

# 18

## ÖIF-Dossier



**Integration fördern.  
Chancen sichern.**

[www.integrationsfonds.at](http://www.integrationsfonds.at)

**Sozioökonomische Startbedingungen, wirtschaftliche Integration und Platzierung der zweiten Generation von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt**

Mag. Ekber Gercek

## **Sozioökonomische Startbedingungen, wirtschaftliche Integration und Platzierung der zweiten Generation von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt**

Mag. Ekber Gercek

Juni 2011

© Österreichischer Integrationsfonds

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.

© 2011 Österreichischer Integrationsfonds

# Zentrale Ergebnisse

---

- Die zweite Generation von Migrant/innen erhält kaum Lernunterstützung bzw. Nachhilfeunterricht außerhalb der Schule.
- Die zweite Generation weist eine eklatante Unterrepräsentation in höheren Schulen und hohe Abbruchraten ihrer Bildungslaufbahnen auf.
- Migrant/innen der zweiten Generation sind im öffentlichen Dienst sehr stark unterrepräsentiert.
- Der Mangel an Information und immateriellen Ressourcen zeigt sich auch in den Entscheidungen bei der Arbeitssuche: oft entscheidet der Zufall und weniger die Interessen oder persönlichen Neigungen.
- Fehlende informelle Netzwerke der Familie haben als Ergebnis, dass der Berufswunsch verhältnismäßig seltener realisiert werden kann.
- Grundsätzlich lässt sich zwar allgemein eine Verlängerung der Ausbildungszeiten beobachten, eine Angleichung der Ausbildungszeiten von Einheimischen und Nachkommen zugewanderter Menschen ist jedoch nicht feststellbar.
- Kontakte zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund reduzieren sich nach der Schulzeit sehr stark.
- Es sind kaum Vorbilder und Repräsentant/innen der Mittelschicht mit Migrationshintergrund in der Gesellschaft wahrnehmbar.

# Inhalt

---

Zentrale Ergebnisse .....	3
Inhalt .....	4
1. Einleitung .....	6
1.1 Zielstellung und Forschungsinhalte .....	6
1.2 Studienpopulation -Zielgruppe .....	7
2. Demografische Entwicklung in Österreich .....	8
2.1 Entwicklung der Bevölkerung der Hauptherkunftsländer .....	8
2.2 Bevölkerung mit Migrationshintergrund .....	9
3. Ergebnisse der Literaturanalyse .....	11
3.1 Bildung.....	11
3.1.1 Bildungsstruktur .....	11
3.1.2 Bildungsmobilität, Vorbilder und Anreize .....	13
3.2 Schichtzugehörigkeit und sozialer Status .....	15
3.2.1 Vererbung des sozialen Status.....	15
3.2.2 Soziales Milieu .....	16
3.3 Sozialkapital und Netzwerke .....	16
3.3.1 Weak und Strong Ties und deren Einfluss am Arbeitsmarkt.....	16
3.4 Wirtschaftliche Integration und Platzierung am Arbeitsmarkt.....	17
3.4.1 Situation in Ausbildung und Lehre.....	17
3.4.2 Berufliche und soziale Mobilität zwischen den Generationen .....	20
4. Ergebnisse der empirischen Untersuchung .....	22
4.1 Ablauf der Datenerhebung .....	22
4.1.1 Der Interviewleitfaden .....	22
4.1.2 Ablauf der Interviews und der Inhaltsanalyse .....	22
4.2 Beschreibung der Studienteilnehmer/innen.....	24
4.2.1 Demografie .....	24
4.3 Bildungsweg .....	25
4.3.1 Schulisches Umfeld und Mitschüler/innen mit Migrationshintergrund .....	27
4.3.2 Beratung zum weiteren Bildungsweg .....	28
4.4 Sozialer Status und Soziale Netzwerke.....	28
4.4.1 Sozialer Status und Schulbildung der Eltern.....	29
4.4.2 Ethnische Herkunft der Freund/innen .....	30

4.5	Situation am Arbeitsmarkt .....	30
4.5.1	Suchstrategie bei der Arbeitssuche .....	30
4.5.2	Unterstützung und Entscheidung für die erste Stelle .....	31
4.6	Positionierung und Erfahrungen in der bisherigen beruflichen Laufbahn .....	32
4.6.1	Positionierung im Betrieb .....	32
4.6.2	Weiterentwicklung und Aufstiegschancen im Unternehmen .....	32
4.7	Qualität der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz .....	33
4.7.1	Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz .....	34
4.7.2	Typische negative oder positive Situationen am Arbeitsplatz .....	34
4.8	Berufswünsche, Weiterbildung und Ziele in der Arbeitswelt .....	35
4.8.1	Erwartungen an die berufliche Laufbahn – Skizzierung des Traumberufs .....	35
5.	Resümee.....	36
6.	Literaturverzeichnis .....	38

# 1. Einleitung

---

Integrations- und Migrationspolitik sind zu brisanten Themenkreisen in den Medien, in Diskussionen und im politischen Alltag geworden. In politischen Wahlkämpfen spielen diese regelmäßig eine herausragende Rolle. Viele Menschen nehmen Probleme in diesen Bereichen wahr und sind mit der Situation unzufrieden. Dabei wird öffentlich höchst undifferenziert über Probleme mit „Ausländern“ debattiert und das Thema in vielen europäischen Ländern nicht sachlich diskutiert.

Vor diesem Hintergrund ist evident, wie wichtig eine nüchterne und von Fakten geleitete Auseinandersetzung mit Migrations- und Integrationsfragen ist. Eine besondere Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Situation von Nachkommen der Zuwander/innen, sprich der 2. Generation von Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Gruppe von Menschen bildet einen großen Teil der österreichischen Bevölkerung und ist dennoch in vielerlei Hinsicht benachteiligt und aus der Gesellschaft ausgeschlossen. Im Rahmen dieser Arbeit wird durch eine ausführliche Literaturanalyse sowie durch die Untersuchung einer Stichprobe von Menschen der 2. Generation auf deren Lebenssituation konkret eingegangen.

## 1.1 Zielstellung und Forschungsinhalte

Bei der Analyse werden drei Untersuchungsdimensionen bezogen auf den Arbeitsmarkt berücksichtigt:

- Soziale Startbedingungen beim Übergang von der Schule zum Beruf (Schul- und Bildungskarriere und – Barrieren),
- die Art und die Rolle der sozialen Situation und der Sozialen Netzwerke dabei (Eltern, Freundschaften, Unterstützung), und
- die aktuelle Situation und Platzierung der zweiten Generation am Arbeitsmarkt (Startbedingungen, Branchenauswahl, Weiterbildung, Karriere, Aufstiegschancen, Ziele).

## 1.2 Studienpopulation -Zielgruppe

Es werden Lebensläufe von jungen Erwachsenen im Alter zwischen 16 und 35 Jahren aus unterschiedlichen Einwanderungsländern untersucht. Zumindest 50% Personen der untersuchten Stichprobe stammen aus den in Österreich typischen Herkunftsländern (außer Deutschland). Eine weitere Bedingung ist, dass sie in Österreich geboren wurden, arbeiten und dass ihre Eltern im Ausland geboren wurden.

## 2. Demografische Entwicklung in Österreich

---

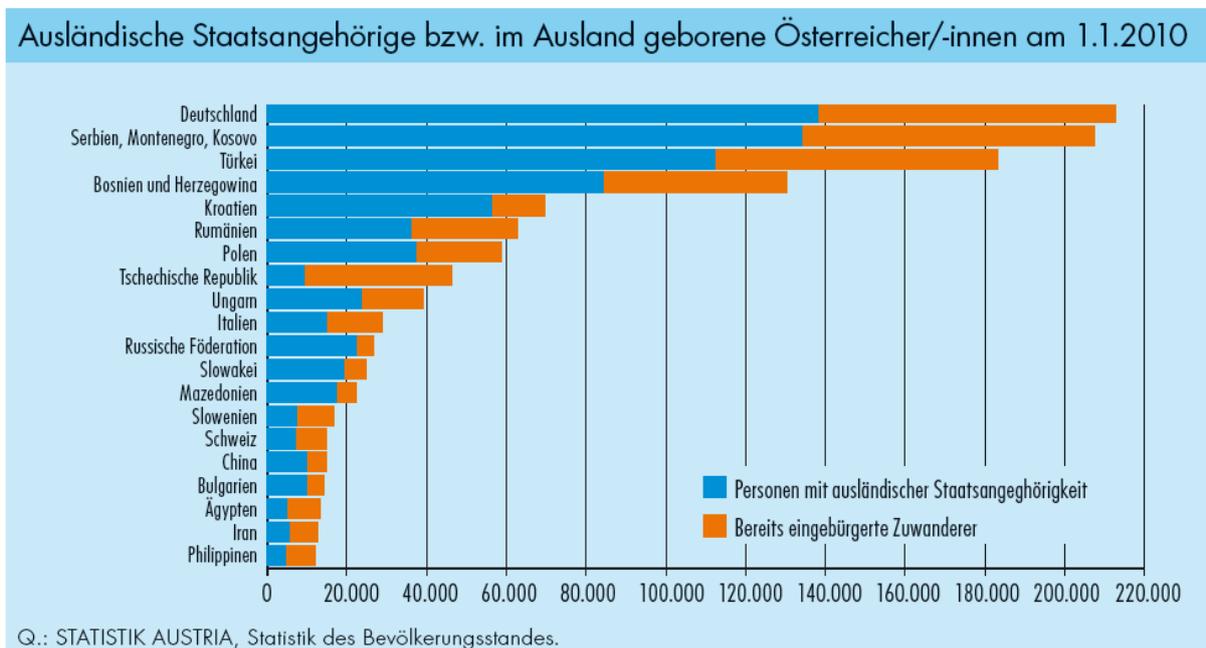
Durch den demografischen Umbruch in der österreichischen Gesellschaft nimmt die Bedeutung der neuen Bevölkerungsgruppen (1. und 2. Generation) zu. Dass diese Gruppe von Menschen auch zahlenmäßig relevant ist, und eingehende Auseinandersetzungen mit der Thematik rund um Zuwanderung und Integration notwendig machen, zeigt die Bevölkerungsentwicklung.

Zuwanderung wird in Österreich, wie auch in anderen EU-Staaten, die zukünftige Bevölkerungsentwicklung bestimmen. Der Prognose nach könnte die österreichische Bevölkerung in den nächsten 20 Jahren auf 9 Millionen Bewohner/innen anwachsen und in weiterer Folge bis 2050 auf etwa 9,5 Millionen. Ohne Wanderungsgewinne zeigen Prognoserechnungen bis 2030 allerdings eine Abnahme um rund 2,5% auf einen Stand von 8,1 Millionen Einwohner/innen und in weiterer Folge einen Rückgang auf 7,4 Millionen Menschen im Jahr 2050 (vgl. BMI 2010).

