

ÖIF-Dossier

29

Berufserfolg von Akademiker/innen türkischer Herkunft

Mag. Melek Hacıoğlu

Berufserfolg von Akademiker/innen türkischer Herkunft

Mag. Melek Hacioglu

Dezember 2013

© Österreichischer Integrationsfonds

Bitte zitieren sie diese Publikation wie folgt:

Hacioglu, M. (2013): Berufserfolg von Akademiker/innen türkischer Herkunft. In: ÖIF-Dossier n°29, Wien.

Mag. Melek Hacioglu arbeitet am Institut für Soziologie an der Universität Wien als wissenschaftliche Projektmitarbeiterin. ÖIF-Dossier n°29 ist die Zusammenfassung ihrer Diplomarbeit (Diplomarbeitsstipendium des Österreichischen Integrationsfonds 2011), die sie im Rahmen ihres Studiums der Soziologie an der Universität Wien verfasst hat.

IMPRESSUM:

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller: Österreichischer Integrationsfonds – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und Migrant/innen (ÖIF) / Schlachthausgasse 30, 1030 Wien, Tel.: +43(0)1/710 12 03-0, mail@integrationsfonds.at; **Verlags- und Herstellungsort:** Schlachthausgasse 30, 1030 Wien; grundlegende Richtung: wissenschaftliche Publikation zu den Themen Migration und Integration; **Offenlegung gem. § 25 MedienG:** Sämtliche Informationen über den Medieninhaber und die grundlegende Richtung dieses Mediums können unter www.integrationsfonds.at/impressum abgerufen werden.

Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Mediums wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Weder der Österreichische Integrationsfonds noch andere, an der Erstellung dieses Mediums Beteiligte, haften für Schäden jedweder Art, die durch die Nutzung, Anwendung und Weitergabe der dargebotenen Inhalte entstehen.

Sofern dieses Medium Verweise auf andere Medien Dritter enthält, auf die der Österreichische Integrationsfonds keinen Einfluss ausübt, ist eine Haftung für die Inhalte dieser Medien ausgeschlossen. Für die Richtigkeit der Informationen in Medien Dritter, ist der jeweilige Medieninhaber verantwortlich.

Die Beiträge dieser Publikation geben die Meinungen und Ansichten der Autoren wieder und stehen nicht für inhaltliche insbesondere politische Positionen der Herausgeber oder des Österreichischen Integrationsfonds und des Bundesministerium für Inneres.

Urheberrecht:

Alle in diesem Medium veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Urhebers ist jede technisch mögliche oder erst in Hinkunft möglich werdende Art der Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Verwertung untersagt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich.

© 2013 Österreichischer Integrationsfonds

Zentrale Ergebnisse

- Das vorliegende Dossier stellt eine Zusammenfassung der Diplomarbeit von Mag. Melek Hacioglu zum Thema Berufserfolg türkeistämmiger Akademiker/innen in Österreich dar. Dazu wurden drei Leitfadeninterviews geführt sowie ein Online-Fragebogen erstellt. Befragt wurden insgesamt 285 Personen türkischer Herkunft und Personen ohne Migrationshintergrund.
- Ein wesentliches Ergebnis ist, dass der Migrationshintergrund im Berufsverlauf an Bedeutung verliert, die Qualifikationen sind ausschlaggebend für den beruflichen Erfolg. Allerdings wird darauf verwiesen, dass türkeistämmige Akademiker/innen auf dem Weg zu ihrem beruflichen Werdegang mit mehr Herausforderungen kämpfen und im Leben mehr Abstriche machen mussten, um beruflich erfolgreich zu sein, als Personen ohne Migrationshintergrund.
- Akademiker/innen türkischer Herkunft konnten sich im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt signifikant besser platzieren. Hier ist jedoch festzuhalten, dass letztere eher zu den Jungakademiker/innen gezählt werden und weniger Zeit hatten sich gut am Arbeitsmarkt zu positionieren.
- Ebenso konnte festgestellt werden, dass das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die berufliche Positionierung hat.
- Es wurde getestet, ob nach Selbsteinschätzung die Bezahlung, die berufliche Positionierung sowie die fachliche Anforderung der ausgeführten Tätigkeit entspricht. Ergebnis ist, dass sich die beiden Vergleichsgruppen (mit und ohne Migrationshintergrund) hinsichtlich der Adäquatheit der Beschäftigung nicht unterscheiden.
- Darüber hinaus scheint sich die Aussage von Guggenberger et al. zu bestätigen, nach welcher es wichtiger sei, überhaupt ein Studium absolviert zu haben.
- Es konnte nachgewiesen werden, dass Akademiker/innen türkischer Herkunft mit den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten signifikant zufriedener sind als Akademiker/innen ohne Migrationshintergrund.

- Hingegen sind Personen ohne Migrationshintergrund mit dem Arbeitsklima und mit ihrem bisherigen Lebensverlauf signifikant zufriedener als ihre türkeistämmigen Kolleg/innen.
- Der objektive Berufserfolg, bemessen nach dem überdurchschnittlich hohen Stundenlohn pro Studienfach, wurde anhand einer logistischen Regressionsanalyse ermittelt. Diese ergab, dass das Alter, das Bildungsniveau des Vaters, der akademische Grad, die Berufseintrittsdauer sowie die berufliche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt einen signifikanten Einfluss auf den Berufserfolg haben. Das Geschlecht oder der Migrationshintergrund haben jedoch keinen signifikanten Einfluss auf den objektiven Berufserfolg.
- So besteht die Vermutung, dass die Umfrage einen Effekt gerade bei denjenigen Teilnehmer/innen türkischer Herkunft ausgelöst hat, die auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sind. Das bedeutet, dass eine Selektion unter Akademiker/innen türkischer Herkunft stattgefunden haben könnte, indem vermehrt die Erfolgreichen an der Befragung teilnahmen.

Inhalt

1	EINLEITUNG	6
2	ARBEITSMARKTTHEORIEN.....	7
3	BILDUNGSSYSTEM UND AUSBILDUNG	10
3.1	FAKTOREN FÜR DEN BILDUNGS(MISS)ERFOLG.....	10
3.2	STUDENT/INNEN TÜRKISCHER HERKUNFT	12
3.3	RESÜMEE.....	13
4	SEKUNDÄRANALYTISCHE UND EMPIRISCHE STUDIEN	15
4.1	ARBEITSMARKTSITUATION VON AKADEMIKER/INNEN	15
4.2	BERUFSERFOLG VON AKADEMIKER/INNEN	17
4.3	ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MIGRANT/INNEN.....	18
5	FRAGESTELLUNG UND HYPOTHESEN DER EMPIRISCHEN ARBEIT	22
5.1	HYPOTHESEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSITUATION.....	22
5.2	HYPOTHESEN ZUM BERUFSERFOLG	23
6	DATENBASIS UND METHODISCHE ASPEKTE DER ERHEBUNG	24
6.1	QUALITATIVE ERHEBUNG	24
6.2	QUANTITATIVE ERHEBUNG	24
7	ERGEBNISSE DER QUANTITATIVEN ANALYSE	27
7.1	BESCHÄFTIGUNGSSITUATION	27
7.1.1	Berufliche Positionierung	27
7.1.2	Adäquatheit der Tätigkeit	28
7.1.3	Zwischenergebnisse der bisherigen Analyse	29
7.2	BERUFSERFOLG.....	31
7.2.1	Subjektiver Erfolg	31
7.2.2	Objektiver Erfolg.....	33
7.2.3	Resümee	39
8	LITERATURVERZEICHNIS	42
9	ANHANG.....	46

1 Einleitung

Das spezifische Erkenntnisinteresse dieses Dossiers stellt das Berufsleben von Akademiker/innen türkischer Herkunft dar, welches bis dato ein relativ unerforschtes Thema ist. Migrant/innen türkischer Herkunft rücken mit Themen wie z.B. ungünstige Ausbildungslage oder Integrationsunwilligkeit, immer wieder ins Blickfeld der Öffentlichkeit. Aber selten liest bzw. hört man über die Erfolgsgeschichten dieser Gruppe. Deshalb wird in dieser Arbeit untersucht, wie die Erfolgssituation von türkischen Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt aussieht, wobei eine Unterscheidung zwischen dem objektiven und subjektiven Berufserfolg vorgenommen wird. Diese Unterscheidung ist aus einem essentiellen Grund wichtig: Ein statistisch gesehener Erfolg drückt keine Emotionen über die Arbeit aus.

Das Ziel ist, Informationen über den Absolvent/innenvergleich zu erhalten, insbesondere über die Beschäftigungssituation und die Adäquatheit des gefundenen Arbeitsplatzes, aber auch über den Berufserfolg der Akademiker/innen (türkischer Herkunft).

Die zentrale Forschungsfrage lautet wie folgt: Wie sieht die Arbeitsmarktsituation von Akademiker/innen türkischer Herkunft im Vergleich zu Akademiker/innen ohne Migrationshintergrund aus und welche Faktoren sind für den Berufserfolg beider Gruppen ausschlaggebend?

2 Arbeitsmarkttheorien

Die Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse können aus ökonomischer oder institutioneller Perspektive reflektiert werden. Um die ökonomische Situation von Akademiker/innen türkischer Herkunft genau zu untersuchen, werden die folgenden Arbeitsmarkttheorien herangezogen, die auf die ungleichen Verteilungsprozesse abgestimmt sind, wie die Humankapitaltheorie, die Diskriminierungstheorie und die Segmentationstheorie.

In der Humankapitaltheorie kann jeder Akteur bzw. jede Akteurin – unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion etc. – in die eigene Bildung und berufliche Qualifikation investieren, was zur Produktivitätssteigerung führt, die wiederum einen höheren Lohn ermöglicht. Zusammengefasst bedeutet dies, dass jeder in seine Qualifikation investieren und ein hohes Einkommensniveau erzielen kann. Nach diesem Grundsatz sollten Migrant/innen genauso wie Einheimische das gleiche Humankapital aufweisen können. Jedoch ist in der Praxis das Gegenteil anzutreffen. Granato und Kalter (2001) führen drei Grundmechanismen an, die zur Begründung der Nachteile von Migrant/innen auf dem Arbeitsmarkt herangezogen werden: die Entwertung spezifischen Kapitals, die selektive Migration sowie spezifische Präferenzen und Motive (Granato/Kalter 2001: 500; Kalter 2008: 306). Mit spezifischer Kapitalsentwertung meinen die Autoren, dass die Qualifizierung im Heimatland nicht den Standards des Aufnahmelandes entspricht, sodass sich die Qualifizierung als unbrauchbar erweist und das Humankapital entwertet wird. Zudem sind Sprachfertigkeiten – speziell im Sprachgebrauch Deutsch – und kulturspezifisches Wissen der Aufnahmegesellschaft fundamentale Humankapitalzusatzaspekte, die die Arbeitsmarktintegration beeinflussen (Granato/Kalter 2001: 501; Kalter 2008: 307). Der zweite Punkt – die selektive Migration – entstand in den 1960er und 1970er Jahren während der Rekrutierung von Gastarbeiter/innen aus den Anwerbeländern, wie z.B. der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien. Dabei spielte die Qualifikation keine beachtliche Rolle, sodass Migrant/innen bezüglich des Qualifikationsniveaus in der Herkunftsgesellschaft negativ selektiert wurden und durchschnittlich niedrige Qualifikationen mitbrachten (Kalter 2008: 307). Schließlich werden die spezifischen Präferenzen und Motive der Migrant/innen als dritter Grundmechanismus genannt, welcher die Bereitschaft in das Humankapital zu investieren, beeinflusst. Hier treten die

sogenannten „Alternativrollen“ auf: Sobald Migrant/innen Rückkehrorientierungen äußern, ist die Humankapitalinvestition gehemmt, nicht nur weil sie keine Bereitschaft mehr zeigen, in eine berufliche Qualifizierung zu investieren, sondern weil Arbeitgeber/innen keine Ausbildungsinvestitionen für Migrant/innen tätigen. Hierbei genügt auch schon eine Vermutung, um dies nicht zu tun (Granato/Kalter 2001: 501; Kalter 2008: 307). Bei der Investition sind die Arbeitgeber/innen an einer langfristigen Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers interessiert. Doch diese ist nicht gegeben, wenn die Migrant/innen in das Heimatland zurückkehren möchten oder vorhaben, das zu tun. Infolgedessen sind Präferenzen für bestimmte Arbeitsgruppen – wie z.B. in der Diskriminierungstheorie (Präferenzmodell) und in der Segmentations- theorie (betrieblicher Teilarbeitsmarkt beim dreiteiligen Modell) – seitens des Arbeitgebers nicht auszuschließen. Diese Präferenzen können dann in weiterer Folge eine Benachteiligung in betriebsinternen Einstellungs- und Beförderungentscheidungen bedeuten (Kalter 2008: 312). Eine Benachteiligung in Entlassungsentscheidungen kommt ebenso in Frage, da die Arbeitgeber/innen diejenigen zuerst entlassen werden, in die sie keine Ausbildungsinvestitionen getätigt haben. Diese Benachteiligungen gleichen einer Beschäftigungsdiskriminierung, die sich in Einstellungs-, Beförderung- sowie Entlassungsdiskriminierung aufteilen lässt.

