es bei den weiblichen die Familie bzw. Eltern.

Das nähere Umfeld nimmt deutlich mehr Einfluss auf die Entscheidungen der Jugendlichen als staatliche Institutionen oder Projekte zur Berufsorientierung. Das AMS wird sehr wenig genutzt und die Befragten beurteilen die Angebote meist negativ.

Von den hundert Befragten sind nur 2/3 beim AMS als Arbeitssuchende/r gemeldet, 35% besuchen eine AMS-Schulung und nur 22% sind der Auffassung, dass sie beim AMS ausreichend informiert werden.

Bei den AMS-Angeboten schneidet das Internet-Angebot e-job room am besten ab, gefolgt von der Face-to-Face-Beratung und der Lehrstellenbörse. Schlechte Noten erhalten bei der Umfrage das arbeitszimmer.cc sowie die Lehrstellenförderung. Hinsichtlich des Alters ist zu bemerken, dass je älter die Befragten sind, desto unzufriedener sind sie mit der Beratung des AMS.

4.4. Hindernisse bei der Jobsuche

Mehr als die Hälfte der Befragten geben an, dass das größte Hindernis, einen Job zu finden, die Tatsache ist, dass es zu viele Bewerber, jedoch zu wenig Anstellungsmöglichkeiten gibt, gefolgt von Argumenten, dass auch mangelnde Qualifikationen und Sprachkenntnisse sowie

Diskriminierung, Ausbildungsniveau und kulturelle Differenzen mögliche Hindernisse seien. Sowohl die männlichen als auch die weiblichen Befragten sehen die mangelnde Anzahl von Jobs als *das* Hindernis, eine Arbeitsstelle zu bekommen. Während aber die weiblichen Personen an zweiter Stelle mangelnde Qualifikationen sehen, fühlen sich die männlichen Befragten oft diskriminiert.

Die Antworten der vorliegenden Studie spiegeln die Erkenntnisse anderer Untersuchungen aus dem deutschsprachigen Raum wider. So berichten in einer Studie, durchgeführt vom Frauenbüro Offenbach, Einzelne von Benachteiligungen in der Arbeitswelt. Kopftuchträgerinnen schildern oder befürchten Ablehnungen in der Schule, auf der Straße und in der Arbeitswelt, die meisten geben jedoch an, sich nicht benachteiligt zu fühlen (Jöst; Lippegauß 2006, S. 46).

Die Jugendlichen blicken jedoch positiv in die Zukunft und sind der Ansicht, dass sie nicht jeden Job annehmen müssen. Für sie ist vor allem das Gehalt ausschlaggebend. Einen Job, bei dem die Befragten zu wenig verdienen, würden sie definitiv ablehnen. Auch der Verzicht auf Freizeit und die Arbeitsbedingungen sind entscheidend. Die erwähnte Diskriminierung, die vor allem die männlichen Befragten häufig empfinden, wäre auch ein Grund, nein zu einer Arbeitsstelle zu sagen.

Wenn es darum geht, die Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen zu verbessern, sehen die Betroffenen in erster Linie Kurse zur Fort- und Weiterbildung als wichtigste Maßnahme. Des Weiteren fordern sie mehr Durchsichtigkeit bei den Ab- und Zusagen von Bewerbungen wie auch verpflichtende Bewerbungstrainings. Eine wichtige Rolle würde auch das Nutzen von sozialen Netzwerken spielen.

Literatur

Bauer, W.T.: Zuwanderung nach Österreich. Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung – ÖGPP. Wien: Januar 2008. (http://www.politikberatung.or.at/typo3/fileadmin/02_Studien/8_Migration/zuwanderungnach_oesterreich.pdf)

Beelmann, G.: Langzeitarbeitslose Jugendliche: Chancen der Gesundheitsförderung und Möglichkeiten der Wiederbeschäftigung. 13. bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit. 30. November/1. Dezember 2007. Berlin: 2007. (http://www.gesundheitberlin.de/download/Beelmann,_G..pdf)

Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Reinhard Kreckel (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband 2. Göttingen: Schwartz. 1983. S.183-198.

Diehl, C.: Die Partizipation von Migranten in Deutschland. Rückzug oder Mobilisierung? Opladen: Leske + Budrich. 2002.

Dornmayr, H; Wieser, R.: Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008–2009. Endbericht. Österreichisches Institut für Berufsforschung & Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Wien: Mai 2010.

Eberhard, Verena et al. (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle: Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung 279. Bonn: Bundesinstitut für berufliche Bildung. 2007. (http://www.dji.de/dasdji/thema/0607/bva1_0706_granato.pdf)

Esser, H.: Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt/New York: Campus Verlag. 2006.

Granato, Mona: Ungleichheiten beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung: Entwicklungen und mangelnde Perspektiven für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. 2006.

Hundstorfer, R.: Aktuelle Arbeitsmarktlage Dezember 2009. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. 2009. (http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/0/1/CH0735/CMS1265010560280/arbeitsmarkt_dezember_2009_v1.pdf)

Jöst, M; Lippegaus, P.: Lebensentwürfe junger Migrantinnen im Berufsorientierungsprozess. Qualitative und Quantitative Erforschung ihrer Lebenssituation bezogen auf die Stadt Offenbach am Main. Frankfurt am Main: Frauenbüro Offenbach. 2006.

Kaas, L.; Manger, C.: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Discussion Paper No. 4741. Bonn. 2010.

Kromer, I.; Friesl, C.; Polak, R. (Hrsg.): Lieben-Leisten-Hoffen. Die Wertewelt junger Menschen in Österreich. Wien: Czernin Verlag. 2008.

Michalowski, I.; Snel, E.: Kann man Integration messen? Vortrag zur Fachtagung „Zuwanderer integrieren“ im Stadtweinhaus am 22. April 2005. Universität Münster und Universität Twente. 2005. (http://www.muenster.de/stadt/zuwanderung/pdf/2005doku_michalowski-snel.pdf)

migration & integration. zahlen.daten.fakten. Statistik Austria, BM.I (Hrsg.). Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Wien. 2010.

Nationaler Aktionsplan für Integration. Bericht. (http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/nap_bericht.pdf)

Pleschberger, Werner: Der harte Weg nach oben: warum tritt die 2. Generation auf der Stelle? In: Integration im Fokus. 4/09. S. 12-13. Wien: Österreichischer Integrationsfonds. 2009.

Schweizer, M.: Studienanalyse: Lieben – Leisten – Hoffen. Die Wertewelt junger Menschen in Österreich. Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung (ÖGPP). Wien. Februar 2010.

Senocak, Z.: Mitbürger ohne Rechte. Eine Einschätzung des Schriftstellers Zafer Senocak. Bensch&Stetter. 2002. (http://www.mein-deutschbuch.de/lv/oberstufe/LV_002.pdf)

Statistik Austria: Schulstatistik 2008/09 + ibw-Berechnungen. 2009.

Ulrich, Joachim Gerd; Granato, Mona: „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. 2006.

Weiss, H. (Hrsg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher in der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag Sozialwissenschaften. 2007.

Weiß, Anja: Raumrelationen als zentraler Aspekt weltweiter Ungleichheiten. Mittelweg 36. 2002. (<http://www.ssoar.info/ssoar/files/usbkoeln/2010/692/raumrelationen.pdf>, Zugriff am 22.07.2010)