### 2.1 Entwicklung der Bevölkerung der Hauptherkunftsländer

Die größten Gruppen von Einwander/innen und deren Nachkommen stammen aus den Ländern Deutschland, Serbien (und Montenegro und Kosovo), Türkei und Bosnien und Herzegowina, gefolgt von Zuwander/innen aus Staaten wie Rumänien, Polen, und der Tschechischen Republik (Stichtag 1.1.2010) (vgl. BMI 2010).

## Ausländische Staatsangehörige bzw. im Ausland geborene Österreicher/innen am 1.1.2010



## 2.2 Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Internationalen Definitionen zufolge umfasst die „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ alle Personen, deren Eltern im Ausland geboren sind, unabhängig von Ihrer Staatsangehörigkeit (UNECE 2009).

Wenn Bürger/innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, eingebürgerte Migrant/innen sowie die zweite Generation und deren Folgegeneration gemeinsam betrachtet werden, dann ist es nicht mehr zeitgemäß von „Ausländern“ zu sprechen, als vielmehr von der Gruppe der „Menschen mit Migrationshintergrund“. Für wie viele Generationen grundsätzlich von einem Migrationshintergrund gesprochen werden kann, ist eine Definitionsfrage.

*„Solange es jedoch deutliche soziale und ökonomische Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gibt, ist es sinnvoll, diese Gruppen getrennt zu untersuchen. Nur so lassen sich Defizite erkennen, Programme zu deren Behebung erarbeiten und gegebenenfalls Benachteiligungen abstellen“ (Woellert et al. 2009).*

Dem Statistikjahrbuch „Zahlen, Daten, Indikatoren 2010“ ist zu entnehmen, dass in Österreich über 1,46 Mio. Menschen oder 17,8% der Gesamtbevölkerung einen Migrationshintergrund haben, d. h. der Geburtsort ihrer Eltern lag im Ausland.

- Rund 1,082 Millionen sind selbst im Ausland geboren und dann nach Österreich zugezogen, welche somit Zuwanderer der 1. Generation darstellen.
- Bei knapp 390.000 Personen sind beide Elternteile aus dem Ausland zugewandert, sie selbst sind aber in Österreich zur Welt gekommen (Migrant/innen der 2. Generation).

## 3. Ergebnisse der Literaturanalyse

---

In diesem Teil der Arbeit wird die sozialstrukturelle Integration der zweiten Generation von Menschen mit Migrationshintergrund anhand bestehender Forschungsergebnisse betrachtet.

Da die Platzierung in der Bildung und Berufssituation als Schlüssel zur gelungenen Integration im gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Kontext interpretiert werden kann, wird hier der Übergang von der Bildung hin zum Berufsleben beschrieben. Ganz wesentlich sind dabei soziale Startbedingungen, Branchenschwerpunkte, die Berufsmobilität und die Weiterbildung.

### 3.1 Bildung

#### 3.1.1 Bildungsstruktur

Aktuelle Daten zeigen, dass Zuwander/innen häufiger als Österreicher/innen keinen Bildungsabschluss, oder nur einen Pflichtschulabschluss haben, sie sind aber gleichzeitig auch häufiger Akademiker/innen als Österreicher/innen. Dies bedeutet, dass das Wissen und Können der Einzelnen vor allem am unteren und oberen Ende des Bildungsspektrums zu finden ist (Biffl et al. 2009; Gächter 2007).

Bemerkbar ist, dass das zweipolige Qualifikationsmuster der im Ausland geborenen Bevölkerung eng mit den verschiedenen Herkunftsregionen verknüpft ist. Während Personen aus der EU, Nordamerika und Ozeanien eher der sehr hochqualifizierten Gruppe angehören, gehören Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei eher der Schicht mit geringem Bildungsniveau an (vgl. Biffl et al. 2009). Andere Untersuchungen identifizieren ähnliche Ergebnisse hinsichtlich der Bildungsstruktur der zweiten Generation (Weiss 2006: 36).

## Bildungsstatus – höchste abgeschlossene Bildung in %

	Österreicher	Zweite Generation	2. Generation, Eltern aus		
			Türkei	Ex - Jugoslawien	Andere Länder
Hauptschule, Sonders., Polytechnikum	14	28	36	23	17
Berufsschule	31	25	22	34	10
AHS-Unterstufe, Fachschule	16	20	21	20	20
AHS, BHS	33	24	18	21	45
Hochschule/Pädag. Ak.	6	3	3	2	8
Gesamt	100	100	100	100	100
N	216	414	179	160	75

Quelle: Weiss (2006)

Die Abbildung 2 zeigt, dass zwischen Österreicher/innen ohne Migrationshintergrund und Menschen der zweiten Generation dramatische Unterschiede bestehen. Während bei nur 14% der Österreicher/innen die Pflichtschule den höchsten Bildungsstatus ausmacht, sind es bei Menschen der zweiten Generation doppelt so viele. Die Abbildung zeigt auch, dass 33% der einheimischen Kontrollgruppe einen höher bildenden Schultyp absolviert haben, und bei der zweiten Generation lediglich 24%. Andererseits finden sich auch große Unterschiede innerhalb der zweiten Generation. Demnach haben Jugendliche türkischer Herkunft den niedrigsten Bildungsabschluss mit 36% Hauptschulabschluss gefolgt von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus Ex-Jugoslawien mit 23% im Vergleich zu 17% der übrigen Länder.

Die Jugendlichen aus den beiden traditionellen Herkunftsregionen von Arbeitskräften – dem vormaligen Jugoslawien und der Türkei – haben Schwierigkeiten beim Übergang aus der Pflichtschule in die Lehrausbildung. Dies liegt daran, dass sie in erster Linie Hauptschulen und zum Teil Sonderschulen besucht haben oder vorzeitig die Schulbildung abgebrochen haben. Dies führt dazu, dass Kinder mit Migrationshintergrund relativ rasch in die schlechteren Leistungsgruppen eingestuft werden mit der Folge, dass ihre Motivation und jene der Lehrkräfte abnimmt (vgl. Biffi 2009, Bacher 2005).

Somit kann dargelegt werden, dass Menschen mit Migrationshintergrund neben den Hauptschulen auch in den Sonderschulen überrepräsentiert sind und eine deutliche Unterrepräsentation in den höheren Schulen aufweisen (Unterwurzacher 2006). Jugendliche, deren Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei stammen, fallen ferner dadurch auf, dass sie häufiger ihre Bildungslaufbahnen nach der Pflichtschule abbrechen.

### 3.1.2 Bildungsmobilität, Vorbilder und Anreize

Abgesehen von ökonomischen Faktoren wird auch der soziale Status der Eltern und somit deren Bildungssituation zu den Hauptbedingungen erfolgreicher sozialer Platzierung und wirtschaftlicher Teilhabe gezählt. Diese Faktoren können richtungweisend für die Sozialisation im Alltag und in der Schule sein (Herzog-Punzenberger 2006: 30). Angehörige der zweiten Generation können in Bezug auf Bildungsbeteiligung kaum aufholen. Ihre Qualifikationen unterscheiden sich nur geringfügig von jenen der ersten Generation (vgl. Felderer et al. 2004). Der Schulstatistik entsprechend wird besonders häufig eine berufsbildende Mittlere Schule von der zweiten Generation besucht. Die zweite Generation, besonders unter den türkischen Migrant/innen, erreicht höhere Bildungsabschlüsse als ihre Eltern (Herzog-Punzenberger 2003). Jedoch ist auch feststellbar, dass die intergenerationelle Mobilität fast ausschließlich innerhalb des unteren Segments des Arbeitsmarktes stattfindet (vgl. Wallace et al. 2007).

#### Trend bezüglich Bildungs- und Berufsmobilität

In bestimmten Schichten ist ein Aufwärtstrend bzgl. der Bildungsmobilität feststellbar (Weiss 2006). Die Untersuchung (N=943) berücksichtigte laufende oder abgeschlossene Bildungs- und Berufswege nicht. Somit bekommen jene Jugendlichen der zweiten Generation (67%) mit Migrationshintergrund, von denen der Vater nur einen Pflichtschulabschluss hatte, eine höhere Ausbildung. Ein Drittel hat die niedrige Bildung behalten.

#### Bildungs- und Berufsmobilität zwischen den Generationen

	Generationsmobilität, 2. Generation				
	Vater	abgestiegen	gleich geblieben	aufgestiegen	Gesamt
Volks-, Hauptschule	58	0	33	67	100
Lehre, Fachschule	24	16	48	36	100
Höhere Schule	11	36	37	27	100
Hochschule	7	61	39	0	100
Gesamt	100				
<b>N</b>	<b>943</b>				

Wenn der Vater eine mittlere Bildung wie eine Lehre oder Fachschule absolviert hat, dann haben 48% dieselbe Bildungsstufe absolviert, 36% konnten sich verbessern und 16% haben einen niedrigeren Abschluss erzielt.

Die Väter der 2. Generation sind in erster Linie Arbeiter mit einer niedrigen Qualifikation. Sie gehören der Gruppe der sogenannten „Gastarbeiter“ an, die auch in Österreich kaum Möglichkeiten erhielten, ihren Sozialstatus zu verbessern. Ein beruflicher Aufstieg ihrer Kinder ist somit bemerkbar. Demzufolge kann erwähnt werden, dass auch jene im Berufsleben stehenden Jugendlichen mehr Aufstiege erreicht hätten, als ihre Väter in der Migration (Weiss 2006). Somit erreichten 66% der Kinder, deren Vater Hilfsarbeiter war, einen höheren Berufsstatus.

Gerade Kinder aus bildungsfernen Haushalten haben die Wahl zum Bildungsaufstieg und somit das Risiko der Entfernung vom eigenen Herkunftsmilieu zu bewältigen, oder sie verweigern diesen Schritt und bleiben in ihrem Segment. Demnach schaffen Bildungsaufsteiger einen höheren sozialen Aufstieg, sind oft höher qualifiziert als ihre Eltern, die auch einen niedrigen sozioökonomischen Status aufweisen. Viele Bildungsaufsteiger haben die Sekundarstufe I in einer Hauptschule absolviert und streben dann eine Hochschulreife an (Grundmann et al. 2004: 53).

### **Positivbeispiele, Vorbilder und Anreize**

Bei der zweiten Generation von Menschen mit türkischem oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund fehlt es seit vielen Jahrzehnten an Positivbeispielen, Vorbildern und Anreizen (Herzog-Punzenberger 2006).