Diese drei Mechanismen führen oftmals dazu, dass Migrant/innen untere Positionen am Arbeitsmarkt einnehmen, da sie einerseits mit Sprachdefiziten zu kämpfen haben und andererseits nicht die Möglichkeit haben bzw. ergreifen, in das Humankapital zu investieren (Granato/Kalter 2001: 502). Somit ist die erste Generation mit einer Reihe von Nachteilen bezüglich des Humankapitals konfrontiert. Betrachtet man die Argumente der Segmentationsansätze, haben Migrant/innen weitere Konsequenzen zu erwarten. Laut der Segmentationstheorie sind die Migrant/innen der ersten Generation Neuankömmlinge auf dem Arbeitsmarkt, weshalb sie eher auf dem sekundären Segment, am unteren Ende einer Firmenhierarchie und in konjunkturabhängigen Branchen vertreten sind (Kalter 2008: 312). Dies umfasst Tätigkeiten mit rigiden Arbeitsbedingungen, schlechter Bezahlung und mit größerem Arbeitslosigkeitsrisiko. Darüber hinaus sind es Tätigkeiten, die durch monotone Arbeit (z.B. Fließbandarbeit) gekennzeichnet sind. Das duale Arbeitsmarktmodell, aber auch das dreiteilige Modell für den deutschsprachigen Raum, ermöglichen der ersten Generation keine Mobilität und damit auch keinen ökonomischen Erfolg (Sesselmeier/Blauermel 1998: 225).

In dieser Arbeit geht es jedoch um Akademiker/innen türkischer Herkunft, die in ihre Ausbildung investiert haben und aus diesem Grund qualifizierte Arbeitnehmer/innen sind. Folglich müsste das bedeuten, dass sie weder das geringe Humankapitalniveau und die Bildungsbenachteiligung, noch die Konsequenzen der Segmentations- theorie geerbt haben. Laut diesen Arbeitsmarkttheorien sollten sich Akademiker/innen mit Migrationshintergrund wegen des Humankapitals im primären Arbeitsmarkt bzw. im berufsfachlichen, wenn nicht sogar im betrieblichen Teilarbeitsmarkt befinden, und einen attraktiven Beruf mit realen Aufstiegschancen ausüben. Granato und Kalter (2001) Studie konnte beweisen, dass die Arbeitsmarktdiskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt existiert, besonders für die erste Generation. Zwar wird die Diskriminierung im Laufe der Zeit abgeschwächt, doch die Autoren konnten feststellen, dass die zweite Generation trotz des gleichen Humankapitals im Vergleich zu Einheimischen eine schlechtere Positionierung im Berufsleben einnimmt (Granato/Kalter 2001: 517). Das betrifft vor allem Türk/innen. Das gleiche Ergebnis erzielte Kalter (2008) in seiner Studie, da sich die Nachteile der türkischen Migrant/innen der zweiten Generation den Arbeitsmarkt betreffend nicht durch mangelnde Bildungszertifikate erklären lassen (Kalter 2008: 324). In beiden Studien nehmen die türkischen Migrant/innen aus der zweiten Generation eine Sonderrolle ein und sind im Vergleich zu anderen Migrantengruppen eine Ausnahme. Infolgedessen wirken neben dem Bildungskapital auch andere Mechanismen auf die berufliche Positionierung (Granato et al. 2001: 518). Ein solcher Mechanismus wäre z.B. das Sozialkapital, welches Zugang zu knappen Ressourcen verschaffen könnte.

3 Bildungssystem und Ausbildung

Die Diskussion zum Thema Bildung bleibt allgegenwärtig, weil „*Bildungsfragen* (...) *Machtfragen*“ (Heydorn 1970: 337) sind. Eine gute Bildung bzw. Ausbildung hat entscheidende Auswirkungen auf die späteren Berufs- und Lebenschancen. Dies hängt auch damit zusammen, dass Produktionsfaktoren, wie z.B. Kapital, Land, Arbeit etc., zunehmend an Bedeutung verlieren, während Wissen und Bildung als Waren und Streuungsressourcen immer mehr in den Vordergrund treten (Arens 2007: 135). Aus diesem Grund hat sich zunehmend der Begriff „Wissensgesellschaft“ etabliert.

Umso notwendiger scheint es, die Teilhabe von Migrant/innen im Bildungssystem zu fördern, da Schulabschlüsse „in funktional differenzierten Gesellschaften die Voraussetzung sind, um unter Bedingungen der Konkurrenz (...) zu anderen wichtigen Teilsystemen der Gesellschaft [Zugang zu finden], vor allem (...) [im] Beschäftigungssystem und davon abhängig [in] vielen anderen Teilsystemen: dem Wohnungsmarkt, dem Gesundheitssystem, dem Kulturbetrieb usw.“ (Gomolla/Radtke 2009: 24). Folglich stellt die Schule einen Integrationsort für Schüler/innen mit Migrationshintergrund dar und beeinflusst den erfolgreichen Start ins Leben.

3.1 Faktoren für den Bildungs(miss)erfolg

Statistiken zeigen, dass türkeistämmige Schüler/innen in weiterführenden Schulen unterrepräsentiert sind und geringere Schulerfolge aufweisen als Kinder ohne Migrationshintergrund (Statistik Austria 2011a). Es gibt eine Bandbreite denkbarer Erklärungsansätze für die geringe Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund im höheren Bildungssektor. Die drei häufigsten Annahmen werden nachfolgend diskutiert.

Sie hätten sich die Probleme bzw. die Misserfolge in der Schule selbst zuzuschreiben

Dieser Ansatz wird immer wieder gerne herangezogen: Die Ursache würde bei den Jugendlichen selbst liegen. Obwohl ihre Vorstellungen bezüglich ihrer beruflichen Pläne nach der Schule denen der gleichaltrigen einheimischen Bevölkerung ungefähr gleichen, werden ihnen fehlendes Interesse und Engagement an einer beruflichen Ausbildung vorgeworfen (Granato 2006: 111). Die Migrantenkinder sind moti-

vierte Schüler/innen, die sehr wohl einen Schulabschluss sowie eine Berufsausbildung erzielen möchten und die ihre Kompetenzen nicht schlechter einschätzen bzw. mit ihren Schulleistungen nicht unzufriedener sind als ihre Mitschüler/innen ohne Migrationshintergrund (Mansel 2007: 113; Weiss 2006: 35). Zudem versuchen Schüler/innen mit türkischer Migrationsgeschichte häufig, dem schulischen Leistungsdruck der Eltern gerecht zu werden. Ihre Eltern setzen bei der Zukunftsplanung der Kinder hauptsächlich auf die Bildung und hoffen, dass ihre Kinder bessere Positionen als sie einnehmen (Baumgratz-Gangl 2010: 290; Mansel 2007: 100; Weiss 2006: 33). Anders formuliert: Die Jugendlichen sollen mit ihrem Bildungsaufstieg die elterlichen Aufstiegswünsche erfüllen (Schulze/Soja 2006: 200). Laut diesen Aspekten begründet sich die geringe Teilhabe im Bildungssektor nicht in persönlichen oder familiären Einstellungen.

Es könnte an den mangelnden Deutschkompetenzen liegen

Der Erwerb der deutschen Schulsprache ist für Migrant/innen äußerst schwer, wobei dies bei monolingual deutschsprachigen Schüler/innen ebenfalls nicht auszuschließen ist (Siebert-Ott 2006: 148). Aufgrund dieser Schwierigkeit am Anfang der schulischen Laufbahn beginnen viele Kinder mit Migrationshintergrund ihre Bildung in Sonderschulen oder werden später in diesen Schultyp versetzt (Schulze/Soja 2006: 199). Die Sprachdefizite werden damit begründet, dass Migrant/innen vermehrt in ihrer Herkunftssprache kommunizieren, vor allem in der Familie, da z.B. das Türkische als Familiensprache einen hohen Stellenwert hat, wenngleich diese bei der jüngeren Generation häufig weniger gebraucht wird als bei der älteren Generation (Siebert-Ott 2006: 147). Interessanterweise trifft dieses Defizit nicht auf alle Migrant/innen zu. So weisen Kinder aus besser gestellten Zuwandererfamilien seltener Sprachdefizite bei der Bewahrung der Sprache des Heimatlandes auf (Brizić 2007: 336; Siebert-Ott 2006: 146). Die Sprachprobleme sind unter anderem in den elterlichen Kompetenzen begründet. Die Eltern beeinflussen mit ihrer hohen Bildungsbeziehung als auch durch ihr kulturelles Kapital nicht nur die Deutschkompetenz, sondern auch den Schulerfolg (Brizić 2007: 336; Wroblewski 2006: 47). Die Deutschkompetenz stellt für Migrantenkinder die entscheidende Hürde dar. Ist diese überwunden, wären die Bildungsziele höchstwahrscheinlich realisierbar (Mansel 2007: 108).

Der sozioökonomische Status sei ausschlaggebend für die frühzeitige Beendigung der Bildungskarriere

Die Eltern der Migrantenkinder verfügen nur über ein niedriges Berufsprestige und weisen oftmals eine geringe Bildung auf, sodass sie oft keine finanziellen und bildungsrelevanten Möglichkeiten haben, ihre Kinder zu unterstützen oder ihren Kindern bei schulischen Belangen zu helfen. Diese Familien leben öfters in schlechten Wohnvierteln mit hohem Ausländeranteil. So sind Migrant/innen in allen klassischen Dimensionen der sozialen Lage unterprivilegiert (Mansel 2007: 100). Studien konnten belegen, dass eine hohe Korrelation zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg besteht. Das bedeutet, dass sozial schwach gestellte Schüler/innen von Bildungsbenachteiligungen betroffen sind (Baumgratz-Gangl 2010: 290; Mansel 2007: 107). Es konnte beispielsweise auch festgestellt werden, dass die Chance eine höhere Schule zu absolvieren steigt, wenn der Ausländeranteil in den Schulen gering ist (Baumgratz-Gangl 2010: 290; Weiss 2006: 38). Allem Anschein nach ist die Differenz zwischen Familien mit und ohne Migrationshintergrund viel geringer zu bewerten als die Disparität nach der sozialen Lage der Herkunftsfamilie (Mansel 2007: 103).

Diese drei Annahmen sollte man nicht einzeln betrachten, sondern kumulativ, da eine Wechselbeziehung aus diesen Punkten den eigentlichen Effekt auf den Erfolg nach sich zieht.

3.2 Student/innen türkischer Herkunft

Das Studium stellt eine weitere, formal höchstmögliche Bildungskarriere dar. Für viele Migrant/innen ist der Weg bis zum Studium nicht einfach bzw. mit großen Hürden verbunden, sodass die Schullaufbahn nicht reibungslos und geradlinig verläuft, sondern „verschlungen“ z.B. mit Klassenwiederholungen (Schulze/Soja 2006: 198). Nichtsdestotrotz ist der Wille an einer Universität zu studieren, viel größer als bei den Einheimischen (Kristen/Reimer/Kogan 2008: 128). Dies hat die Studie von Kristen et al. (2008) in Deutschland festgestellt, wobei türkische Migrant/innen der zweiten Generation untersucht wurden. Die Entscheidung, ein Studium zu absolvieren, hängt neben ethnischen Differenzen auch von den sozialen Konditionen, wie z.B. Finanzierung, soziale Herkunft, Schichtzugehörigkeit, Bildungsaspiration, Sprache, aber auch von der bisherigen Migrationserfahrung, ab (Kristen/Reimer/Kogan 2008: 130ff). Interessanterweise zählt zu dem zentralen Motiv, ein Studium aufzunehmen,

der Wunsch nach einem höheren Lebensstandard (Kristen/Reimer/Kogan 2008: 133).

Die Hochschulexpansion ist bei der einheimischen und bei der ausländischen Bevölkerung enorm. Insgesamt studierten an den österreichischen Universitäten im Wintersemester 2009/2010 94.432 Personen; davon mehr Frauen als Männer (54% zu 46%). Ein höherer Frauenanteil an Universitäten war sowohl bei einheimischen als auch bei ausländischen Studierenden vorzufinden. Die Frauenquote bei den ausländischen Studierenden war sogar etwas höher als bei den Inländer/innen (55% zu 53%) (Statistik Austria 2011a). Quantitativ gesehen waren inländischen Student/innen deutlich überpräsentiert (80% zu 20%). Der Anteil der Studierenden mit türkischer Staatsbürgerschaft betrug 4,7%.

Die inländischen und ausländischen Studierenden unterschieden sich kaum nach Studienwahl und Geschlechterverteilung in den Studienrichtungen. Bei den belegten Studienrichtungen im Wintersemester 2009/2010 dominierten mit deutlichem Abstand die Geisteswissenschaften (insgesamt 94.432 Student/innen; Frauen: 66.590, Männer: 27.842), sowohl bei Inländer/innen, als auch bei Ausländer/innen (Statistik Austria 2011b). Die Studienrichtungen, die den Geisteswissenschaften folgten, waren die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, die Naturwissenschaften, die Ingenieurwissenschaften sowie die Rechtswissenschaften (Statistik Austria 2011b). Nur bei den Studienrichtungen Ingenieurwissenschaften und Rechtswissenschaften war der Anteil ausländischer Frauen größer als der der inländischen (Ingenieurwissenschaften: 30% zu 20%, Rechtswissenschaften: 55% zu 52%).

3.3 Resümee

Schüler/innen mit Migrationshintergrund gelten als die größten Bildungsverlierer/innen (Gogolin 2006: 47), da sie wegen ihrer sozialen Situation in allen Bereichen gehandicapt sind. Sowohl die Schultypwahl als auch die Schulregion bestimmen stark den zukünftigen Bildungsverlauf und das darauf folgende Berufsleben.