Soziale Mobilität war weder für die „Gastarbeitergeneration“ noch für ihre Nachkommen möglich. Sie sind stets in der untersten sozialen Schicht der österreichischen Gesellschaft geblieben. Es fehlen in Österreich positive Rollenvorbilder aus der eigenen Gruppe, also Personen, die sich erfolgreich als Pädagog/innen, Akademiker/innen und Unternehmer/innen in der österreichischen Gesellschaft positioniert haben. Auch das Fehlen einer Mittelschicht aus den zwei größten Gruppen der zweiten Generation macht sich in der Gesellschaft bemerkbar. Als Folge, so Herzog-Punzenberger, würde in der österreichischen Bevölkerung eine verzerrte, undifferenzierte Wahrnehmung von Menschen mit Migrationshintergrund aus dem anatolischen oder ex-jugoslawischen Raum existieren.

Im öffentlichen Leben kommen Aufsteiger mit Migrationshintergrund, die ihre Chance genützt haben, kaum vor. Vereinzelt werden Sportler mit Migrationshintergrund medial vermarktet, wobei dies meist mit der gesamtgesellschaftlichen Realität wenig zu tun hat. Die Notwendigkeit des Vorhandenseins von „role models“ wird im Bildungs- und Berufsleben an Bedeutung zunehmen (vgl. Herzog-Punzenberger 2006; Weiss 2007; Biffl 2003, 2004).

## 3.2 Schichtzugehörigkeit und sozialer Status

### 3.2.1 Vererbung des sozialen Status

Die Frage, welche Rolle der soziale Status der Eltern für ihre Kinder spielt, wurde in zahlreichen Studien untersucht. Dabei ist im vorliegenden Fall von großer Bedeutung, ob der soziale Status vererbt wird. Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass es für diese Jugendlichen mit großem individuellem Aufwand verbunden ist, in der Schule erfolgreich zu sein (Herzog-Punzenbacher 2006). Für sie ist es daher schwieriger als für ihre Alterskolleg/innen, Erfolg in der Schule zu haben, wenn die Eltern überwiegend Angehörige bildungsferner Schichten sind.

In einer Studie wurde untersucht, in welchem Ausmaß der berufliche Status der ersten Generation an ihre Kinder vererbt wurde (Weiss 2006: 43).

#### Generationenmobilität und beruflicher Status

Beruf	Vater	Generationsmobilität, 2. Generation			Gesamt
		abgestiegen	gleich geblieben	aufgestiegen	
Hilfsarbeiter, Landwirte	57	0	34	66	100
Facharbeiter, einfache Angestellte	30	12	73	16	100
Beamte, Angestellte, Selbständige	13	77	23	0	100
<b>Gesamt</b>	100				
<b>N</b>	446				

Demnach werden 34% der Kinder, deren Vater Hilfsarbeiter ist, auch selbst Hilfsarbeiter. Im Vergleich dazu konnten sich 66% verbessern. Wenn der Vater Facharbeiter oder einfacher Angestellter war, dann wiesen sie mit 73% einen ähnlichen Status auf und 16 % der Betroffenen konnten ihren Status gegenüber ihren Vätern sogar noch weiter verbessern. Andere Forscher gehen davon aus, dass der niedrige Status innerhalb der Familie vererbt wird. Dementsprechend wird zwischen positiven und negativen Familienressourcen unterschieden. Das Bildungsniveau und der berufliche Status der Eltern, welche die Fähigkeiten haben Aufgaben zu bewältigen und Zugang zu Informationen haben, können als Familienressourcen gesehen werden. Auch die Statussicherheit zu gewährleisten, welche Grundlage für den Schul- und Berufserfolg der Kinder ist, wird als Familienressource gesehen (Wilpert 1980: 158).

Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass die Eltern der jugendlichen Migrant/innen in Anbetracht ihres durchschnittlichen Ausbildungsgrades und sozialen Status über negative Familienressourcen verfügen (Wächter et al. 2007: 18).

### 3.2.2 Soziales Milieu

Die Qualität der Integration wird nicht vorrangig durch die ethnische Herkunft bestimmt. Vielmehr existieren negative Faktoren, die das Scheitern verursachen, die im sozialen Milieu begründet sind und unterschiedlich starke Auswirkungen auf die Gruppen haben. Diese negativen Faktoren können nicht nur einzeln auftreten. Sie können in den Einwanderungsmotiven, wie bspw. Flucht, Wirtschaftsmigration oder im Bildungsstand liegen, aber auch in den Meinungen und Vorurteilen, die über eine bestimmte Gruppe vorherrschen. Den Gruppen, die viele dieser integrationshemmenden Faktoren bei sich vereinen, so die Studie weiter, fällt die Eingliederung in die Gesellschaft besonders schwer und diese benötigen besondere Unterstützung (Woellert et al. 2009: 81).

Wie in Deutschland haben es auch in Österreich junge Menschen der zweiten Generation mit ex-jugoslawischem oder türkischem Migrationshintergrund schwer, denn die Größe und Homogenität ihrer Gruppe kann auch eine weitere positive Entwicklung behindern. So lag die Arbeitslosigkeit im Jahr 2009 unter Jugendlichen ohne Migrationshintergrund bei rund 10%, während sie bei Jugendlichen mit Staatsangehörigkeit Türkei oder eines Nachfolgestaates Jugoslawiens 12,6% betrug (vgl. BMI 2010: 56). Diese Gemeinsamkeit ermöglicht es auch, in sich funktionierende Parallelstrukturen aufzubauen.

## 3.3 Sozialkapital und Netzwerke

### 3.3.1 Weak und Strong Ties und deren Einfluss am Arbeitsmarkt

Hinsichtlich des Sozialkapitals kann zwischen starken Bindungen (strong ties) und schwachen Bindungen (weak ties) unterschieden werden. Demnach sind vorhandene Ressourcen am ehesten durch starke Bindungen gesichert (Granotter 1995). Das bedeutet wiederum, dass grundsätzlich mit Personen, die einem selbst am ähnlichsten sind, am ehesten Interaktionen eingegangen werden. Dies ist deswegen der Fall, da sie einen ähnlichen Platz in der hierarchischen Sozialstruktur einnehmen.

Wenn dem Ziel nachgegangen wird, neue Ressourcen zu gewinnen, wie bspw. einen besseren Job zu bekommen, sind die Verwandten und Bekannten des näheren Umfeldes

keine große Hilfe. Der Grund liegt darin, dass diese sich meist auf dem gleichen Hierarchielevel befinden. Nachdem für eine bessere Stellung Personen hilfreicher sind, die sich auf einem höheren Level der Sozialstruktur befinden als man selbst, kommt für einen solchen sozialen Aufstieg den „schwachen“ sozialen Bindungen eine zentrale Bedeutung zu (Wächter et al. 2007: 18).

Eine empirische Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass die Stellenvermittlung nach wie vor meist über Familienangehörige abgewickelt wird (Biffl 2004: 51). Die Netzwerke von Menschen mit Migrationshintergrund sind ethnisch und sozial nach Bildungsstand und Arbeitsmarktsituation sehr homogen. Dementsprechend gering ist das kulturelle und ökonomische Kapital, das über diese Netzwerke mobilisiert werden kann (Janssen, Polat, Gestring 2005).

In der Folge haben die neuen jungen Arbeitnehmer/innen entsprechende Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen wie ihre Eltern oder ihre Familie. Dadurch werden auch die von den Eltern eingeschlagenen Berufs- und Beschäftigungslaufbahnen nicht selten von den Kindern beibehalten. Diese negative sozioökonomische Situation führt zu geringeren Beschäftigungschancen und geringerem Einkommen.

## 3.4 Wirtschaftliche Integration und Platzierung am Arbeitsmarkt

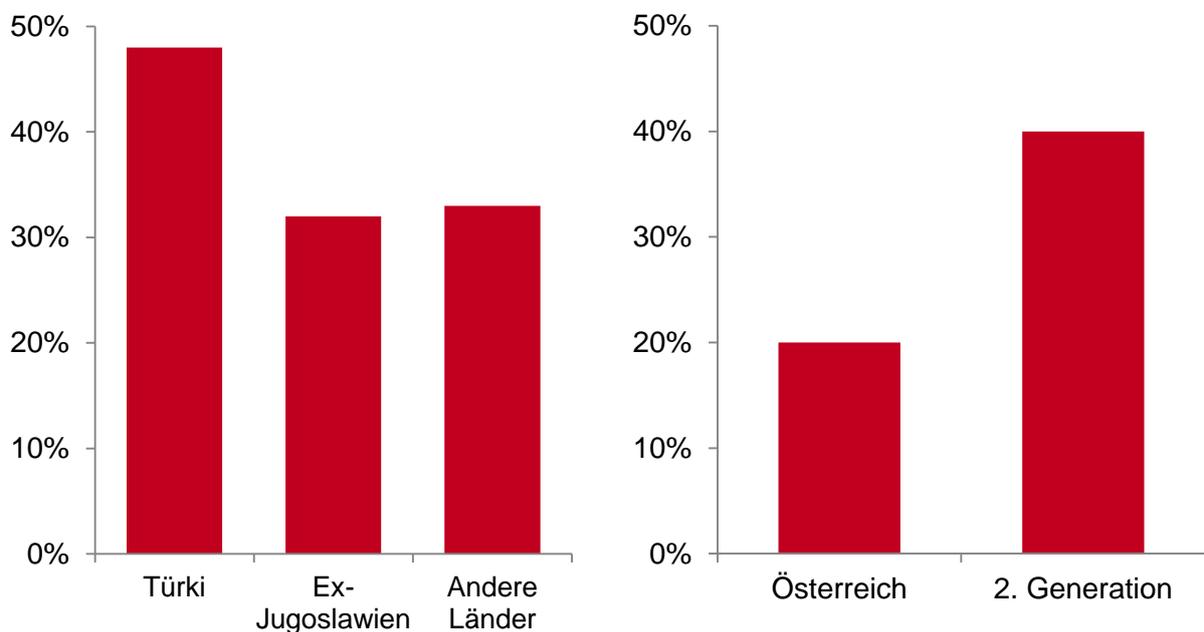
### 3.4.1 Situation in Ausbildung und Lehre

Die Daten aus vorhandenen Studien und der Statistik Austria verdeutlichen, dass die zweite Generation eine starke Berufsorientierung aufweist. Studien verweisen auf die auffallend frühe Berufstätigkeit. Es kann davon ausgegangen werden, dass gerade das duale Ausbildungssystem der Zielgruppe den Einstieg ins Berufsleben erleichtert. Untersuchungen nach, wünschen sich österreichische Jugendliche höhere Bildungsabschlüsse als jene mit Migrationshintergrund. Sie scheinen ferner höhere Diversifikationen, als die Nachkommen der ersten Generation von Migranten erreichen zu wollen. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind berufsorientierter als jene ohne Migrationshintergrund. Die hohe Berufsorientiertheit und Lehrlingszahl beinhaltet, dass verhältnismäßig wenige eine Matura absolvieren oder ein Studium abschließen (Mayer 1994: 95; Herzog-Punzenberger 2003: 24; Jank 2007).