Trotz schlechter Bedingungen haben viele Schüler/innen mit Migrationshintergrund Bildungsaspirationen. Dennoch schaffen die meisten von ihnen nur die Pflichtschule, sodass dies „zur Einbahnstraße in die berufliche Chancenlosigkeit“ und/oder zu einem „Bildungsgetto beruflicher Zukunftslosigkeit“ (Pott 2002: 126) führt, deren

Hauptproblem die deutsche Schulsprache ist. Jene türkischen Schüler/innen, die das Bildungswesen mit Erfolg abschließen und hochwertige Schulabschlüsse erreichen, sind oftmals solche, die eigenständig und ehrgeizig sind, aber auch konsequent ein Ziel verfolgen (Mansel 2007: 113).

Zudem skizzieren Jugendliche mit Migrationshintergrund im Schulalltag Ausgrenzungserfahrungen, in denen sie vor allem auf ihre Herkunft reduziert werden. Dies reicht von der allgemeinen Erfahrung von Ablehnung bis hin zur direkten schulischen Diskriminierung seitens der Lehrperson (Schulze/Soja 2006: 202). Trotz aller Probleme und Hürden ist die Tendenz türkeistämmiger Migrant/innen einen Schulabschluss in einer weiterführenden Schule oder ein Studium zu absolvieren, steigend, obwohl der Abstand zu den gleichzeitig verbesserten Schulerfolgen ihrer Mitschüler/innen nicht verringert werden konnte.

Obwohl türkische Migrant/innen das Studium erfolgreich abschließen, bedeutet das nicht, dass sie Karriere machen. Die soziale Anerkennung von Bildungsaufsteiger/innen ist wegen ihrer persönlichen (Aufstiegs-)Leistung keineswegs garantiert. Sehr oft haben sie mit diversen Vorurteilen oder Unterstellungen zu kämpfen (Pott 2002: 138).

4 Sekundäranalytische und empirische Studien

Bevor die empirische Analyse dargestellt wird, soll als Erstes kurz auf den aktuellen Stand der Forschung eingegangen werden. Diesbezüglich werden einige Studien über Berufssituation und -erfolg von Akademiker/innen präsentiert. Die Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen wird ebenfalls erläutert.

4.1 Arbeitsmarktsituation von Akademiker/innen

Die Bedeutung Hochqualifizierter nimmt im Beschäftigungssystem weiter zu. Laut Statistik Austria waren 2009 89% der Akademiker/innen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig (Statistik Austria 2011b). Dieser Wert ist deutlich über dem Durchschnitt (75%). Darüber hinaus zeigten sowohl Hochschulstatistiken (Statistik Austria 2011a) als auch Studien (Schneeberger und Petanovitsch 2010), dass die Zahl der Jungabsolvent/innen kontinuierlich steigt, sodass in Zukunft mit einer wachsenden Anzahl von Hochqualifizierten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu rechnen ist. Dies führt wiederum zu einem Strukturwandel. Die Akademikerbeschäftigung ist sowohl im Produktionsbereich, als auch in privaten und öffentlichen Dienstleistungen gestiegen (Schneeberger/Petanovitsch 2010: 64). Beide Sektoren können kaum noch Hochqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt absorbieren. Eine der Folgen ist z. B. die steigende Tendenz freiberuflicher Tätigkeiten graduerter Erwerbspersonen in wissensbasierten und anderen Dienstleistungen (Schneeberger/Petanovitsch 2010: 65). Bei Akademiker/innen ist nicht die Arbeitslosigkeit – die 2009 bei 4,1% lag und unter dem Durchschnitt von 7,2% war (Statistik Austria 2011b) – das Hauptproblem, sondern das prekäre Beschäftigungsverhältnis (z. B. freiberufliche Tätigkeit) als auch die nicht adäquate Beschäftigung beim Berufseinstieg (Schneeberger/Petanovitsch 2010: 47). Guggenberger et al. (2007) stellen fest, dass in den Fachbereichen Wirtschaft und Recht die Adäquatheit am ehesten vorhanden ist. In den anderen Bereichen konnte nur eine 55%ige Berufsadäquatheit festgestellt werden.

Guggenbergers Schlussfolgerung:

„So zeigte sich der Konnex zwischen konkretem Studium (also dem Studienfach) und beruflicher Tätigkeit nicht gerade als sehr eng; wichtiger schien zu sein, überhaupt ein Studium absolviert zu haben.“ (Guggenberger/Kellermann/Sagmeister/Steingruber 2007: 29)

Weitere Studien belegen sogar fach- und hochschulspezifische Effekte bei den Einstiegsgehältern sowie bei der Stellensuchzeit, sodass Absolvent/innen der Geistes- und Sozialwissenschaften im Vergleich zu Wirtschaftswissenschaften niedrigere Einstiegsgehälter als auch längere Suchzeiten haben (Franzen/Schmidlin/Boegli 2002; Haak/Rasner 2009). Der Übergang in die Erwerbstätigkeit folgt meistens nach dem Studienabschluss (72,8%) und nur ein kleiner Absolventenanteil setzt die Tätigkeit fort, die er während des Studiums ausführte (24,6%) (Guggenberger/Kellermann/ Sagmeister/Steingruber 2007: 23). Die erste Tätigkeit wird durchschnittlich nach sieben Monaten gefunden (Guggenberger/Kellermann/Sagmeister/Steingruber 2007: 23).

Ein weiteres Arbeitsmarktproblem ist die Tendenz der Selbstständigen bei Junggraduierten. Selbstständige sind nicht nur in Berufsfeldern vorzufinden, die bisher verstärkt solche Erwerbstätigkeiten aufwiesen (z. B. Architektur, Publizistik), sondern auch in jenen Berufen, in denen die Absolvent/innen früher mit einer Festanstellung rechnen konnten (Schneeberger/Petanovitsch 2010: 89).

Für einen erfolgreichen Berufseinstieg scheint es demnach noch wichtiger zu sein, eine Zusatz- oder Schlüsselqualifikation zu erwerben, da diese zur Kontrastierung von Bewerber/innen herangezogen werden kann (Schneeberger/Petanovitsch 2010: 80). Eine Schlüsselqualifikation kann kognitiv und sozial-kommunikativ sein, schließt aber auch den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnik mit ein. Folglich brauchen Absolvent/innen nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch fachübergreifende Kompetenzen. Die fachübergreifenden Soft Skills sind für alle Arbeitsmärkte und Berufe unabdingbar geworden und ausschlaggebend für eine erfolgreiche berufliche Integration (Schneeberger/Petanovitsch 2010: 143).

Schließlich weisen Akademiker/innen im Vergleich zu Beschäftigten mit niedrigen und mittleren Qualifikationen die niedrigsten Arbeitslosen- und die höchsten Erwerbs- und Beschäftigungsquoten auf (Schneeberger/Petanovitsch 2010: 46f).

4.2 Berufserfolg von Akademiker/innen

Erfolg im Berufsleben hat sowohl eine gesellschaftliche als auch ökonomische Bedeutung. Er ist ein Maßstab für ein gelungenes Erwachsenenleben und für die meisten Menschen – neben einem befriedigenden Privatleben – eine der wichtigsten Zielsetzungen (Dette/Abele/Renner 2004: 170). Obwohl der Begriff Erfolg in der Umgangssprache sehr gebräuchlich ist, gibt es trotzdem weder eine allgemein akzeptierte wissenschaftliche Definition, noch eine einheitliche Messung (Abele-Brehm/Mahena 2004: 7; Dette/Abele/Renner 2004: 170). In der vorliegenden Arbeit wird zwischen objektivem und subjektivem Erfolg differenziert. Ersterer kann nach Abele et al. (2004) anhand des Einkommens oder der beruflichen Position gemessen werden. Im Gegenzug dazu reflektieren subjektive Maße die Selbstbewertung, wie z. B. Arbeitszufriedenheit (Abele-Brehm/Mahena 2004: 7).

Die Ergebnisse hinsichtlich des Berufserfolges von Abele-Brehm und Stief können wie folgt zusammengefasst werden:

„Auf eine kurze Formel gebracht sind erfolgreiche akademische Berufseinsteiger (a) männlich, haben ihr – (b) keinesfalls geisteswissenschaftliches – Fach in (c) kurzer Studienzeit – auch mit (d) recht guten Noten – absolviert, haben (e) eine starke Ausprägung der maskulinen Komponente des Selbstkonzepts, sind (f) von sich und ihren Fähigkeiten überzeugt und haben (g) sowohl Karriereziele im engeren Sinn, als auch Entwicklungs- bzw. Wachstumsziele.“ (Abele-Brehm/Mahena 2004: 14)

In einer weiteren Studie erforschen Abele et al. (2010) das Konstrukt des Berufserfolges. Durch ein komplexes Verfahren konnte bewiesen werden, dass es eine positive Korrelation zwischen objektivem Berufserfolg und Karrierezufriedenheit gibt. Zudem konnte man einen zweifelhaften Zusammenhang zwischen objektivem Berufserfolg und Arbeitszufriedenheit feststellen (Abele/Spurk/Volmer 2010: 3).

Eine Studie von Kühne (2009) bescheinigt die Komplexität des Berufserfolges. Der berufliche Erfolg beinhaltet drei Komponenten. Diese sind Berufseintrittserfolg, Be-

rufsverlauf und Berufserfolg der letzten Erwerbstätigkeit (Kühne 2009: 88). Somit ist der Berufserfolg ein mehrdimensionales Konstrukt, das sich während eines Berufsweges verändern kann, da z.B. Auf- und Abstiegsprozesse zu erwarten sind. Der Berufseintrittserfolg wird von zahlreichen Determinanten beeinflusst: dem Jahr des Berufseintritts, der Fachrichtung, der Hochschulart, der Arbeitsmarktsituation und dem Geschlecht (Kühne 2009: 211ff). Wenn das Berufseintrittsjahr nahe beim Befragungszeitpunkt ist und die Absolvent/innen eine Fachhochschule (im Vergleich zu Akademiker/innen mit universitärem Abschluss) besucht haben, wird der Erfolg geringer. Absolvent/innen der Fachrichtungen Humanwissenschaften, Sozialwissenschaften, Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften haben einen größeren Berufseintrittserfolg als die Absolvent/innen der Sprach- und Literaturwissenschaften. Bei der zweiten Komponente Berufsverlauf konnten anhand subjektiver Bilanzierungen diskontinuierliche und kontinuierliche Berufsverläufe festgestellt werden (Kühne 2009: 214).

Ein kontinuierlicher und somit ein erfolgreicher Verlauf wird durch die Arbeitslosigkeit gehemmt. Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Übergang in den Arbeitsmarkt und dem späteren Erfolg im Berufsverlauf. Denn je schneller der Übergang stattfand, desto seltener trat Arbeitslosigkeit in den Berufsverläufen auf. Betrachtet man den Berufserfolg der letzten Erwerbstätigkeit, zeigt die Analyse Folgendes: Der Berufseintrittserfolg, die Kontinuität im Berufsverlauf sowie das Jahr des Berufseintritts haben einen Einfluss darauf. Je höher der Berufserfolg am Anfang ist und je kontinuierlicher der Berufsweg verläuft, desto höher ist der Berufserfolg in der letzten Erwerbstätigkeit vor dem Ruhestand (Kühne 2009: 214). Ferner konnte der Autor geschlechterspezifische Zusammenhänge belegen, sodass Männer erfolgreicher sind als Frauen.

4.3 Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen

Hinsichtlich des Berufserfolges von Akademiker/innen mit Migrationshintergrund wurde in den besprochenen Studien kaum etwas erwähnt. Denn in keiner dieser Studien finden sich systematische Analysen des Berufserfolges von Akademiker/innen mit Migrationshintergrund. Daher wird in diesem Unterkapitel auf die Arbeitsmarktintegration bzw. auf die Arbeitsmarktchancen von Migrant/innen einge-

gangen, um sich ein Bild über ihre Situation zu machen. Der Fokus liegt in erster Linie auf qualifizierten Migrant/innen.

In Österreich stellt die Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen ein Problem dar. Darauf hat Huber (2010) erneut hingewiesen. Im Vergleich zu Inländer/innen sind Migrant/innen öfters von Arbeitslosigkeit betroffen und weisen außerdem eine geringe Beschäftigungsquote auf. Am Arbeitsmarkt befinden sich 15% Akademiker/innen im erwerbsfähigen Alter, nur ein kleiner Anteil davon sind Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft (1,66%) (Statistik Austria 2011b). Wie schon erwähnt, stellt die Arbeitslosigkeit bei den Akademiker/innen kein Problem dar. Das heißt, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit umso geringer wird, je höher die Bildung ist. Jedoch gilt dies nicht, wenn der Abschluss aus dem Ausland stammt. Denn Akademiker/innen mit ausländischen Abschlüssen sind viel häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als diejenigen, die ihren universitären Abschluss in Österreich gemacht haben (Gächter 2007: 248). Allerdings sind hier geschlechterspezifische Unterschiede zu erkennen. Der Arbeitslosenanteil bei Frauen mit einem Abschluss aus dem Ausland ist etwa doppelt, bei den Männern etwa dreimal so hoch.

Bezüglich der adäquaten Tätigkeit und der Bezahlung sind ebenfalls Unterschiede abzuleiten: Inländer/innen verdienen deutlich mehr als ausländische Staatsbürger/innen. Somit ist der Lohn eines/einer Ausländer/in im Durchschnitt pro Monat um 17,3% geringer als das Einkommen eines/einer Inländer/in (Huber 2010: 14). Das geringe Durchschnittseinkommen ist innerhalb der Ausländergruppen unterschiedlich verteilt. Zudem ergibt sich je nach Arbeitsverhältnis für türkische Migrant/innen eine unterschiedliche Bilanz. Während türkische Arbeiter/innen im Vergleich zu Österreicher/innen mehr verdienen, können Ausländer/innen mit türkischer Staatsbürgerschaft als Angestellte ein kleineres Einkommen erzielen (Huber 2010: 15). Hinsichtlich der Tätigkeitsadäquatheit kann Folgendes gesagt werden: Die erste Migrantengeneration geht mit 29,1% einer Beschäftigung nach, die ihren Qualifikationen nicht entspricht, die zweite Generation mit 15,3%. Dieser Anteil liegt bei den Einheimischen bei 9,6% (Huber 2010: 12). Mit dem Ausbildungsniveau steigt das Risiko einer Dequalifizierung, da Qualifizierte eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, in einem Beruf tätig zu sein, der ihrer Qualifikation nicht angemessen ist (Gächter 2006: 22; Huber 2010: 11). Von Dequalifizierung sind hauptsächlich Personen betroffen, die weder die österreichische Staatsbürgerschaft haben, noch im Inland ge-

boren sind. Umgekehrt ist dieser Anteil am kleinsten. Dabei ist nicht zu unterschätzen, dass das größere Dequalifizierungsrisiko zu einer geringeren Beteiligung am Erwerbsleben führen kann (Gächter 2006: 37). So wäre ein frustrierter Rückzug aus dem Arbeitsmarkt sehr wohl denkbar, wenn auch nicht erforscht. Außerdem konnte bewiesen werden, dass ein enger Zusammenhang zwischen der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und den Arbeitsmarktchancen in Österreich besteht (Huber 2010: 8). Hierbei erhöht die Anerkennung der Qualifikation die Erwerbs- und Beschäftigungsquote.

Eine aktuelle Untersuchung von Kaas und Manger (2010) verdeutlicht, dass die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zudem durch Benachteiligung am Arbeitsmarkt erschwert wird. Die Studie befasste sich mit der Arbeitsplatzsuche von Akademiker/innen mit Migrationshintergrund und verglich die Chancen gegenüber einheimischen Hochschulabsolvent/innen.¹ Die Studie belegt deutliche Benachteiligungen türkischer Absolvent/innen, indem sie viel seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden (Kaas/Manger 2010: 9). In Bezug auf die Firmengröße gibt es ebenfalls Differenzen, sodass die Rückmeldung für Bewerber/innen mit türkischem Namen von kleinen Unternehmen (kleiner als 50 Beschäftigte) noch geringer ausfällt als bei den großen Unternehmen (8,9% zu 26,7%). Ein Erklärungsansatz dafür ist der nicht standardisierte Rekrutierungsprozess und somit der vermehrte Einfluss des Personalmanagements (Kaas/Manger 2010: 9). Eine andere Benachteiligungsform ist die Behandlung der Bewerber/innen: Bewerber/innen mit türkisch klingendem Namen wurden öfters ignoriert als deutsche Bewerber/innen, d.h. sie bekamen keine Antwort.

Die Diskriminierung von türkischen Bewerber/innen konnte Varela (2002) ebenfalls für Frauen feststellen, indem die Autorin nachweisen konnte, dass eine Bewerberin mit einem ausländischen Namen, guten Deutschkenntnissen sowie guter Qualifikation im Dienstleistungssektor als Verkäuferin leicht einen Arbeitsplatz findet, jedoch sehr viel schwieriger eine Stelle als Beamtin oder Ärztin bekommt (Varela 2002: 20).

¹ Während eines Feldexperiments wurden in Deutschland zwei fiktive, identische Bewerbungen (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Abiturzeugnis und Diplomzeugnis vom ersten Jahr) an unterschiedlich große Unternehmen und Banken versandt. Die Bewerbungen unterschieden sich nur durch den männlichen Namen des Absenders (z. B. „Fatih Yildiz“ und „Dennis Langer“) (Kaas/Manger 2010: 5ff). Zudem wurde ausschließlich Deutsch als Muttersprache verwendet, um die ethnische Diskriminierung durch andere Effekte nicht zu beeinflussen (z. B. den Spracheffekt) (Kaas/Manger 2010: 3).

Eine andere Benachteiligungsform zeigt die Studie von Neumann (2010). Aus dieser geht hervor, dass qualifizierte Bildungsinländer/innen mit symbolischer Exklusion konfrontiert werden. Das bedeutet, ihre Fähigkeiten und ihr Können werden sozial nicht wertgeschätzt (Neumann 2010: 222). Diese soziale Ablehnung kann durch das aktive Praktizieren der Religion hervorgerufen werden z.B. das Tragen eines Turbans bei Sikhs, wenn die Religionszugehörigkeit nicht als christlich erkannt wird bzw. durch das äußere Erscheinungsbild der Person, z.B. dunkle Hautfarbe, schwarze Haare (Neumann 2010: 220). Einen weiteren Effekt hat aber auch der ausländische Name.

Im Rahmen einer OECD-Studie (2009) konnte gezeigt werden, dass junge Erwachsene (20 bis 29-Jährige) mit Migrationshintergrund bei gleichem Bildungsstand doppelt so oft von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Österreicher/innen. Darüber hinaus ist die Beschäftigungsquote in höheren Stellen um die Hälfte geringer (Liebig/Widmaier 2009: 24f). Außerdem sind Migrant/innen auf dem Arbeitsmarkt häufiger Benachteiligung ausgesetzt als Einheimische. Wie aus den Studien ersichtlich, erscheint die Diskriminierungsquote bei qualifizierten Stellen deutlich höher.

5 Fragestellung und Hypothesen der empirischen Arbeit

Die leitende Forschungsfrage der Arbeit lautet:

Wie sieht die Arbeitsmarktsituation von Akademiker/innen türkischer Herkunft im Vergleich zu Akademiker/innen ohne Migrationshintergrund aus und welche Faktoren sind für den Berufserfolg beider Gruppen ausschlaggebend?

Die Definition „Akademiker/innen türkischer Herkunft“ umfasst zwei Personengruppen:

1. Personen mit türkischem Migrationshintergrund der ersten Generation, d.h. Personen, die in der Türkei geboren wurden und ihre höhere Bildungskarriere (vor allem Hochschule) in Österreich abgeschlossen haben.
2. Personen mit türkischem Migrationshintergrund der zweiten Generation (zumindest ein Elternteil in der Türkei geboren), d.h. Personen, die das Bildungssystem in Österreich komplett durchlaufen haben, Personen die in Österreich ihre Studienberechtigung erworben haben (Matura, Studienberechtigungsprüfung) sowie ihr Studium in Österreich abgeschlossen haben.

Unter Berücksichtigung dieser übergeordneten Fragestellung werden insgesamt zwei Forschungskomplexe bearbeitet: die Beschäftigungssituation von Akademiker/innen und der Berufserfolg von Akademiker/innen.

5.1 Hypothesen zur Beschäftigungssituation

- H1a:** Bei den Akademiker/innen ohne Migrationshintergrund ist die berufliche Position besser als bei jenen mit türkischem Migrationshintergrund.
- H1b:** Personen mit türkischem Migrationshintergrund sind viel seltener ausbildungsadäquat beschäftigt als Personen ohne Migrationshintergrund.

5.2 Hypothesen zum Berufserfolg

- H2a:** Akademiker/innen türkischer Herkunft sind mit der Arbeit sowie mit dem bisherigen Lebensverlauf unzufriedener als die Vergleichsgruppe.
- H2b:** Personen mit Migrationshintergrund haben einen geringeren Berufserfolg als Personen ohne Migrationshintergrund.
- H2c:** Der Bildungsstand der Eltern beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Personen aus einem gebildeten Elternhaus größer als bei anderen.
- H2d:** Die berufliche Position hat einen Effekt auf den Berufserfolg. Je höher sich die Person in der Arbeitsmarkthierarchie positioniert, desto größer ist der Erfolg.
- H2e:** Der akademische Grad beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Doktorratsabschlüssen größer als bei anderen Abschlüssen.
- H2f:** Die adäquate Tätigkeit hat einen Effekt auf den Berufserfolg und der ist bei einer adäquaten Beschäftigung groß.
- H2g:** Der Berufseinstieg beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei den qualifizierten Migrant/innen türkischer Herkunft geringer, da ihre Übergangsphase etwas länger ist als bei Personen ohne Migrationshintergrund.

6 Datenbasis und methodische Aspekte der Erhebung

Die empirische Analyse erfolgte qualitativ und quantitativ. Die qualitative Analyse umfasste drei Leitfadeninterviews mit Akademiker/innen türkischer Herkunft. Für die quantitative Erhebung wurde ein Online-Fragenbogen auf Grundlage diverser bereits existierender standardisierter Fragebögen erstellt.

6.1 Qualitative Erhebung

Da das Thema Berufserfolg von Akademiker/innen türkischer Herkunft bisher unerforscht blieb und es kaum theoretische Zusammenhänge gibt, ist ein explorativer Zugang notwendig (Kelle/Erzberger 2000: 300). Es wurden im Oktober bzw. November 2010 drei Leitfadeninterviews durchgeführt. Die Themenschwerpunkte waren: Berufseinstieg, Berufsverlauf und Berufssituation der derzeitigen Tätigkeit. Der Feldzugang erfolgte über Freunde und Bekannte. Die Interviews wurden nur deskriptiv analysiert und in Porträts zusammengefasst, die hier keine weitere Beachtung finden.

6.2 Quantitative Erhebung

Es wurde ein Online-Fragebogen entwickelt. Die Datenerhebung fand im Februar sowie März 2011 statt. Der Befragungszeitraum umfasste zwei Monate. Beim Feldzugang wurden zwei Strategien angewandt: Einerseits wurde mit der Universität Wien kooperiert, um die Datenerhebung durchzuführen. Andererseits wurde das Schneeballverfahren angewandt. Letzteres ermöglichte zusätzlich über Institutionen, Vereine, Bekannte u.a. an die spezifische Zielgruppe zu gelangen und gewährleistete eine größere Heterogenität der befragten Absolvent/innen. In den folgenden Absätzen soll die Stichprobe näher beschrieben werden.

Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund

Bei der Geschlechterverteilung weist die gesamte Stichprobe einen Frauenanteil von 72% und einen Männeranteil von 28% auf. Diese Verteilung ist aber unter den türkischen Migranten/innen weniger ungleich aufgeteilt (54% zu 46%). Der türkische

Migrationshintergrund wird über die Herkunft der Eltern ermittelt. Infolgedessen haben 80 Personen einen türkischen Migrationshintergrund, wenn sie entweder selbst in der Türkei geboren sind oder mindestens ein Elternteil in der Türkei geboren wurde². Insgesamt sind 24 Personen türkischer Herkunft in Österreich geboren und zählen deswegen zur zweiten Generation. Bei der Analyse wurde auf eine Unterscheidung der ersten und zweiten Generation verzichtet, da die Aufteilung aufgrund der geringen Fallzahl zu statistisch nicht zuverlässigen Ergebnissen geführt hätte. Akademiker/innen türkischer Herkunft besitzen zu 68% die österreichische Staatsbürgerschaft. Das heißt, dass sie überwiegend die gleichen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt haben, wie Personen ohne Migrationshintergrund. Nur 26 Personen besitzen die türkische Staatsbürgerschaft.

Tabelle 1: Personen in der Stichprobe nach Migrationshintergrund, Geschlecht, Geburtsland und Staatsbürgerschaft

	Geschlecht		Geburtsland		Staatsbürgerschaft		N
	Frauen	Männer	Österreich	Türkei	Österreich	Türkei	
ohne Migrationshintergrund	163	42	205	-	205	-	205
mit Migrationshintergrund	43	37	24	53	54	26	85
N	206	79	229	53*	259	26	
*3 Sonstige: 2 Deutschland, 1 Schweiz							

Quelle: eigene Erhebung 2011

Über 50% der Umfrageteilnehmer/innen sind zwischen 26 und 29 Jahre alt, wobei sich die Verteilung dieser Altersspanne nach Migrationshintergrund unterscheidet (österreichische 60%, türkische 31%). Das Durchschnittsalter liegt bei Akademiker/innen türkischer Herkunft bei 33 Jahren und bei der Vergleichsgruppe bei 29 Jahren.