## Drop-out Rate und Ausbildungsabbrüche

Aktuelle Untersuchungen über die Ausbildungssituation der zweiten Generation mit Migrationshintergrund verglichen einheimische Jugendliche mit Jugendlichen der 2. Generation und bestätigen dabei die hohen Ausbildungsabbrüche. Es wird davon ausgegangen, dass Berufstätige der 2. Generation doppelt so viele Abbrüche aufweisen würden, wie einheimische Berufstätige. Die türkische Gruppe gilt demnach als jene, die besonders hohe Ausbildungsabbrüche aufweist. Folgende Grafik zeigt die Prozentsätze der Ausbildungsabbrüche nach Herkunftsland bzw. nach 2. Generation und Österreicher/innen getrennt. (Reiter et al. 2000; Weiss et al. 2006)

### Ausbildungsabbruch



### Berufswahl und Branchen

Den Untersuchungen nach, spielt bei der Umsetzung der Berufswünsche in erster Linie das kulturelle und soziale Kapital der Eltern eine wesentliche Rolle. Nach dem auch die meisten der in Österreich geborenen Berufsanwärter aus Familien kommen, die im Zuge der Arbeitsmigration nach Österreich geholt wurden und eine niedrige formelle Bildung und berufliche Qualifikation aufweisen, haben sie vieles aufzuholen und sind verhältnismäßig zur Mehrheitsgesellschaft eher benachteiligt (vgl. Wallace et al 2007).

Die Stellenvermittlung wird oft über Familienangehörige abgewickelt. Dementsprechend arbeiten nach wie vor auch die Nachkommen der zweiten Generation unter ähnlichen Bedingungen und in den gleichen Branchen wie ihre Familie (vgl. Biffi 2004, S 51ff). Wenn

die Berufslaufbahn der Eltern beibehalten wird, dann hat dies zu Folge, dass die geringeren Beschäftigungschancen und das geringere Einkommen beibehalten wird.

### Berufsstatus in % (inkl. Lehrlinge)

Beruf	Öster- reich	2. Generation, Eltern aus			
		Zweite Generation	Türkei	Ex - Jugoslawien	Andere Länder
An-, ungelernter Arbeiter	10	25	31	21	11
Facharbeiter	16	14	13	16	11
Einfache Angestellte	60	42	40	44	40
Mittlere - höhere Angestellte	10	9	5	12	13
Freie Berufe - Gewerbe	4	11	11	7	24
<b>Gesamt</b>	100	100	100	100	100
<b>N</b>	222	481	224	195	62

Demnach sind 10% der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund als an- oder ungelernte Arbeiter/innen tätig. Bei den Jugendlichen der zweiten Generation sind es deutlich mehr, nämlich 25%. Im Angestelltenverhältnis sind 60% jener ohne Migrationshintergrund und 42% der zweiten Generation tätig.

Fehlende informelle Netzwerke haben als Ergebnis, dass der Berufswunsch verhältnismäßig seltener realisiert werden kann. Auch zeigt eine weitere Untersuchung, dass Eltern und Verwandte eine wesentliche Rolle bei der Vermittlung der Lehrstellen innehaben. Gerade ihnen fehlen jedoch oft die notwendigen informellen Netzwerke, welche den Zugang zu offenen Stellen erleichtern. (Weiss et al. 2007)

### Diskriminierung und Segmentierung am Arbeitsmarkt

Jugendliche mit Migrationshintergrund treffen in der Arbeitswelt auf verschiedene Barriereformen. Während bei der ersten Generation die formelle Qualifikation in Österreich kaum genützt wurde und diese auch Dequalifizierungen ausgesetzt waren, werden Hürden auch bei ihren Nachkommen bemerkbar (vgl. Gächter 2007: 249ff). Eine erste Barriere macht sich oft während der Suche nach einer Lehrstelle bemerkbar. Die Möglichkeit zu einem Vorstellungsgespräch wird auch im Land Geborenen oft verwehrt. Demnach reicht, wie in Deutschland so auch in Österreich, oft ein Name, ein Akzent, oder das Vorhandensein eines Kopftuches um benachteiligt zu werden und manche Chancen nicht zu bekommen (vgl. Wallace et al 2007).

### **Segmentierter Arbeitsmarkt**

Bestimmte Branchen des Arbeitsmarktes können ethnisch segmentiert werden, wenn soziale Netzwerke von Menschen mit Migrationshintergrund vermehrt entlang ethnischer Linien geknüpft werden, und sie diese zur Vermittlung von Arbeitsplätzen nützen. Das bedeutet, dass bestimmte Teile des Arbeitsmarktes von einem überwiegenden Teil von Migrant/innen einer bestimmten Herkunftsregion gekennzeichnet werden. Ethnisierung des Arbeitsmarktes ist als strukturelles Problem des jeweiligen Arbeitsmarktes zu sehen und nicht als Ergebnis eines spezifischen Verhaltens von Migrant/innen (vgl. Wallace et al 2007). Was in diesen Betrachtungen jedoch nicht außer Acht gelassen werden darf, sind die wechselseitigen Dynamiken zwischen diskriminierenden Strukturen, denen auch die zweite Generation noch gegenüber steht und den sozialen Netzwerken, die in solchen Kontexten entstehen. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass das Knüpfen von innerethnischen Netzwerken als Reaktion auf Benachteiligungen gesehen werden kann (vgl. Portes und Zhou 1993 in Wallace et al 2007).

Auch in Österreich gibt es nach wie vor einen segmentierten Arbeitsmarkt. Im Bildungsbereich betrifft dies die Unter- und Überrepräsentation in bestimmten Schultypen und Ausbildungsgängen, und am Arbeitsmarkt sind es einzelne Berufe, Positionen und Branchen, die durch Segmentierung auffallen (vgl. Herzog-Punzenberger 2003: 191; Fassmann et al. 2003). Die Verteilung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf wenige Branchen zeigt somit, dass hauptsächlich bestimmte Wirtschaftsbereiche für sie offen stehen, was wiederum die Segmentierung des Arbeitsmarktes bewirkt.

### **3.4.2 Berufliche und soziale Mobilität zwischen den Generationen**

Sowohl die erste als auch die zweite Generation von Migrant/innen konnten den Wandel im Bildungsverhalten nicht mitmachen, welchen jene ohne Migrationshintergrund in den neunziger Jahren vollziehen konnten. Jugendliche mit Migrationshintergrund gehen nach der Hauptschule häufiger in den Arbeitsmarkt als jene ohne Migrationshintergrund, die öfter maturieren. Über Umwege sowie finanziellen und persönlichen Aufwand kommt auch die zweite Generation häufiger nach abgeschlossener Lehrausbildung wieder zurück in die Aus- und Weiterbildung. Dieses Bildungsverhalten wird neben der ersten auch von der zweiten Generation aus den traditionellen Zuwanderungsregionen an den Tag gelegt (Vgl. Biffel et al 2009: 21f).

Eine weitere Untersuchung zielte darauf ab, herauszufinden, ob es unter den Zuwander/innen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei, zu einem intergenerationellen Anstieg der Bildungsniveaus gekommen sei. Dabei wurden 19- bis 25-Jährige der zweiten Generation, die in Österreich geboren sind, mit 40- bis 59 Jährigen der ersten Generation verglichen, sodass die Bildungsmobilität zwischen den Generationen überprüft werden konnte. Die Untersuchung zeigt, dass es zu einer Erhöhung des Bildungsniveaus zwischen der Elterngeneration und den jugendlichen Migrant/innen gekommen ist. Zwischen den Generationen von Zuwander/innen kommt es tendenziell zu einem Bildungsaufstieg, also zu Aufwärtsmobilität im Bereich der Ausbildung und des Berufes (vgl. Wallace et al. 2007; Herzog-Punzenberger. 2003).

Selbst wenn auch der zweiten Generation der Migrant/innen noch immer nur eine kleine Anzahl an Branchen offen steht, haben sie im Vergleich zur ersten Generation, welche in erster Linie am Bau und in der Industrie tätig war, trotzdem mehr Branchen zur Auswahl. Auch sind die Nachkommen der ehemaligen Gastarbeiter/innen und Arbeitsmigrant/innen im Vergleich häufiger als Angestellte beschäftigt, als es ihre Eltern es waren (vgl. Wallace et al. 2007).

## 4. Ergebnisse der empirischen Untersuchung

---

Die durchgeführte empirische Untersuchung zur zweiten Generation von Menschen mit Migrationshintergrund umfasst drei Schwerpunkte:

1. Der Übergang von der Pflichtschule in weiterbildende Schulen bzw. zum Arbeitsmarkt
2. Die Funktion der sozialen Umgebung und der sozialen Netze.
3. Berufsbiographien der zweiten Generation und die Ist-Situation am Arbeitsmarkt.

### 4.1 Ablauf der Datenerhebung

#### 4.1.1 Der Interviewleitfaden

Insgesamt wurden 26 Hauptfragen mit zusätzlichen Unterfragen vorbereitet, wobei es bei der Gesprächsführung weniger darauf ankam, eine bestimmte thematische Reihenfolge einzuhalten, sondern darauf zu achten, dass alle Punkte des Leitfadens abgearbeitet wurden. Unabhängig davon, ob sie nun vom Interviewer oder von den Befragten selbst angesprochen wurden. Der Leitfaden wurde nach der Erstellung zunächst getestet und anschließend gemäß den Ergebnissen des Tests überarbeitet und gekürzt.

#### 4.1.2 Ablauf der Interviews und der Inhaltsanalyse

##### **Aufnahme und Transkription**

Die Interviews wurden face-to-face durchgeführt und mit Einverständnis der Interviewpartner/innen auf Tonband aufgezeichnet. Nach jedem Gespräch wurde zusätzlich eine Notiz zur Gesprächssituation und dem Inhalt in Stichworten angefertigt. Die Interviews dauerten zwischen einer halben und einer dreiviertel Stunde und wurden unmittelbar nach dem Gespräch vom Tonband transkribiert.

##### **Auswahl der Interviewpartner/innen**

Für die Auswahl der Gesprächspartner/innen waren folgende Kriterien ausschlaggebend:

- Menschen mit Migrationshintergrund der 2. Generation: Das bedeutet, dass sie selbst in Österreich geboren, hier aufgewachsen und von Beginn an zur Schule gegangen

sind und österreichische Bildungsinstitutionen durchlaufen haben. Dadurch konnte angenommen werden, dass ihre Sozialisation in Österreich erfolgte.

- Geburtsort der Eltern: Dieser musste bei beiden Elternteilen im Ausland liegen.
- Arbeitsleben: Die dritte Bedingung betraf ihr Arbeitsleben, so mussten die Interviewpartner/innen im Arbeitsleben, also im wirtschaftlichen Prozess aktiv sein.

Um das Sample der tatsächlichen Situation in Österreich anzupassen, wurde auch darauf geachtet, dass mindestens 50 % der Befragten aus sogenannten Gastarbeiterfamilien abstammen und somit Eltern haben, die aus Ex-Jugoslawien oder der Türkei kommen.

Bei der Auswahl der Interviewpartner/innen wurde darauf geachtet, dass sie eine möglichst große Bandbreite an Bildungs- und Arbeitserfahrungen aufweisen. Einige der Interviewten sind neben der Berufstätigkeit auch ins Bildungssystem eingebunden und ein weiterer Teil ist berufstätig oder in einem Lehrverhältnis.

Die Kontaktaufnahme zu den zu befragenden Einzelpersonen erfolgte einerseits über persönliche Kontakte und andererseits über persönliche Kontakte der Interviewer/innen (Schneeballsystem).

Die Suche nach passenden Interviewpartner/innen gestaltete sich schwierig. Gerade die notwendigen Kriterien für die Auswahl nach Herkunft, Alter, Berufstätigkeit sowie die Zugehörigkeit zur zweiten Generation stellte eine Herausforderung bei der Suche nach geeigneten Interviewpartner/innen dar. Viele Interessierte waren Schüler/innen oder Student/innen mit geringer Berufserfahrung. Drei Interviews fanden nicht statt, da die Interviewpartner/innen nicht zum vereinbarten Termin erschienen und sich heraus stellte, dass sie gerade ihre Ausbildung abgebrochen hatten bzw. als Hilfsarbeiter beschäftigt waren und daher nicht an der Untersuchung teilnehmen wollten.

Zusätzlich waren unter den möglichen Kandidat/innen auch solche, die nach der genauen Definition mehr zu den sogenannten „betweens“ oder der „1,5.“ Generation zählen. Das waren jene, die im Schulalter nach Österreich gekommen und nicht hier geboren sind und somit auszuschneiden waren.

## 4.2 Beschreibung der Studienteilnehmer/innen

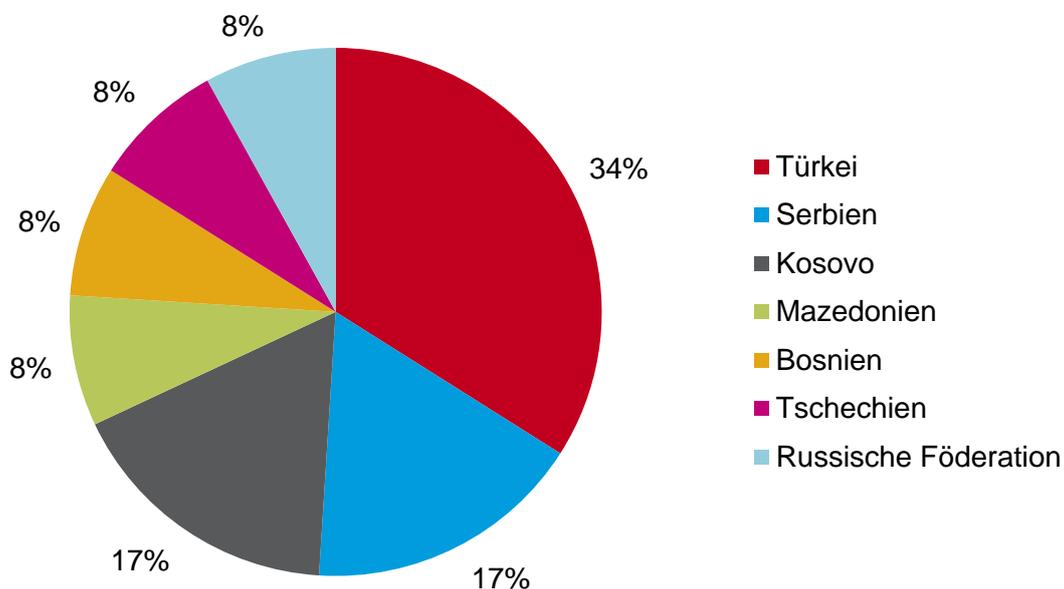
### 4.2.1 Demografie

Bei dieser empirischen Arbeit wurden 12 Personen befragt, welche alle zur Gruppe der 2. Generation von Menschen mit Migrationshintergrund gehören, davon waren fünf männlich und sieben weiblich. Alle Befragten sind in Oberösterreich wohnhaft und berufstätig. Nur zwei der 12 Befragten hatten eine andere Staatsbürgerschaft als die österreichische. Bei der Zielgruppe wurde darauf geachtet, eine möglichst breite Altersstreuung zu erhalten. Das Alter der Interviewpartner/innen lag zwischen 16 und 35 Jahren. Die größte Gruppe stellten die 19-21-jährigen dar, in die vier Interviewpartner/innen fielen. Zwischen 22-25 bzw. 31-35 Jahren waren je drei der Befragten mit Migrationshintergrund.

#### Herkunft

Von den befragten Interviewpartner/innen hatten vier einen türkischen Migrationshintergrund, sechs einen ex-jugoslawischen, einer einen tschechischen und eine einen der Russischen Föderation.

#### Verteilung der Befragten nach Migrationshintergrund

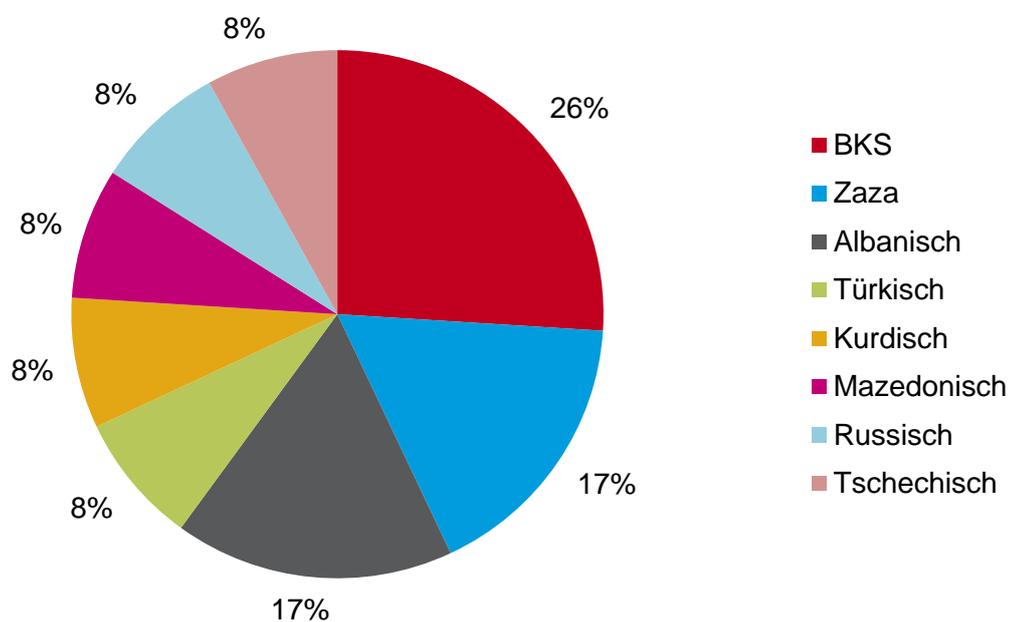


Die sechs Personen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund stammen aus Bosnien, dem Kosovo, Serbien und Mazedonien.

## Muttersprache

Durch die Frage nach der Muttersprache konnte eine weitere Unterteilung nach der Ethnie vorgenommen werden. Während drei der Interviewten Bosnisch und Serbisch als ihre Muttersprache angaben, war bei zwei Albanisch und bei einem Mazedonisch die Muttersprache. Auch bei den vier Interviewpartnerinnen aus der Türkei stellte sich heraus, dass zwei der Volksgruppe der Zaza angehören und der alevitischen Glaubensrichtung zuzurechnen sind. Ebenso konnten eine kurdische Alevitin und ein Türke mit sunnitischen Glaubenswurzeln befragt werden.

## Verteilung der Befragten nach Muttersprache



## 4.3 Bildungsweg

Ein zentraler Bereich der Befragung umfasste das Themengebiet der Schulbildung. Dazu wurden die Interviewpartner/innen schwerpunktmäßig zur besuchten Schulart, zu ihren Mitschüler/innen, zur Lernunterstützung/Nachhilfe, zum Schulabbruch und zu ihrer Bildungsmobilität befragt. Die Bildungsmobilität wurde auch in Bezug zur ersten Generation gesetzt (Unterschied zur Bildungskarriere der Eltern). Weitere Punkte im Leitfaden betrafen Fragen nach Positivbeispielen, Vorbildern und der Bildungsstruktur, die sie und auch ihre Eltern durchlaufen haben.

## Höchster Bildungsabschluss

Die Frage nach dem höchsten Bildungsabschluss ergab Folgendes. Vier der befragten Personen gaben an, dass ihr höchster Abschluss der einer Pflichtschule war, vier gaben an, dass sie über einen Lehrabschluss verfügten, drei weitere haben eine berufsbildende Schule absolviert und einer eine berufsbildende bzw. allgemeinbildende höhere Schule. Jene die als höchsten Schulabschluss eine Pflichtschule aufwiesen, sind entweder noch im Lehrverhältnis oder besuchen eine berufsbegleitende Schule. Da die Bildungswege teilweise noch unabgeschlossen sind, ist davon auszugehen, dass die Jugendlichen noch höhere Abschlüsse erwerben könnten. Im Sample befinden sich einige Jugendliche, die derzeit berufsbegleitend Abendschulen besuchen, oder auch solche, die sich in einer Berufsausbildung befinden.