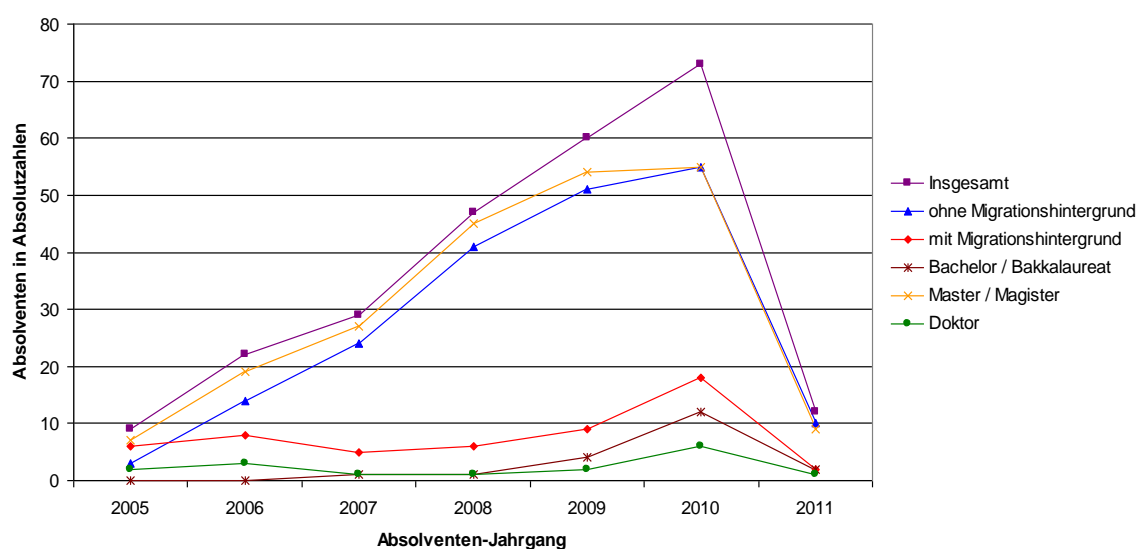
Absolvent/innen-Jahrgänge und Akademischer Grad

Die meisten Akademiker/innen in der Stichprobe hatten im Jahr 2010 ihren Studienabschluss. Dies traf sowohl auf Personen ohne (26,8%) als auch auf Personen mit türkischem Migrationshintergrund (22,5%) zu. Abbildung 1 veranschaulicht, dass sich in der Stichprobe überwiegend Jungakademiker/innen befinden.

² Im Ergebnisteil sowie bei den Ausführungen zu den Resultaten wird überwiegend die Unterscheidung zwischen Personen ohne Migrationshintergrund und Personen mit Migrationshintergrund gemacht. Letztere sind Personengruppen mit türkischer Herkunft, die über das Geburtsland (Türkei) der Eltern ermittelt wurde. Die Begriffe Personen türkischer Herkunft und Personen mit Migrationshintergrund werden in der Analyse synonym verwendet.

Einen Bakkalaureats- bzw. einen Bachelor-Abschluss haben 7% der befragten Personen. Im Gegensatz dazu gaben rund 83% der Befragten an, dass sie ihre universitäre Ausbildung mit dem akademischen Grad „Master oder Magister“ abgeschlossen haben, wodurch ein Vergleich der Gruppen möglich ist. Die 9,8% der Doktratsabsolvent/innen entsprechen ungefähr dem tatsächlichen Anteil an Doktratsabsolvent/innen in Österreich für das Studienabschlussjahr 2008/2009 (8,3%) (Statistik Austria 2011a).

Abbildung 1: Absolvent/innen-Jahrgang nach Migrationshintergrund und Akademischer Grad



Quelle: eigene Erhebung 2011

7 Ergebnisse der quantitativen Analyse

Die abgeleiteten Hypothesen aus dem Theorieteil wurden mittels des Statistikprogramms SPSS überprüft. Nachstehend sollen nun die Analyseergebnisse aus den Bereichen Beschäftigungssituation, Adäquatheit des Berufs sowie Berufserfolg präsentiert und diskutiert werden.

7.1 Beschäftigungssituation

Zunächst sollte kurz ein Blick auf das Datenmaterial geworfen werden. Die Erwerbstätigenquote in der Stichprobe liegt bei 85,9%, die Arbeitslosenquote bei 4,9%. Diese Quoten entsprechen ungefähr dem tatsächlichen Anteil an akademischen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt. Die Daten der Statistik Austria (2011) beziffern die Erwerbstätigenquote für Absolvent/innen tertiärer Bildungseinrichtungen mit 89% und die Arbeitslosenquote mit 4,1% (Statistik Austria 2011b). Von 285 Befragten sind 40 Personen zum Zeitpunkt der Befragung entweder arbeitslos (4,9%), in Karenz bzw. Mutterschutz (2,1%), aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig (2,8%) oder nie erwerbstätig gewesen (4,2%). Aber betrachtet man die Erwerbstätigenquote nach Migrationshintergrund, sind Unterschiede erkennbar. Während Personen ohne Migrationshintergrund zu 87% erwerbstätig sind (Selbstständige inbegriffen), ist dieser Anteil bei Akademiker/innen türkischer Herkunft um 5% geringer. Zudem gaben fast doppelt so viele Personen mit Migrationshintergrund an, dass sie noch nie erwerbstätig waren (3,4% ohne Migrationshintergrund, 6,3% mit Migrationshintergrund).

7.1.1 Berufliche Positionierung

Die Analyse über die berufliche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt weist folgende Ergebnisse auf: In der Stichprobe sind ungefähr 60% der Befragten als qualifizierte/r oder hochqualifizierte/r Angestellte/r beschäftigt. 23 Personen besetzen eine leitende Position als Angestellte/r. Einen Beamtenstatus haben insgesamt 31 Personen, wovon 18 Beamt/innen im gehobenen bzw. höheren Dienst sind. Selbstständig tätig sind lediglich 13 Personen. 11% der Befragten gaben an, dass sie als freie Mitarbeiter/innen berufstätig sind. Bezüglich der beruflichen Position schneiden türkeistämmige Befragte besser ab als Personen ohne Migrationshintergrund. Bei den freien

Mitarbeiter/innen ist der Anteil der Absolvent/innen ohne Migrationshintergrund dreimal (13,6%), bei den ausführenden Angestellten doppelt (7,6%) so hoch. Außerdem fällt auf, dass Absolvent/innen ohne Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß einen Beamtenstatus haben (8,6% ohne, 18,7% mit Migrationshintergrund). Eine Erklärung für diese Schlechterstellung wäre, dass es sich bei den österreichischen Absolvent/innen eben um Jungakademiker/innen handelt, sodass sie sich auf dem Arbeitsmarkt noch nicht erfolgreich behaupten konnten. Allem Anschein nach konnten die Akademiker/innen türkischer Herkunft gute Positionen einnehmen.

Wird das Geschlecht in die Analyse miteinbezogen, ergeben sich geschlechterspezifische Muster (200 Frauen, 73 Männer). Frauen sind in unteren Positionen (z.B. 13% freie Mitarbeiterin und 7,5% ausführende Angestellte) häufiger anzutreffen als Männer. Im Gegensatz dazu haben Männer vermehrt leitende und führende Posten inne (z.B. 11% leitende Angestellte, 9,6% Beamte im gehobenen und höheren Dienst sowie 9,6% Selbstständige). Dennoch ist anzumerken, dass ein Drittel der Frauen als qualifizierte Angestellte beschäftigt sind.

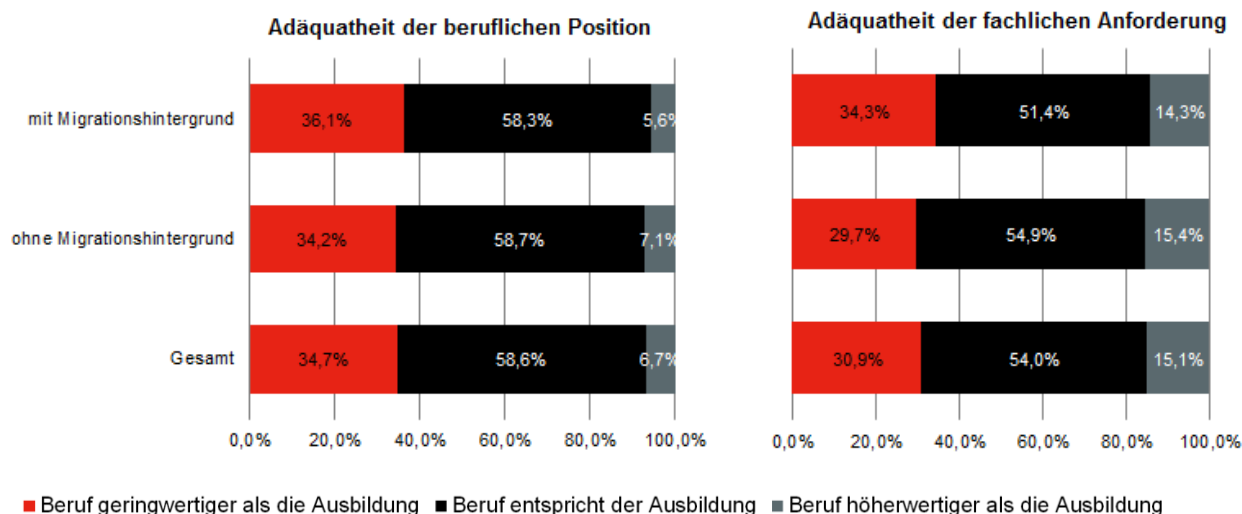
Der Migrationshintergrund (Irrtumswahrscheinlichkeit: 5%, $n=273$, $\chi^2=14,753$, $df=7$, $p=0,039$) und das Geschlecht (Irrtumswahrscheinlichkeit: 10%, $n=273$, $\chi^2=13,286$, $df=7$, $p=0,065$) haben einen signifikanten Einfluss auf die berufliche Positionierung.

7.1.2 Adäquatheit der Tätigkeit

Die Adäquatheit der Tätigkeit ist in drei Bereiche eingeteilt: die berufliche Position, die fachliche Anforderung sowie die Bezahlung.

Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass ihre berufliche Position genauso wie die fachliche Anforderung ihres Berufs der Ausbildung entsprechen, wobei dies bei der beruflichen Positionierung fast 60% sind. Etwa ein Drittel gab an, dass die berufliche Position sowie die fachliche Anforderung einen geringeren Wert als die Ausbildung haben. Nur 18 Personen empfinden die berufliche Position und 40 Personen die fachliche Anforderung ihres Berufs besser als die Ausbildung. Prüft man diese beiden Bereiche bezüglich des Migrationshintergrunds, sind die Unterschiede nicht signifikant.

Abbildung 2: Adäquatheit der beruflichen Position und der fachlichen Anforderung nach Migrationshintergrund



Adäquatheit der beruflichen Position: $\chi^2=0,255$, $df=2$, $p=0,880$, $N=268$

Adäquatheit der fachlichen Anforderung: $\chi^2=0,489$, $df=2$, $p=0,780$, $N=265$

Quelle: eigene Erhebung 2011

Mit dem dritten Bereich, der Adäquatheit der Bezahlung, sind die wenigsten Umfrageteilnehmer/innen zufrieden, wie in Tabelle 2 zu sehen ist. 54,2% der Befragten, die diese Frage beantwortet haben, empfinden die Bezahlung geringer als die Ausbildung. Eine Adäquatheit hinsichtlich der Bezahlung gibt es nur bei 40,9%. Im Vergleich zu den vorherigen zwei Bereichen schneiden hier türkeistämmige Personen etwas besser ab, als Personen ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 2: Adäquatheit der Bezahlung nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Entlohnung ist geringer als die Ausbildung	143	54,2	105	54,7	38	52,8
Entlohnung entspricht der Ausbildung	108	40,9	78	40,6	30	41,7
Entlohnung ist höher als die Ausbildung	13	4,9	9	4,7	4	5,6
N	264		192		72	

$\chi^2=0,129$, $df=2$, $p=0,937$

Quelle: eigene Erhebung 2011

7.1.3 Zwischenergebnisse der bisherigen Analyse

Die Analyseergebnisse zur Beschäftigungssituation sowie zur Adäquatheit der Tätigkeit zeigen die wesentlichen erklärenden Variablen für eine gute Arbeitsmarktintegration an.

Die Hypothese 1a *„Bei den Akademiker/innen ohne Migrationshintergrund ist die berufliche Position besser als bei denen mit Migrationshintergrund“* wird verworfen. Die Analyse zeigt, dass sich Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt signifikant besser behaupten konnten als die Vergleichsgruppe. Akademiker/innen türkischer Herkunft haben vermehrt einen Beamtenstatus als auch eine leitende Stelle inne. Darüber hinaus üben sie kaum Tätigkeiten als freie Mitarbeiter/innen oder ausführende/r Angestellter/in aus. Hier lässt sich eher die Humankapitaltheorie bestätigen, indem die Bildung eine gute berufliche Positionierung mit sich bringt. Ein signifikanter Unterschied mit einer zehnpromzentigen Irrtumswahrscheinlichkeit konnte ebenfalls für das Geschlecht festgestellt werden. Frauen sind überdurchschnittlich oft in niedrigeren Positionen zu finden, während Männer öfter höhere berufliche Positionen einnehmen.

Die Adäquatheit der Tätigkeit besteht aus drei Komponenten: der beruflichen Position, der fachlichen Anforderung sowie der Bezahlung. Für jede dieser Komponenten wurde eine separate Analyse durchgeführt. Hinsichtlich der beruflichen Position, gaben 58,6% der Teilnehmer/innen an, dass der Beruf der Ausbildung entspricht. Einem Beruf, der höherwertiger als die Ausbildung ist, gehen 6,7% der Akademiker/innen nach. Ein ähnliches Ergebnis konnte für die fachliche Anforderung ermittelt werden. Eine Adäquatheit ist zu 54% gegeben und einem Beruf, der höherwertiger als die Ausbildung ist, gehen 15,1% der Akademiker/innen nach. Hinsichtlich der Bezahlung wird ersichtlich, dass die Angemessenheit bei 40,9% liegt. Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass die Bezahlung nicht der Ausbildung entspricht (54,2%). Anzumerken ist hierbei, dass es sich um eine subjektive Einschätzung der Adäquatheit handelt, die sich nach Geschlecht, Alter sowie Kultur abwandeln kann. Ein Unterschied in der Einschätzung der Adäquatheit der Bezahlung kann somit speziell in der vorliegenden Studie angenommen werden. Die Analyse zeigt außerdem in keinem dieser drei Bereiche einen signifikanten Unterschied zwischen Akademiker/innen mit und ohne Migrationshintergrund. Somit wird die Hypothese 1b *„Personen mit türkischem Migrationshintergrund sind viel seltener ausbildungsadäquat beschäftigt als Personen ohne Migrationshintergrund“* ebenfalls abgelehnt. Darüber hinaus scheint sich die Aussage von Guggenberger et al. zu bestätigen, nach welcher es wichtiger sei, überhaupt ein Studium absolviert zu haben.

7.2 Berufserfolg

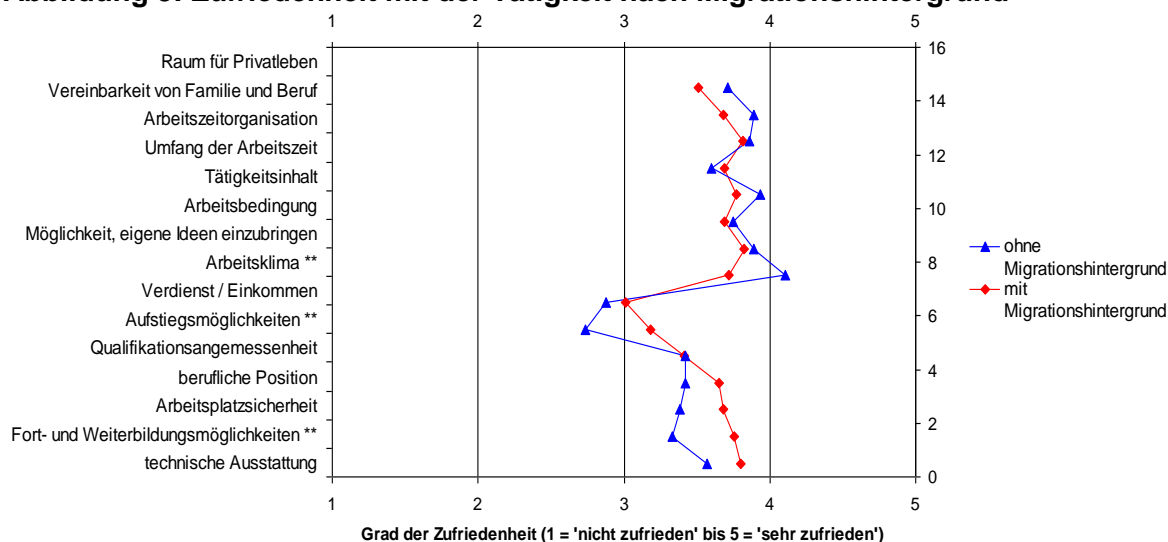
Im Anschluss soll nun der Berufserfolg von Akademiker/innen ermittelt werden. Hierbei wird die Unterscheidung zwischen subjektivem und objektivem Erfolg vorgenommen.

7.2.1 Subjektiver Erfolg

Die subjektive Einschätzung der Tätigkeit und des bisherigen Lebensverlaufes soll Aufschluss hinsichtlich des subjektiven Erfolges geben.

Um die Zufriedenheit mit der Tätigkeit zu erheben, wurde eine Fragebatterie bestehend aus 15 Items erstellt. Die Befragten teilten zu jedem Item ihre subjektive Meinung mit, indem sie 1 für „nicht zufrieden“ und 5 für „sehr zufrieden“ ankreuzten. Anschließend konnten mittels Faktorenanalyse die Ladungen der Variablen auf drei Faktoren zusammengefasst werden. Der erste Faktor, die zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeit, beinhaltet die Items Raum für Privatleben, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsorganisation sowie Arbeitszeitumfang und erklärt 44% der Gesamtvarianz. Im zweiten Faktor wurden die Variablen Tätigkeitsinhalt, Arbeitsbedingung, Möglichkeit eigene Ideen einzubringen und Arbeitsklima zur inhaltlichen Ausgestaltung sowie Anforderungen und Bedingungen der Arbeit zusammengefasst. Die restlichen Items – welche sich unter (materiellen) Gratifikationen und Erträge der Arbeit zusammenfassen lassen – bildeten den dritten Faktor (siehe Abbildung 3). In einem weiteren Schritt wurden die einzelnen Items nach Migrationshintergrund betrachtet. Generell kann festgestellt werden, dass sich die Personengruppen nur marginal unterscheiden. Die größte Zufriedenheit, sowohl bei den Personen ohne, als auch mit Migrationshintergrund, gibt es in der inhaltlichen Ausgestaltung sowie bei den Anforderungen und Bedingungen der Arbeit. Die (materiellen) Gratifikationen sowie die Erträge der Arbeit sind etwa im mittleren Bereich der Zufriedenheit positioniert, wobei Akademiker/innen türkischer Herkunft hier zufriedener sind als die Referenzgruppe. Ein Auseinanderdriften herrscht bei den Items Arbeitsklima, Aufstiegsmöglichkeiten sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Während Absolvent/innen ohne Migrationshintergrund mit dem Arbeitsklima zufriedener sind, sind Akademiker/innen türkischer Herkunft mit Aufstiegsmöglichkeiten sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufriedener. Abbildung 3 veranschaulicht die Ergebnisse der Analyse.

Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Tätigkeit nach Migrationshintergrund

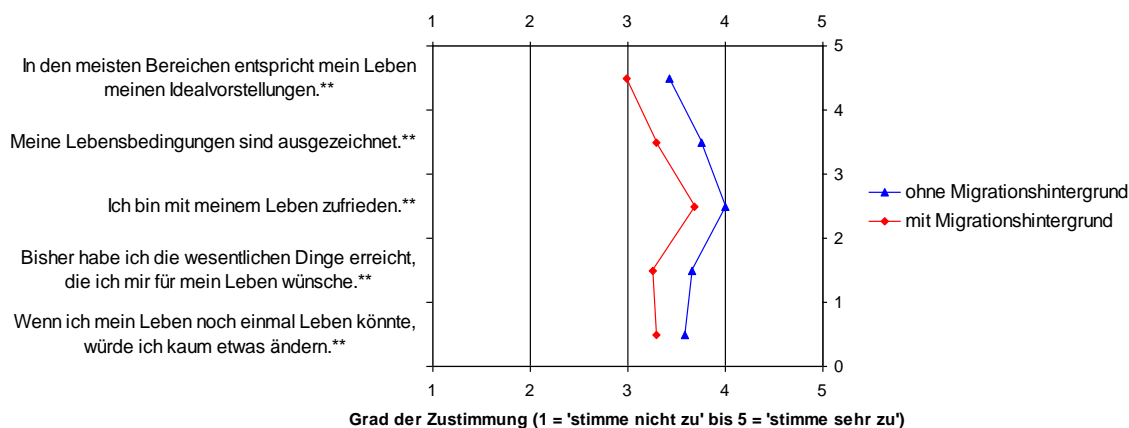


Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,10

Quelle: eigene Erhebung 2011

Die zweite Komponente des subjektiven Erfolgs ist die Zufriedenheit mit dem bisherigen Lebensverlauf. Ähnlich wie zuvor gaben die Befragten ihre Meinungen zu einigen Statements an. Diese wurden über eine Likertskala mit fünf Antwortmöglichkeiten bewertet. Betrachtet man Abbildung 4, ist zu erkennen, dass Personen mit Migrationshintergrund in allen Statements ihre Zustimmung nicht so oft äußerten wie die Referenzgruppe. Es gibt ein klares Auseinanderdriften der Antworten zwischen diesen beiden Gruppen. Demzufolge sind Personen ohne Migrationshintergrund mit der bisherigen Entwicklung, wie ihr Leben verlaufen ist, deutlich zufriedener als Akademiker/innen türkischer Herkunft.

Abbildung 4: Zufriedenheit mit dem bisherigen Lebensverlauf nach Migrationshintergrund



Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,10

Quelle: eigene Erhebung 2011

7.2.2 Objektiver Erfolg

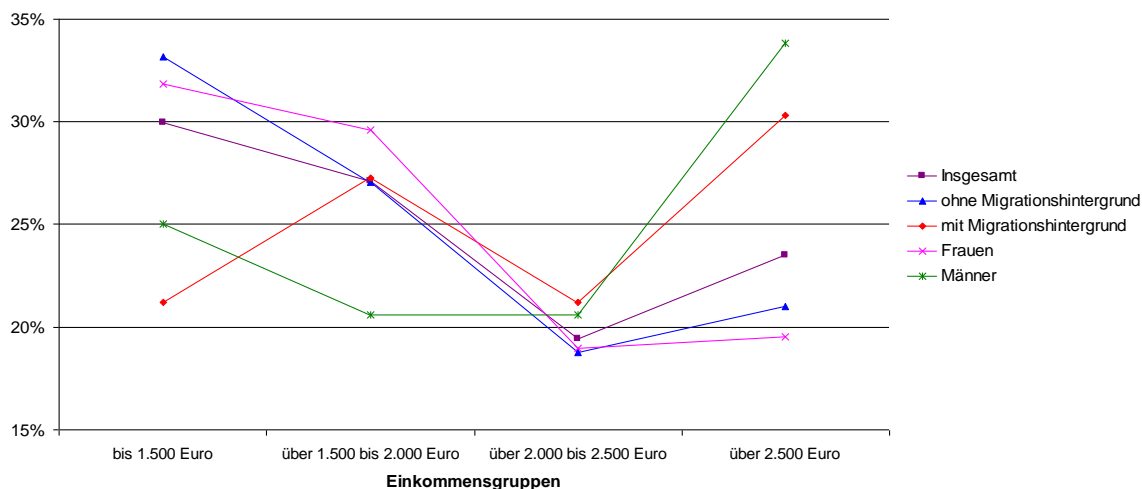
Der objektive Erfolg definiert sich als überdurchschnittlich hoher Brutto-Stundenlohn pro Studienfach. Zunächst wurde der Stundenlohn pro Studienfach berechnet. Anschließend konnte der Erfolg ermittelt werden, mit folgender Vorgehensweise: Liegt der Stundenlohn pro Studienrichtung über dem jeweiligen Medianwert, erhält die Variable Erfolg die Ausprägung 1. Anhand der binären logistischen Regression kann dann eine optimale Trennung zwischen den beiden Ausprägungen (Erfolg oder kein Erfolg) der abhängigen Variable erzielt werden. Schließlich wird unter Berücksichtigung der möglichen Einflussgrößen (unabhängige Variablen) die Eintrittswahrscheinlichkeit (zum Erfolg) bestimmt (Backhaus et al. 2008: 248ff).

Um die einzelnen Variablen, die für die binäre logistische Regression herangezogen werden, besser zu kennen, wird zunächst eine uni- und bivariate Analyse durchgeführt, sofern dies im Laufe dieser Arbeit nicht vollzogen worden ist. Hier steht immer der Vergleich mit dem Migrationshintergrund im Vordergrund, da die türkische Herkunft für diese Arbeit zentral ist. Zudem bilden die Indikatoren das monatliche Brutto-Einkommen und die Arbeitsstunden pro Woche inklusive Überstunden die abhängige Variable Erfolg für das Regressionsmodell, weswegen diese zwei Variablen auch kurz präsentiert werden.

Einkommen

Das monatliche Einkommen hängt von zahlreichen Indikatoren ab, wie z.B. von der bisherigen Berufserfahrung oder vom Alter. Es wird aber nur auf drei soziodemographische Variablen beschränkt untersucht: Migrationshintergrund, Geschlecht und Alter. Abbildung 5 gibt einen guten Überblick darüber, wie das Brutto-Monatseinkommen nach Migrationshintergrund und Geschlecht verteilt ist. So verdienen rund 60% der Umfrageteilnehmer/innen im Sample bis zu 2.000 Euro brutto im Monat. Während die Verteilung bei den Personen ohne Migrationshintergrund ungefähr das Gleiche skizziert, verdienen knapp mehr als die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund mehr als 2.000 Euro brutto im Monat. Bei der Einkommensstreuung ist interessant, dass entweder die unteren zwei Einkommenskategorien oder die oberste Einkommenskategorie besetzt sind. Bezüglich des Geschlechts zeigt Abbildung 7 einen Unterschied, der jedoch nicht signifikant ist.

Abbildung 5: Brutto-Monatseinkommen nach Migrationshintergrund und Geschlecht



Migrationshintergrund: $\chi^2=4,232$, $df=3$, $p=0,237$, $N=247$

Geschlecht: $\chi^2=6,587$, $df=3$, $p=0,086$, $N=247$

Quelle: eigene Erhebung 2011

Arbeitsstunden

Die Wochenarbeitszeit beträgt bei 30,6% der berufstätigen Akademiker/innen 31 und 40 Stunden. Fast 36% arbeiten mehr als 41 Stunden pro Woche, inklusive Überstunden. Türkeistämmige Personen weisen im Vergleich zu jenen ohne Migrationshintergrund längere Arbeitsstunden auf. Deutlich zu sehen ist dies bei der Kategorie über 46 Stunden (16,2% ohne Migrationshintergrund, 23% mit Migrationshintergrund). Die Ergebnisse sind aber nicht signifikant, sodass der Migrationshintergrund, wie beim Einkommen, keinen Einfluss darauf hat.