## Verteilung der Befragten nach höchstem Schulabschluss

Schulabschluss	Anzahl	In bin derzeit...	Anzahl
Pflichtschule	4	Ganztags berufstätig	5
Lehrabschluss	4	Teilzeitbeschäftigt	3
Berufsbildende Schule	3	Geringfügig beschäftigt	1
BHS/AHS	1	In Lehre	3
Akademie	0	Arbeitslos	0
Uni/FH	0	Sonstiges	0
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>Gesamt</b>	<b>12</b>

## Aktueller Bildungsstand

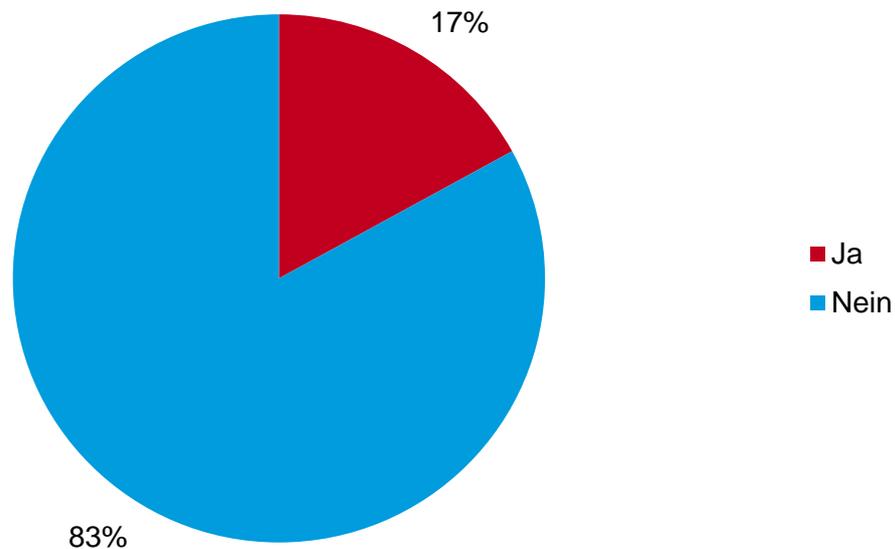
Die Bildungswege sind aufgrund des niedrigen Lebensalters noch nicht abgeschlossen. Die folgenden Angaben beziehen sich auf den derzeitigen Ausbildungsstand.

Drei der 12 Befragten gaben an, derzeit eine Lehre zu absolvieren. Weitere vier Befragte gaben an, derzeit zu arbeiten, wobei eine Person parallel zur Arbeit Abendkurse besucht. Ein Interviewpartner gab an, derzeit die Berufsreifeprüfung abzulegen und eine weitere Person absolviert derzeit die Handelsakademie. Zwei der zwölf Befragten absolvieren derzeit berufsbegleitend eine Ausbildung für einen Sozialberuf.

## Lernunterstützung und Nachhilfeunterricht

Die Mehrheit der befragten Personen gab an, keine Lernunterstützung außerhalb der Schule gehabt zu haben (9/12). Eine Person gab an, keine Lernunterstützung gebraucht zu haben und zwei Personen nahmen Nachhilfestunden in Anspruch. Eine der befragten Personen hatte auch gute elterliche Unterstützung.

## Verteilung der Befragten nach außerschulischem Unterstützungsangebot



### Schulabbruch

Von vier der zwölf befragten Personen wurde zumindest einmal im Rahmen der Schulkarriere von einem Abbruch berichtet. Die Schulabbrüche fanden durchwegs nach der 9. Schulstufe statt. Als Grund wurde einmal nachlassendes Interesse genannt, in anderen Fällen wurde von einem Umstieg in eine andere Schule, oder auf eine Lehre berichtet. Aufgrund der Schulabbrüche wurden die begonnenen Ausbildungen an höheren Schulen von keinem der Befragten abgeschlossen.

### 4.3.1 Schulisches Umfeld und Mitschüler/innen mit Migrationshintergrund

In den Interviews wurde neben der Bildungsbiografie auch nach sozialen Netzwerken und dem schulischen Umfeld gefragt. Es wurde auch auf den Migrationshintergrund der Mitschüler/innen eingegangen und hierbei auch auf den Anteil an Schüler/innen mit Migrationshintergrund in den Schulklassen.

Bezeichnend für die Situation in den Klassen war, dass der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund über die Schuljahre hinweg zunahm, das bedeutet, dass zu Beginn weniger Kinder mit Migrationshintergrund in den Klassen waren und deren Anteil über die Jahre anstieg.

Auffällig ist auch, dass der Migrationsanteil in den Hauptschulen und im Polytechnischen Lehrgang höher war, als in den höheren Schulen. Das nachfolgende Zitat verdeutlicht diesen Zusammenhang:

*„In der Hauptschule ja, in der HAK dann nicht mehr[...].“*

### 4.3.2 Beratung zum weiteren Bildungsweg

In den Interviews wurde auch darauf eingegangen, wie die Entscheidung über die jeweilige Ausbildung und Weiterbildung getroffen wurde und wer im persönlichen Umfeld der Befragten bei der Entscheidung beratend tätig war.

Von acht der zwölf Befragten wurde angegeben, dass eine Empfehlung für die weitere Schullaufbahn gegeben wurde. Überwiegend wurde angegeben, dass diese von Lehrer/innen kam. Die Eltern wurden nur von einer Person genannt – dem Betroffenen wurde von den Eltern zu einem WIFI-Persönlichkeitstest in der 4. Klasse Hauptschule geraten. Bei vier befragten Personen dürfte es keinerlei Empfehlung gegeben haben. Bei zwei der acht Befragten, die eine Empfehlung erhalten hatten, wurde eine Lehre anstatt einer weiteren Schulausbildung empfohlen. In einem Fall wurde eine weiterführende Schule empfohlen. Insgesamt wurde angegeben, dass erst die Empfehlung den Ausschlag für die jeweilige Entscheidung brachte.

## 4.4 Sozialer Status und Soziale Netzwerke

Der schulische Erfolg hängt insgesamt, auch heute noch, von der sozialen Lage der Eltern ab. Dabei spielt nicht nur der sozioökonomische Status der Eltern eine Rolle, sondern vielmehr die Ausstattung mit immateriellen Gütern. Dazu zählen: Bildungsstand, die Einstellung zum Schulsystem, die direkte und indirekte Förderung des Kindes beim Lernverhalten und die psychische Unterstützung, aber auch der Konsum von Kultur und Büchern (vgl. Weiss 2007: 53).

Im Kontext dieser Erkenntnisse ist es wesentlich, der Frage nach dem Bildungsstand der Eltern, dem Netzwerk für die Entscheidungsfindung, den Aktivitäten mit Bezug zum vereinsmäßig organisierten Migrantentum und dem Medienkonsum genauer nachzugehen.

#### 4.4.1 Sozialer Status und Schulbildung der Eltern

Die Frage nach dem höchsten Bildungsstand der Eltern ergab folgende Verteilung. Überwiegend haben die Eltern der Befragten die Pflichtschule absolviert und zusätzlich entweder eine Anlern­tätigkeit angenommen oder eine zusätzliche einschlägige Berufsausbildung im Einwanderungsland absolviert. Das folgende Zitat aus der Befragung ist hierfür bezeichnend:

*„Meine Mutter war Hausfrau, nachdem sie nach dem Vater gekommen ist und mein Vater hat dort keinen Berufszweig erlernt, sondern erst hier[...]Mein Vater hat dort im Dorf Tischlerarbeiten gemacht, hat das jahrelang gemacht und hat das in Österreich dann zu seinem Beruf gemacht.“*

Ein gewisses Ausbildungsgefälle ist zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen. Die Mütter haben durchwegs, wohl bedingt durch Kinderbetreuungszeiten, einen geringeren Bildungsstand als die Väter.

#### **Beruf und Bildung der Eltern und der 2. Generation**

Die Ergebnisse der Befragung zu den Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen der Eltern­generation und der 2. Generation zeigen deutlich, dass vor allem zeitliche und geografische Unterschiede im Vordergrund stehen. Die Eltern wuchsen in einem anderen Land und oft auch in ländlichen Regionen mit wenig Infrastruktur und wirtschaftlichen Mitteln auf, wobei die 2. Generation im Gegensatz überwiegend in urbanen Regionen lebt und über deutlich mehr Bildungs- und Arbeitschancen verfügt. Folgendes Zitat veranschaulicht dies sehr gut:

*„Es gab weniger Möglichkeiten für die Eltern. Es gab geringere Mittel für die Volksschulen und geringere Lehrerzahlen. Die Wege bis zur Schule waren sehr weit. Lebensmittel und Schulsachen gab es nicht. Religion und unterschiedliche Volksgruppen (Kurden, Türken, Aleviten) haben den Schulalltag geprägt[...]Die Region ist bäuerlich, es gibt keine Firmen.“*

Besonders große Unterschiede werden von jenen angegeben, deren Eltern wenig bis gar keine Bildung erhalten haben und deren Leben im Herkunftsland hart und schwer war.

## 4.4.2 Ethnische Herkunft der Freund/innen

Die Befragung nach der Herkunft der besten drei Freund/innen der Interviewten ergab ein sehr gemischtes Bild. Elf der zwölf Befragten gaben an, Freund/innen aus verschiedenen Herkunftsländern zu haben. Von acht der zwölf Befragten wurde angegeben, dass während der Schulzeit auch österreichische Freund/innen dabei waren. Aktuell reduzierte sich dieser Anteil auf sechs. Bemerkbar ist, dass österreichische Freund/innen nach der Schulzeit weniger werden.

## 4.5 Situation am Arbeitsmarkt

Wie schon im Kapitel 4 „Soziale Umgebung, Schicht, Sozialer Status und Soziale Netzwerke“ dargestellt, haben bisherige Studien gezeigt, dass die Berufswahl und Berufsausbildung bei Jugendlichen allgemein und insbesondere auch bei jugendlichen Migrant/innen der 2. Generation vor allem strukturell und sozial determiniert sind. Die Bildungsentscheidungen hängen eher von der Schichtkultur als von der ethnischen Subkultur ab. Da der Großteil der Migrant/innen aus der Arbeiterschicht stammt, wird dieser Status auch an die Nachkommen vererbt. Bildungs- und Berufsentscheidungen setzen Informationen und Investitionen voraus, ebenso wie sie mit Risiken verbunden sind, die von der Herkunftsfamilie getragen werden müssen. Eine geringe Ausstattung mit Humankapital und finanziellen Ressourcen der Eltern bewirkt, dass der Bildungserfolg der Jugendlichen nicht mit jenen aus Mittelschichtfamilien vergleichbar ist (Weiss 2007: 61).

Hinzu kommt, dass die soziale Position, die man sich in einer Gesellschaft erarbeiten kann ein zentraler Integrationsmechanismus ist. Die Platzierung am Arbeitsmarkt ist an die Ausbildungsqualifikation gebunden und an die Positionierung am Arbeitsmarkt sind wiederum weitere wichtige Ressourcen, wie Einkommen und Risiken sowie Chancen der Lebensplanung gekoppelt. (Weiss 2007: 33) Unter Berücksichtigung der oben genannten Forschungsergebnisse wurde bei der im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Befragung ein besonderes Augenmerk auf die sozialen Startbedingungen und die Positionierung am Arbeitsmarkt gelegt.

### 4.5.1 Suchstrategie bei der Arbeitssuche

Die Auswertung der Ergebnisse zur Befragung nach dem Übergang zwischen Schule und der Arbeitswelt zeigen folgende Tendenzen. Die Suchzeiten waren überwiegend kurz, da keine strikte Auswahl bei der Berufswahl getroffen wurde, dies war bei neun von zwölf der

Befragten der Fall. Im Wesentlichen wurden Stellen, die angeboten wurden auch angenommen, was oft durch Zufall geschah. Das nachfolgende Zitat macht dies deutlich:

*„Ich habe alles angenommen was es gab. Ich habe als Kellner in [...]angefangen, weiters im [...] auch als Kellner, dann das Bundesheer, dann zur [...].“*

Die Suchstrategie so anzulegen, dass keine Einschränkungen getroffen werden, ist für viele der Befragten mit der Erleichterung verbunden schnell eine Lösung zu finden, auch wenn diese zunächst nicht optimal ihren Bedürfnissen entspricht. Trotzdem wurde dieses „trial and error“-Prinzip durch die betroffenen Jugendlichen positiv bewertet, da die Möglichkeit bestand, Erfahrungen zu sammeln. Keiner der Befragten hatte zum Zeitpunkt der Suche eine klare Vorstellung davon, welchen beruflichen Weg er oder sie einschlagen sollte, insofern wurde die gewählte Suchstrategie als zielführend eingeschätzt. Neben dem Zufall spielte das familiäre Netzwerk bei der Auswahl und beim Erhalt einer Stelle ebenso eine Rolle.

## 4.5.2 Unterstützung und Entscheidung für die erste Stelle

Überwiegend bestimmte der Zufall über die erste Jobwahl (9/12). Die restlichen drei Befragungsergebnisse deuten eine mehr oder weniger bewusste Entscheidung durch Interesse oder gezieltes Vorgehen an. Der Zufall dürfte auch bei der Auswahl der Branche der bestimmende Faktor gewesen sein.

### **Unterstützung bei der Arbeitssuche**

Ein weiterer wichtiger Faktor bei der Arbeitssuche ist, ob Hilfestellungen und Unterstützung durch die Umgebung der Arbeitssuchenden zur Verfügung standen. Einerseits bestimmen soziale Netzwerke bestehend aus Freund/innen, Familie, Arbeitskolleg/innen und auch Lehrer/innen den Verlauf der Arbeitssuche und die Richtung in der gesucht wird. Andererseits kommen aber auch anonyme Quellen wie Stellenanzeigen und Internetausschreibungen als Informationsquellen in Frage. Dass die Arbeitssuche mit einem guten sozialen Netzwerk wesentlich vereinfacht wird, erkennen auch einzelne Befragte, wie die nachfolgenden Zitate illustrieren:

*Zitat 1: „Ja, es gab Unterstützung und wie gesagt soziale Netzwerke, Freund/innen, Lehrer/innen. Das soziale Netzwerk ist das Wichtigste finde ich, [...].“*

*Zitat 2: „Viele Bewerbungen mussten raus. Wenn man keine Bekannte und Unterstützer hat, die in unterschiedlichsten Bereichen arbeiten, dann dauert die Suche umso länger. Ich habe immer viele Bewerbungen geschrieben. Unterstützung gab es da nicht viel[...].“*

Je nach Unterstützung und sozialem Netzwerk haben einzelne Befragte auch unzählige Bewerbungen losgeschickt und waren mit dieser Strategie am Ende auch erfolgreich.

*„Blindbewerbungen habe ich sehr viele geschrieben. Ich habe Buch geführt und ich habe wirklich 300 Bewerbungen losgeschickt. Es waren zur Hälfte Blindbewerbungen und die andere Hälfte waren gezielte Bewerbungen.“*

## 4.6 Positionierung und Erfahrungen in der bisherigen beruflichen Laufbahn

### 4.6.1 Positionierung im Betrieb

Aufgrund des geringen Alters der Befragten sind die Angaben zur Positionierung im Unternehmen als die eines Berufseinsteigers zu werten. Fünf der befragten Personen gaben an, eine Lehre zu absolvieren. Drei weitere befinden sich derzeit berufsbegleitend in Ausbildung. Zwei der befragten Personen haben ihre Ausbildung abgeschlossen. Eine konnte sich bereits als Abteilungsleiterin und einer als Kaufmann im Unternehmen positionieren. Zwei der befragten Personen geben an, Führungsverantwortung zu haben.

### 4.6.2 Weiterentwicklung und Aufstiegschancen im Unternehmen

Vor allem für Berufseinsteiger/innen und junge Mitarbeiter/innen spielen die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, wie Weiterbildung und Aufstiegschancen eine zumeist größere Rolle. Die Frage nach selbigen ergab folgendes Bild. Alle, außer drei der Befragten gaben an, dass es gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen gibt. Die Angebote reichen von Produkt- und Verkaufsschulungen über fachspezifische Schulungen des jeweiligen Arbeitsbereichs. Auch der Aspekt der Aufstiegschancen wird überwiegend positiv bewertet. Jene, die derzeit eine Lehre absolvieren sehen den Lehrabschluss und die daran anschließende Möglichkeit eine Abteilung zu übernehmen klarerweise als deutliche Chance zum Aufstieg.

*Antwort 1: „Das Einzige was es gibt ist, dass ich die Filiale leiten könnte, das ist auch genug. Ich könnte dementsprechend auch Lehrlingsauszubildende werden. Das ist schon sehr viel.“*

*Antwort 2: „Zuerst Lehrling, dann ausgelernt und Angestellte. Dann wurde vom [...] zum [...] gewechselt. Das ist dieselbe Branche und jetzt bin ich Abteilungsleiterin. [...]“*

Lediglich zwei Befragte geben an, dass sie keine Aufstiegschance im aktuellen Betrieb sehen und für einen Aufstieg einen Jobwechsel anstreben müssten.

*„Momentan nicht. Auch wenn ich ausgelernt bin, gibt es zurzeit eher weniger Aufstiegschancen.“*

### **Weiterbildung oder Umschulung**

Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Umschulung werden von den Befragten durchwegs als positiv und notwendig bewertet. Das nachfolgende Zitat bringt dies eindrucksvoll auf den Punkt.

*„Es ist super. Es ist toll. Ich mache jetzt eine sozialpädagogische Fachbetreuungsausbildung, wie ich schon erwähnt habe und der Sozialbereich ist immer super, ist immer gut. Man lernt sehr vieles, man lernt einfach von den anderen Leuten sehr vieles.“*

Jene, die derzeit eine Lehrstelle innehaben, betrachten diese selbstverständlich auch als Weiterbildungsmöglichkeit.

## **4.7 Qualität der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz**

In Anbetracht der Tatsache, dass die Befragten der zweiten Generationen eher jung sind, ist die Frage nach der Unterstützung in der Arbeitsstelle und nach einer Vertrauensperson bei Problemen als besonders wichtig anzusehen.

## 4.7.1 Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz

Die Frage nach dem Verhältnis zu den Kollegen und Vorgesetzten ergab, dass der überwiegende Anteil der Befragten in einem Unternehmen mit gutem Arbeitsklima angestellt ist. Die nachfolgend angeführten Zitate unterstreichen dies eindrucksvoll:

*„Das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten ist sehr gut. Bei Problemen kann ich mich an meinen Lehrlingsausbildner wenden. Sie ist ziemlich jung, sie ist so 30 Jahre alt und sie versteht auch ziemlich viel. Mit ihr kommuniziere ich sehr viel.“*

Die Frage nach der Bewertung der ersten Arbeitsstelle hinsichtlich des Arbeitsklimas und der gebotenen Unterstützung bei Problemen zeigte folgende Ergebnisse. Als positive Faktoren wurden an erster Stelle unter anderem das gute Arbeitsklima, die positiven Lernerfahrungen und die abwechslungsreichen Arbeitsprozesse genannt. Unter negativen Aspekten wurden viel Stress, ein strenger Chef, niedriger Verdienst und schmutzige Arbeit genannt.

## 4.7.2 Typische negative oder positive Situationen am Arbeitsplatz

Bisher ergab sich aus den Aussagen zu den ersten Erfahrungen im Berufsleben ein überwiegend positives Bild. Es stellt sich die Frage, inwiefern soziale Wünschbarkeit hier die Befragungsergebnisse etwas verzerrt. Es besteht die Gefahr, dass Diskriminierungserfahrungen aufgrund peinlicher Betroffenheit oder wegen der Gefahr, dass diese als persönliche Schwächen gedeutet werden, verschwiegen werden. Im Kontext dieser Befürchtungen war es besonders wichtig, eine gezielte Frage zu typisch negativen Situationen am Arbeitsplatz in die Befragung miteinzubauen, um konkrete Aussagen dazu zu erhalten.

Die Aussagen deuten nur in wenigen Fällen auf eine Diskriminierung durch Kolleg/innen hin. Es scheint, dass Kund/innen eher geneigt sind, diskriminierend aufzutreten, wie in einem Interview berichtet wird. Das nachfolgende Zitat gibt diesen Aspekt im Original wieder:

*„[...]ein paar Kundinnen sind ein bisschen rassistisch kann man sagen, die lassen dann von einem Ausländer nicht gern bedienen, weil sie glauben, dass ich nicht gut beraten kann. Was aber seltener passiert aber das gibt es natürlich auch.“*

Als typische Negativsituationen am Arbeitsplatz werden harte Arbeit, schwierige Kunden und ansonsten normal übliche Konflikte und Probleme angeführt.

### **Positive integrative Momente am Arbeitsplatz**

Bei der Frage nach den positiven integrativen Momenten am Arbeitsplatz wird häufig erwähnt, dass es wichtig ist, dass die Kolleg/innen hilfsbereit und nett sind und das Arbeitsklima gut ist. Ebenso ist es wichtig, dass kein Unterschied aufgrund der Herkunft im Unternehmen gemacht wird. Lob von Vorgesetzten wird auch besonders positiv erlebt und auch die Situation, in der ihnen etwas besonders gut gelungen ist und in der sie sich über sich selbst freuen können.