Bildungsherkunft

In Tabelle 3 wird das Bildungsniveau des Vaters dargestellt. Dieses soll Informationen darüber geben, ob die Person aus einem gebildeten oder aus einem bildungsfernen Elternhaus stammt. Während 57,1% der Personen ohne Migrationshintergrund überwiegend aus einem gebildeten Elternhaus stammen, ist dieser Anteil bei Personen mit Migrationshintergrund um die Hälfte geringer. 50% der Väter von Absolvent/innen türkischer Herkunft haben höchstens eine Pflichtschule absolviert. Demnach fand bei den Akademiker/innen türkischer Herkunft ein beachtlicher Bildungsaufstieg statt, wenn man bedenkt, dass die Kinder, die aus einem Haushalt kommen, in dem die Eltern höchstens einen Pflichtschulabschluss haben, eine 13 Mal geringere Chance haben, als Kinder von Akademiker/innen eine Universität zu

absolvieren (Knittler 2011: 263). Mit steigendem Bildungsniveau der Eltern reduziert sich dieser Abstand. Die Analyse belegt einen hochsignifikanten Unterschied zwischen dem Migrationshintergrund und dem Bildungsstand des Vaters.

Tabelle 3: Bildungsniveau vom Vater nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne		mit	
	absolut	in %	Migrationshintergrund absolut	in %	Migrationshintergrund absolut	in %
kein Schulabschluss	5	1,8	1	0,5	4	5,0
Pflichtschule	51	18,0	11	5,4	40	50,0
Lehre	50	17,7	43	21,2	7	8,8
Berufsbildende Mittlere Schule	40	14,1	32	15,8	8	10,0
Höhere Schule mit Matura	61	21,6	55	27,1	6	7,5
Universität, Fachhochschule	76	26,9	61	30,0	15	18,8
N	283		203		80	

$\chi^2=89,205$, $df=5$, $p=0,000$

Quelle: eigene Erhebung 2011

Berufseinstieg

Der Eintritt in die erste reguläre Erwerbstätigkeit nach dem Studium stellt eine zentrale Statuspassage im Lebenslauf dar. Studien zeigen, dass ein enger Zusammenhang zwischen der ersten Erwerbstätigkeit nach dem Studium und dem folgenden Berufsleben existiert. Die Ergebnisse, die in Tabelle 4 aufgelistet sind, zeigen, dass mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer/innen einen direkten Übergang ins Berufsleben hatten, d.h. die Absolvent/innen, die während des Studiums eine Tätigkeit ausübten, setzten diese Tätigkeit fort oder gingen unmittelbar nach dem Abschluss einer Erwerbstätigkeit nach. Das gilt für beide Personengruppen. In den ersten sechs Monaten konnten 40,9% der Akademiker/innen ohne Migrationshintergrund und 27,8% der Akademiker/innen türkischer Herkunft einen Job finden. Studien belegen diese Zeitspanne für den Einstieg als üblich. Eine verzögerte Aufnahme der ersten Beschäftigung betrifft vor allem die Absolvent/innen türkischer Herkunft, da die Suchdauer bei 18,1% mehr als 12 Monate betrug. Aus der Analyse geht hervor, dass zu 95%iger Wahrscheinlichkeit davon auszugehen ist, dass es in der Grundgesamtheit einen hochsignifikanten Einfluss des Migrationshintergrundes auf den Berufseinstieg gibt.

Tabelle 4: Dauer bis zur Aufnahme der ersten Beschäftigung nach dem Studienabschluss

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
direkter Übergang	138	52,5	101	52,9	37	51,4
1 bis 3 Monate	63	24,0	54	28,3	9	12,5
4 bis 6 Monate	35	13,3	24	12,6	11	15,3
7 bis 12 Monate	13	4,9	11	5,8	2	2,8
mehr als 12 Monate	14	5,3	1	0,5	13	18,1
N	263		191		72	

$\chi^2=36,874$, $df=4$, $p=0,000$

Quelle: eigene Erhebung 2011

Nach dieser ausführlichen Auseinandersetzung mit der Beschäftigungssituation von Akademiker/innen und der Adäquatheit der derzeitigen Tätigkeit als auch mit der Erläuterung einzelner Variablen, die bisher keine Berücksichtigung fanden, kann die multivariate Analyse bezüglich des objektiven Erfolgs aufgenommen werden. Anhand eines logistischen Regressionsmodells konnten die möglichen Einflussfaktoren für den Erfolg bzw. keinen Erfolg erforscht werden. Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse der binären logistischen Regression.

Die Auswertungsergebnisse zeigen einen signifikanten Einfluss des Alters auf den Erfolg. Während das quadrierte Alter keinen Beitrag zum Erfolg leistet, da der exponierte Koeffizient nahe 1 ist, weist der Mittelwert eine 1,6 Mal höhere Erfolgswahrscheinlichkeit auf. Die Variablen Geschlecht und Migrationshintergrund weisen keinen signifikanten Effekt auf. Das heißt, dass das Geschlecht und der Migrationshintergrund beim Erfolg überhaupt keine Rolle spielen. Wäre das aber der Fall, hätte eine Frau eine 1,1mal höhere Chance als ein Mann und Personen mit Migrationshintergrund eine 1,1mal niedrigere Wahrscheinlichkeit als die Vergleichsgruppe, Erfolg zu haben. Dabei bilden das Alter sowie das Geschlecht die Kontrollvariablen.

Tabelle 5: Logistische Regression zum Berufserfolg

	B	Exp(B) Odds Ratio	
Alter			
Alter (Mittelwert: 30 Jahre)	0,477	1,612	**
Alter (quadriert)	-0,006	0,994	**
Geschlecht (RK: Männer)			
	0,175	1,191	
Migrationshintergrund (RK: ohne Migrationshintergrund)			
	-0,131	0,877	
Bildungsniveau vom Vater (RK: Universität, Fachhochschule)			
kein Schulabschluss	-1,480	0,228	
Pflichtschule	0,790	2,203	
Lehre	-1,050	0,350	**
Berufsbildende Mittlere Schule	-1,151	0,316	**
Höhere Schule mit Matura	-0,762	0,467	
berufliche Positionierung (RK: leitende/r Angestellte/r)			
freie Mitarbeiter/in	-2,372	0,093	**
Selbstständige	-1,322	0,267	
Beamte/r im einfachen, mittleren Dienst	-2,136	0,118	*
Beamte/r im höheren, gehobenen Dienst	-1,315	0,269	
ausführende/r Angestellte/r	-2,124	0,119	*
qualifizierte/r Angestellte/r	-1,019	0,361	
hochqualifizierte/r Angestellte/r	-1,532	0,216	
Adäquatheit der Bezahlung (RK: Beruf höherwertiger als die Ausbildung)			
Beruf geringwertiger als die Ausbildung	-0,730	0,482	
Beruf entspricht der Ausbildung	0,515	1,673	
akademischer Grad (RK: Doktor)			
Bachelor / Bakkalaureat	-1,643	0,193	*
Master / Magister	-0,285	0,752	
Berufseintrittsdauer (RK: direkter Übergang)			
1-3 Monate	-0,890	0,411	**
4-6 Monate	-0,257	0,773	
7-12 Monate	-0,276	0,759	
mehr als 12 Monate	-2,027	0,132	**
Konstante			
	9,717	16604,677	**
N			
	257		
Nagelkerkes R²			
	0,286		
RK: Referenzkategorie Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,10			

Quelle: eigene Erhebung 2011

Die Berücksichtigung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung des Vaters führt bei zwei Ausbildungstypen (Lehre und Berufsbildende Mittlere Schule) zu signifikanten Effekten auf den Erfolg. Personen, die aus dem mittleren Bildungsstand stammen, sind im Vergleich zu Familien, die einen universitären Bildungshintergrund

haben, weniger erfolgreich. Hat der Vater eine Lehre abgeschlossen, ist die Wahrscheinlichkeit 2,8mal so hoch keinen Erfolg zu erzielen. Bei Personen, deren Vater einen BMS-Abschluss besitzt, ist diese Wahrscheinlichkeit sogar noch größer. Die Eintrittswahrscheinlichkeit, keinen Erfolg zu haben, ist 3,2mal so hoch.

Die berufliche Positionierung hat den größten negativen Einfluss auf den Erfolg. Bei allen Kategorien ist der Beta Wert negativ, was bedeutet, dass Personen als leitende Angestellte erfolgreicher sind als Personen, die eine geringe Position einnehmen. Die freien Mitarbeiter haben eine 10,7mal niedrigere Wahrscheinlichkeit Erfolg zu haben. Im Vergleich dazu haben Beamte im einfachen und mittleren Dienst sowie ausführende Angestellte nur gering bessere Chancen. Hier liegt die Wahrscheinlichkeit, Erfolg zu haben, um neun Mal niedriger als bei leitenden Angestellten.

Die Adäquatheit der derzeitigen Tätigkeit hinsichtlich der Bezahlung gibt keine Auskunft über den Sachverhalt. Die Werte sind nicht signifikant.

Mithilfe der Ergebnisse der logistischen Regression kann man erkennen, dass der akademische Grad, insbesondere der Bachelorabschluss, einen geringeren Erfolg verspricht als ein Doktorsabschluss. Absolvent/innen mit einem Bachelor oder Bakkalaureat haben eine 5,2mal so hohe Wahrscheinlichkeit, keinen Erfolg zu haben.

Als letztes wurde die Variable Berufseinstieg für das Modell herangezogen. So ist der direkte Übergang anscheinend auch ein wichtiger Bestandteil beim Erfolg. Sobald die Aufnahme der ersten Beschäftigung länger als 12 Monate dauert, wird die Erfolgchance massiv gehemmt. Die Wahrscheinlichkeit ist 7,6mal niedriger einen Erfolg zu haben als bei denjenigen, die einen nahtlosen Berufseinstieg hatten. Einen geringeren Erfolg erzielen aber auch Personen, die ein bis drei Monate für eine Stelle suchten. Hier ist die Wahrscheinlichkeit 2,4mal so niedrig. Dieser Wert ist dadurch zu erklären, dass die Absolvent/innen bei der Arbeitssuche das erstbeste Stellenangebot annehmen.

Die Güte der Modellanpassung ist an der Höhe des ausgewiesenen Pseudo- R^2 abzulesen. Diese Statistik ist vergleichbar mit dem Bestimmtheitsmaß R^2 der linearen Regressionsanalyse (Backhaus et al. 2008: 263ff). Generell wird bei Werten ab 0,2 von einem guten Modellfit gesprochen. Folglich besitzt das Modell mit Nagelkerke- R^2 0,286 eine gute Vorhersagekraft für die abhängige Variable. Insofern scheinen

die Variablen, die für die Analyse herangezogen wurden, auf eine gute Erklärungskraft hinzudeuten.

7.2.3 Resümee

Die Analyse dieses Beitrags verdeutlicht, wie komplex das Konstrukt Berufserfolg ist. Es ist schwierig, eine Variable mit einer guten Erklärungskraft zu finden, da sie einerseits logisch nachvollziehbar und andererseits keine konträren Effekte zu anderen Indikatoren aufweisen sollte.

Die erste Hypothese 2a zum Thema Erfolg bezieht sich auf den subjektiven Erfolg. Diese lautet: *Akademiker/innen türkischer Herkunft sind mit der Arbeit sowie mit dem bisherigen Lebensverlauf unzufriedener als die Vergleichsgruppe.* Eine einfach gehaltene Analyse kommt zu dem Schluss, dass die zwei Komponenten Arbeitszufriedenheit sowie Zufriedenheit über das bisherige Leben keine übereinstimmenden Resultate zeigen. Aus einer ganzen Fragebatterie über die Zufriedenheit mit der Arbeit sind nur drei Items signifikant, die zum größten Teil die Zufriedenheit der Akademiker/innen türkischer Herkunft, insbesondere was die (materiellen) Gratifikationen und Erträge der Arbeit angeht, bescheinigt. Folglich sind Akademiker/innen türkischer Herkunft mit den Aufstiegsmöglichkeiten als auch mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufriedener als jene ohne Zuwanderungsgeschichte, während diese wiederum mit dem Arbeitsklima zufriedener sind. Die Gründe dafür könnten vielfältig sein. In Bezug auf den bisherigen Lebensverlauf differenzieren sich die Personengruppen deutlich. Der Test für jede Variable ergab einen signifikanten Unterschied bei den Personen ohne bzw. mit Migrationshintergrund. Absolvent/innen ohne Migrationshintergrund sind mit dem bisherigen Lebensverlauf zufriedener als Akademiker/innen türkischer Herkunft. Besondere Bedeutung sollte dem Statement *In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen* zukommen, da beide Personengruppen diesem die wenigste Zustimmung ausdrücken. So gibt es die Annahme, dass vor allem Akademiker/innen türkischer Herkunft im Leben einige Abstriche machen mussten. Schließlich kann die Hypothese 2a nur zum Teil bestätigt werden. Zwar sind Akademiker/innen türkischer Herkunft mit der Arbeit zufriedener, aber dafür mit dem bisherigen Lebensverlauf nicht.

Die restlichen Hypothesen, von 2b bis 2g, sind ausdrücklich für den objektiven Berufserfolg formuliert. Die Ergebnisse für die Hypothesen 2b *„Personen mit Migrationshintergrund haben einen geringeren Berufserfolg als Personen ohne Migrations-*

hintergrund“ und 2f *„Die adäquate Tätigkeit hat einen Effekt auf den Berufserfolg und der ist bei einer adäquaten Beschäftigung groß“* sind nicht signifikant, sodass beide Aspekte keinen Einfluss auf den Erfolg haben und die Hypothesen abgelehnt werden. Anscheinend spielt der Migrationshintergrund im späteren Verlauf eine eher unbedeutende Rolle. Bei der Tätigkeitsadäquatheit wurde nur eine Komponente für die logistische Regression herangezogen und zwar die Adäquatheit bezüglich der Bezahlung.