## **4.8 Berufswünsche, Weiterbildung und Ziele in der Arbeitswelt**

### **4.8.1 Erwartungen an die berufliche Laufbahn – Skizzierung des Traumberufs**

Da, wie bereits beschrieben, Menschen mit Migrationshintergrund häufiger Abstriche bei der Wahl nach dem eigentlich angestrebten Beruf machen müssen, ist es wichtig zu erfahren, wie die Befragten ihre eigene Situation einschätzen. Es wurde gefragt, ob sie ihre berufliche Laufbahn schlechter als erwartet, wie erwartet oder besser als erwartet einschätzen.

Mehr als die Hälfte der Befragten tendieren eher dazu, ihre eigene Situation als besser als erwartet einzuschätzen. Dies lässt entweder den Schluss zu, dass die Erwartungen besonders niedrig waren oder dass das Erreichte trotz allem viel besser als erwartet war. Die Tendenz, dass Abstriche bei der Ergreifung des eigentlichen Wunschberufes gemacht werden mussten zeigt sich bei den Befragungsergebnissen jedenfalls kaum.

*Antwort 1 : „Jetzt ist es besser, da ich eine Lehre habe“*

*Antwort 2: „Besser als erwartet. Habe ohne Unterstützung mehr gemacht als viele andere, die keine Lehre, keine Weiterbildungskurse gemacht haben.“*

Die Angaben zum Traumberuf decken sich bei etwa der Hälfte der Befragten mit dem aktuell besetzten Berufsfeld. Bei der anderen Hälfte sind noch Berufswünsche offen, die eventuell noch zu verwirklichen sind.

## 5. Resümee

---

Menschen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation weisen eine eklatante Unterrepräsentation in höheren Schulen und hohe Abbruchraten ihrer Bildungslaufbahnen auf. Eine Ursache ist sicher in der frühen Segregation durch das Schulsystem zu suchen. Eine weitere Ursache liegt im mangelnden sozialen Kapital der Eltern und dem sozialen Umfeld.

Menschen der zweiten Generation mit Migrationshintergrund stammen größtenteils aus Arbeiterfamilien mit sehr eingeschränkten materiellen und immateriellen Ressourcen sowie dem bildungsfernen Teil der Gesellschaft.

Ein Mangel an Vorbildern, wie etwa Führungskräfte, Akademiker/innen, Unternehmer/innen lässt sich feststellen. Weiters sind auch kaum Repräsentant/innen der Mittelschicht mit Migrationshintergrund in der Gesellschaft wahrnehmbar. Ebenso lässt sich feststellen, dass selbst Menschen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation im öffentlichen Dienst sehr stark unterrepräsentiert sind.

Erschwerend kommt hinzu, dass diese Menschen sehr wenig oder gar keine Lernunterstützung bzw. keinen Nachhilfeunterricht außerhalb der Schule erhalten, somit die mangelnden Ressourcen der Herkunftsfamilien in diesem Bereich nicht ausgeglichen werden.

Einerseits bestimmen soziale Netzwerke bestehend aus Familie, Freund/innen und auch Lehrer/innen den Verlauf der Arbeitssuche und die Richtung, in der gesucht wurde. Andererseits spielen anonyme Quellen wie Stellenanzeigen und Internetausschreibungen als Informationsquellen auch eine kleine Rolle. Kaum eine Rolle scheinen NGOs zu spielen, die mit zielgerichteten Projekten den Übergang von der Schule zur Arbeitswelt erleichtern und die Zielgruppe begleiten könnten.

Der Mangel an Information und immateriellen Ressourcen zeigt sich auch in den Entscheidungen bei der Arbeitssuche. Es wird praktisch das erstbeste Angebot in Anspruch genommen, oft entscheidet der Zufall und weniger die Interessen oder persönlichen Neigungen. Die Branchenwahl fällt überproportional häufig auf eher weniger krisenfeste Bereiche aus Industrie, Gewerbe und Handel. Somit haben fehlende informelle Netzwerke der Familie als Ergebnis, dass der Berufswunsch verhältnismäßig seltener realisiert werden kann.

Kontakte zu Jugendlichen österreichischer Herkunft reduzieren sich nach der Schulzeit sehr stark. Für einen erfolgreichen Integrationsprozess ist neben dem erfolgreichen Absolvieren des Bildungswegs auch ein stabiles Freundschaftsnetz zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund unabdingbar.

Zwischen den Generationen von Zuwander/innen kommt es tendenziell zu einem Bildungsaufstieg, also zu Aufwärtsmobilität im Bereich der Ausbildung und des Berufes im unteren Segment. Selbst wenn auch der zweiten Generation der Migrant/innen noch immer nur eine kleine Anzahl an Branchen offen steht, haben sie im Vergleich zur ersten Generation der Arbeitsmigrant/innen mehr Branchen zur Auswahl. Auch sind die Nachkommen der ehemaligen „Gastarbeiter/innen“ und Arbeitsmigrant/innen im Vergleich häufiger als Angestellte beschäftigt, als es ihre Eltern es waren.

Erstaunlich war die positive Wahrnehmung der doch teilweise prekären eigenen Situation. Während die Biografien der Befragten sich fast vollständig mit den Beispielen aus der Literatur deckten, wurde die eigene Situation doch als sehr positiv wahrgenommen und auch die Frage, ob das Erreichte besser als erwartet sei, wurde durchwegs bejaht. Es drängt sich der Verdacht auf, dass es sich bei den Befragten eher um Positivbeispiele handelt.

Ein geglückter Start in das Berufsleben kann sich sehr positiv auswirken und die Eigenmotivation und Zielerreichung regelrecht beflügeln. Unterstützungsangebote, die genau die kritische Zeit des Berufseinstiegs begleiten und unterstützen, sind für die Integration und wirtschaftliche Platzierung in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt außerordentlich wichtig.

## 6. Literaturverzeichnis

---

Bacher, J. (2005): Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund. In: Kontraste, Heft 10/2005, S. 25-28

Biffl, G. (2004): Chancen von jugendlichen Gastarbeiterkindern in Österreich. In: WISO, Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift, 27. Jg., Nr. 2/04, S. 37-55

Biffl, G./Steinmayr, A./Wächter, N. (2009): Lebens- und Erwerbssituation arbeitsmarktferner Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Tirol: Endbericht / Gudrun Biffl; Andreas Steinmayr; Natalia Wächter; Christoph Reinprecht [Mitarb.]. - Krems, 2009.

BMI (2010): Migration und Integration, Zahlen, Daten Fakten, Bundesministerium für Inneres (BMI), Broschüre 2010

Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen,

Fassmann, H./Stacher, I./Strasser, E. (2003): Einleitung. In: Fassmann, Heinz/Stacher, Irene (Hrsg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag

Felderer, B. (2004): Befunde zur Integration von AusländerInnen in Österreich. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS), 2004. Projektbericht.

Gächter, A. (2007): Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt. In: Fassmann, H. (Hg.)(2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Klagenfurt/Celovec: Drava, S. 246 ff

Gestring, N./Janssen, A./Polat, A. (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag

Grundmann, M./Bittlingmayer, U.H./Dravenau, D. & Groh-Samberg, O. (2004): Bildung als Privileg und Fluch. Zum Zusammenhang zwischen lebensweltlichen und institutionalisierten Bildungsprozessen. In R. Becker & W. Lauterbach (Hrsg.), Bildung als Privileg? Erklärungen

und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit (S. 41–68). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Herzog-Punzenberger, B. (2003): Die "Zweite Generation" an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich - eine Bestandsaufnahme. Online-Dokument (URL: [http://www.wif.wien.at/wif\\_site/downloads/Stud2Gen.pdf](http://www.wif.wien.at/wif_site/downloads/Stud2Gen.pdf)) download: 15.01.2010

Herzog-Punzenberger, B. (2006): Gesellschaftliche Ein- und Ausschlussmechanismen am Beispiel der 2. Generation in Österreich, in: Bundesministerium für Justiz (Hrsg.): Straftaten ausländischer Jugendlicher und junger Erwachsener. Jugendrichterwoche Gamlitz 19. bis 22. Oktober 2004. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Justiz, Bd. 120, Wien, 61-80.

Herzog-Punzenberger, B. (Hrsg.) (2006): Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. Hg. von der Kommission für Migrations- und Integrationsforschung, Österreichische Akademie der Wissenschaften (= KMI Working Paper 10/2006).

Jank, B. (2007): Brauchen uneingeschränkte Verlängerung des Blum-Bonus: Wirtschaftskammer Wien [http://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20070520\\_OTS0022](http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20070520_OTS0022) download: 15.03.2011

Mayer, H. O. (1994): Bildungswünsche ausländischer Jugendlicher. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 19, Heft 3/1994,

Portes, A./Zhou, M. (1993): The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants, *Annals of the American Academy*, Nr 530, pp. 74-96

Reiter, H. (2000): Young Foreigners between School and Work in Austria. In: *Young People in the Labour Market: the Transition from School to Work*.

Statistik Austria (2006): Statistisches Jahrbuch Österreichs 2007. Wien Recommendations for the 2010 censuses of population and housing", Seite 90, der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE <http://www.unece.org/stats/documents/2010.00.census.htm>

Statistik Austria (2009): Bevölkerungsstruktur [http://www.statistik.at/web\\_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/032181](http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/032181) download: 15.03.2011

Unterwurzacher, A. (2006): Zwischen Integration und Ausgrenzung – Lebenslagen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Unterwurzacher, A. (2007): „Ohne Schule bis du niemand!“ – Bildungsbiographien von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Weiss, H. (2007): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden, S. 71-96

Waechter N./Blum J./Scheibelhofer P. (2007): Jugendliche MigrantInnen: Die Rolle von Sozialkapital bei Bildungs- und Berufsentscheidungen. In: Heinz Fassmann (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht.

Wallace, C./Wächter N./ Blum J./ Scheibelhofer P. (2007): Jugendliche MigrantInnen in Bildung und Arbeit. Auswirkungen von Sozialkapital und kulturellem Kapital auf Bildungsentscheidungen und Arbeitsmarkteteiligung . Endbericht. Österreichisches Institut für Jugendforschung, Wien

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

Wilpert, C. (1980): Die Zukunft der Zweiten Generation. Erwartungen und Verhaltensmöglichkeiten ausländischer Kinder. Schriften des Wissenschaftszentrums Berlin, Band 25. Königsstein

Woellert, F./Kröhnert, S./Sippel, L./Reiner, K. (2009): Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland. Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2009