Die Chance, Erfolg zu haben, ist bei Personen, deren Vater einen Universitätsabschluss haben, am größten. Die Ergebnisse zeigen einen signifikanten Unterschied bei den mittleren Ausbildungsabschlüssen des Vaters. Der Ausbildungstyp Pflichtschule im Hinblick auf den Erfolg ist nicht signifikant. Die Hypothese 2c *„Der Bildungsstand der Eltern beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Personen aus einem gebildeten Elternhaus größer als bei den anderen“* kann somit bestätigt werden.

Die nächste Hypothese 2d *„Die berufliche Position hat einen Effekt auf den Berufserfolg. Je höher sich die Person in der Hierarchie des Arbeitsmarkts positioniert, desto größer ist der Erfolg“* kann eindeutig verifiziert werden. Die berufliche Positionierung zählt zur erklärungsstarken Variable, die in die Analyse zugefügt worden ist. Laut der logistischen Regressionsergebnisse sinkt die Wahrscheinlichkeit auf Erfolg signifikant, wenn die Person eine Position einnimmt, die in der unteren Hierarchiestufe ist.

Wie bei der beruflichen Positionierung lassen sich ähnliche Ergebnisse für den akademischen Grad zeigen. Je gebildeter eine Person ist, desto erfolgreicher ist sie. Ein signifikanter Wert kommt in erster Linie beim Bachelorabschluss zutage. Demzufolge wird 2e *„Der akademische Grad beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei Doktoratsabschlüssen größer als bei anderen Abschlüssen“* ebenfalls bestätigt.

Auch die letzte Hypothese 2g *„Der Berufseinstieg beeinflusst den Berufserfolg. Dieser ist bei den qualifizierten Migrant/innen geringer, da die Übergangsphase bei den Absolvent/innen türkischer Herkunft etwas länger als bei Absolvent/innen ohne Migrationshintergrund ist“* wird angenommen. Die Auswertungen zeigen signifikante Ergebnisse: einerseits der Migrationshintergrund beim Berufseinstieg, andererseits der Berufseinstieg beim Berufserfolg. Damit konnte der enge Zusammenhang nach-

gewiesen werden, dass eine reibungslose Berufseinmündung einen Einfluss auf den Berufserfolg hat, sowie dass die Übergangsphase bei den Migrant/innen türkischer Herkunft womöglich aufgrund der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt länger dauert und mit Schwierigkeiten verbunden ist.

8 Literaturverzeichnis

Abele-Brehm, Andrea E. & Mahena Stief. 2004. Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O 48. 4-16.

Abele, Andrea E., Daniel Spurr & Judith Volmer. 2010. The construct of career success: measurement issues and an empirical example. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 43 Research Paper.

Arens, Markus. 2007. Bildung und soziale Herkunft — die Vererbung der institutionellen Ungleichheit. Perspektiven der Bildung. Kinder und Jugendliche in formellen, nicht-formellen und informellen Bildungsprozessen, ed. by M. Harring, C. Rohlf & C. Palentien, 137-54. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Backhaus, Klaus, Erichson, Bernd, Plinke, Wulff & Weiber, Rolf. 2008. Multivariate Analyseverfahren. Eine anwendungsorientierte Einführung Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

Baumgratz-Gangl, Gisela. 2010. Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung von Migrant(inn)en im Übergang Schule – Ausbildung – Beruf. Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte ed. by G. Hentges, V. Hinnenkamp & A. Zwengel, 289-304. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Brizić, Katharina. 2007. Das geheime Leben der Sprachen. Gesprochene und verschwiegene Sprachen und ihr Einfluss auf den Spracherwerb in der Migration. Münster: Waxmann Verlag.

Detle, Dorothea E., E. Abele, Andrea & Renner, Oliver. 2004. Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßnahmen. Zeitschrift für Personalpsychologie 3. 170-83.

Esser, Hartmut. 1980. Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt und Neuwied: Luchterhand Verlag.

Franzen, Axel, Schmidlin, Sabina & Boegli, Laurence. 2002. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt von Schweizer Hochschulabsolvent/innen. Eine empirische Analyse der Absolventenbefragungen 1981 bis 2001 Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Gächter, August. 2006. Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. Wien: ZSI.

Gächter, August. 2007. Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt. 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Rechtliche Rahmenbedingungen, demo-

graphische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen, ed. by H. Fassmann, 246-50. Klagenfurt/Celovec: Drava-Verlag.

Gogolin, Ingrid. 2006. Chancen und Risiken nach PISA — über Bildungsbeteiligung von Migrant*innen und Reformvorschläge. Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrant*innen, ed. by G. Auernheimer, 33-50. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gomolla, Mechtild & Radtke, Frank-Olaf. 2009. Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Granato, Mona. 2006. Zunehmende Chancenungleichheit für junge Menschen mit Migrationshintergrund auch in der beruflichen Bildung? Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrant*innen, ed. by G. Auernheimer, 103-21. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Granato, Nadia & Kalter, Frank. 2001. Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53.497-520.

Guggenberger, Helmut, Kellermann, Paul, Sagmeister, Gunhild & Steingruber, Astrid. 2007. Wandel der Erwerbsarbeit in einer wissensbasierten Gesellschaft. Neue Herausforderungen an die Hochschulbildung in Europa. Bericht für Österreich. Klagenfurt: Universität Klagenfurt.

Haak, Carroll & Rasner, Anika. 2009. Search (f)or Work: Der Übergang vom Studium in den Beruf. Geisteswissenschaftler im interdisziplinären Vergleich. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61. 235-58.

Han, Petrus. 2010. Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven Stuttgart: Lucius & Lucius.

Heydorn, Heinz-Joachim. 1970. Über den Widerspruch von Bildung und Herrschaft Frankfurt am Main: Europäische Verl.-Anst.

Huber, Peter. 2010. Die Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen und Migrant*innen in Österreich. Wien: WIFO, Working Papers 365/2010.

Kaas, Leo & Manger, Christian. 2010. Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Discussion Paper No. 4741. Bonn: IZA.

Kalter, Frank. 2008. Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, ed. by M. Abraham & T. Hinz, 303-32. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kelle, Udo & Erzberger, Christian. 2000. Qualitative und quantitative Methoden: kein Gegensatz. Qualitative Forschung ein Handbuch, ed. by U. Flick, v.E. Kardorff & I. Steinke, 299-309. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Knittler, Käthe. 2011. Intergenerationale Bildungsmobilität. Bildungsstruktur junger Erwachsener im Alter von 15 bis 34 Jahren im Vergleich mit jener ihrer Eltern. In Statistische Nachrichten 4/2011. Wien: Statistik Austria.

Kristen, Cornelia, Reimer, David & Kogan, Irena. 2008. Higher education entry of Turkish immigrant youth in Germany. *International Journal of Comparative Sociology* 49.127-51.

Kühne, Mike. 2009. Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Liebig, Thomas & Widmaier, Sarah. 2009. Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 97*. Paris: OECD.

Mansel, Jürgen. 2007. Ausbleibende Bildungserfolge der Nachkommen von Migranten. Perspektiven der Bildung. Kinder und Jugendliche in formellen, nicht-formellen und informellen Bildungsprozessen, ed. by M. Harring, C. Rohlf's & C. Palentien, 99-116. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Neumann, Steffen. 2010. Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nichtanerkennungs-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von BildungsinländerInnen in Canada und Deutschland. *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*, ed. by A.-M. Nohl, K. Schittenhelm, O. Schmidtke & A. Weiß, 211-23. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Pott, Andreas. 2002. Ethnizität und Raum im Aufstiegsprozess. Eine Untersuchung zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration. Opladen: Leske+Budrich.

Sesselmeier, Werner & Blauermel, Gregor. 1998. *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick* Heidelberg: Physica-Verlag.

Schneeberger, Arthur & Petanovitsch, Alexander. 2010. Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung. Zur Bewährung der Hochschulexpansion am Arbeitsmarkt. *ibw-Forschungsbericht Nr. 153*. Wien: ibw.

Schulze, Erika & Soja, Eva-Maria. 2006. Verschlungene Bildungspfade. Über Bildungskarrieren von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder, ed. by G. Auernheimer, 193-205. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Siebert-Ott, Gesa. 2006. Mehrsprachigkeit und Bildungserfolg. Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder, ed. by G. Auernheimer, 145-59. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Statistik Austria. 2011a. Schul- und Hochschulstatistik. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen. n. 22.03.2011.

Statistik Austria. 2011b. Statistisches Jahrbuch Österreichs. http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html. 28.03.2011.

Treibel, Annette. 2003. Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Varela, Maria do Mar Castro. 2002. Zur Skandalisierung und Re-Politisierung eines bekannten Themas: >Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt<. Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung, ed. by M.d.M.C. Varela & D. Clayton, 8-29. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

Weiss, Hilde. 2006. Bildungswege von Jugendlichen der Zweiten Generation. Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich, ed. by B. Herzog-Punzenberger, 27-39. Wien: KMI Kommission für Migrations- und Integrationsforschung Working Paper Nr: 10.

Wroblewski, Angela. 2006. Handicap Migrationshintergrund? Eine Analyse anhand von PISA 2000. Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich, ed. by B. Herzog-Punzenberger, 40-49. Wien: KMI Kommission für Migrations- und Integrationsforschung Working Paper Nr: 10.

9 Anhang

Tabelle 6: Adäquatheit hinsichtlich der beruflichen Position nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Beruf ist geringwertiger als die Ausbildung	93	34,7	67	34,2	26	36,1
Beruf entspricht der Ausbildung	157	58,6	115	58,7	42	58,3
Beruf ist höherwertiger als die Ausbildung	18	6,7	14	7,1	4	5,6
N	268		196		72	
x ² =0,255, df=2, p=0,880						

Quelle: eigene Erhebung 2011

Tabelle 7: Adäquatheit hinsichtlich der fachlichen Anforderung nach Migrationshintergrund

	Gesamt		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Beruf ist geringwertiger als die Ausbildung	82	30,9	58	29,7	24	34,3
Beruf entspricht der Ausbildung	143	54,0	107	54,9	36	51,4
Beruf ist höherwertiger als die Ausbildung	40	15,1	30	15,4	10	14,3
N	265		195		70	
x ² =0,489, df=2, p=0,780						

Quelle: eigene Erhebung 2011

Tabelle 8: Zufriedenheit mit der Tätigkeit nach Migrationshintergrund

	ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund		N	T	Df	Sig
	Mittelwert	Stand.abw.	Mittelwert	Stand.abw.				
Raum für Privatleben	3,71	1,234	3,51	1,201	266	1,227	270	
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3,89	1,230	3,68	1,265	270	1,196	248	
Arbeitszeitorganisation	3,86	1,259	3,81	1,216	273	0,289	269	
Umfang der Arbeitszeit	3,60	1,203	3,69	1,204	272	-0,543	267	
Tätigkeitsinhalt	3,94	1,129	3,77	1,136	266	1,045	264	
Arbeitsbedingung	3,75	1,187	3,69	1,122	268	0,366	270	
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	3,89	1,235	3,82	1,307	272	0,370	268	
Arbeitsklima	4,10	1,184	3,72	1,319	264	2,205	120,2	**
Verdienst / Einkommen	2,88	1,261	3,01	1,225	270	-0,793	271	
Aufstiegsmöglichkeiten	2,74	1,361	3,18	1,476	269	-2,307	264	**
Qualifikationsangemessenheit	3,42	1,403	3,42	1,330	250	0,036	266	
berufliche Position	3,42	1,320	3,65	1,265	271	-1,264	268	
Arbeitsplatzsicherheit	3,38	1,446	3,68	1,393	269	-1,537	262	
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	3,33	1,391	3,75	1,341	268	-2,222	266	**
technische Ausstattung	3,57	1,244	3,80	1,216	264	-1,351	262	
Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,10								

Quelle: eigene Erhebung

Tabelle 9: Zufriedenheit mit dem bisherigen Lebensverlauf nach Migrationshintergrund

	ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund		N	T	Df	Sig
	Mittelwert	Stand.abw.	Mittelwert	Stand.abw.				
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	3,58	1,049	3,29	1,093	278	2,064	276	**
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	3,66	1,070	3,26	1,044	282	2,840	280	**
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	4,00	,957	3,68	1,145	282	2,196	120,3	**
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	3,76	1,099	3,29	1,229	282	2,925	126,8	**
Wenn ich mein Leben noch einmal Leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	3,43	1,333	2,99	1,222	280	2,623	151,7	**
Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,10								

Quelle: eigene Erhebung

Tabelle 10: Einkommen nach Migrationshintergrund

	Gesamt		mit Migrationshintergrund		ohne Migrationshintergrund	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 1.500 Euro	74	30,0	60	33,1	14	21,2
über 1.500 bis 2.000 Euro	67	27,1	49	27,1	18	27,3
über 2.000 bis 2.500 Euro	48	19,4	34	18,8	14	21,2
über 2.500 Euro	58	23,5	38	21,0	20	30,3
N	247		181		66	
x ² =4,232, df=3, p=0,237						

Quelle: eigene Erhebung 2011

Tabelle 11: Einkommen nach Geschlecht

	Gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
bis 1.500 Euro	74	30,0	57	31,8	17	25,0
über 1.500 bis 2.000 Euro	67	27,1	53	29,6	14	20,6
über 2.000 bis 2.500 Euro	48	19,4	34	19,0	14	20,6
über 2.500 Euro	58	23,5	35	19,6	23	33,8
N	247		179		68	
x ² =6,587, df=3, p=0,086						

Quelle: eigene Erhebung 2011