

# Inakzeptable Ungleichheiten am Arbeitsmarkt

August Gächter, 2012-03-14

## Inhalt

<b>Einleitung .....</b>	<b>2</b>
Ungleichheit im Beschäftigungswesen.....	2
Zusammenfassung .....	3
<b>Ungleiche Ergebnisse am Arbeitsmarkt.....</b>	<b>4</b>
Beschäftigungsraten: Eindeutige Hinweise auf Diskriminierung.....	4
Methodologische Vorbemerkungen.....	4
Beschäftigungserfolg mit Bildung aus dem Ausland.....	5
Beschäftigungserfolg mit Bildung aus dem Inland.....	9
Beschäftigungsraten im Krisenverlauf .....	11
Beruf: Häufiger in gering qualifizierten Tätigkeiten .....	14
Beruflicher Erfolg mit Bildung aus dem Ausland.....	14
Beruflicher Erfolg mit Bildung aus dem Inland .....	17
Niedrigere mittlere Einkommen.....	20
Bildungsverwertung, nicht Bildung, ist das Hauptproblem.....	21
<b>Schluss: Was tun?.....</b>	<b>24</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>26</b>

# Einleitung

## Ungleichheit im Beschäftigungswesen

Soziale Unterschiede sind in den letzten Jahren wieder vermehrt ins Blickfeld der Politik und der Öffentlichkeit gekommen. Berichte über ihre Vergrößerung haben dazu ebenso beigetragen wie Untersuchungen und Debatten über ihre vielfältigen Wirkungen (Wilkinson 1995; Lynch et al. 2004; Marmot 2004; Wilkinson/Pickett 2005) und Ehrungen für beredte Kritiker großer Ungleichheit wie Armatya Sen, der 1997 den „Nobelpreis“ für Ökonomie erhielt. Der Konsens, große soziale Unterschiede gelte es zu vermeiden, ist daher heute vielleicht größer als je zuvor.

In Österreich ist es seit 1918 gelungen, die Einkommensunterschiede klein zu halten. Ausgeblieben ist aber ein Maßnahmenbündel, das für Gesellschaften mit größerer Toleranz für soziale Ungleichheit typisch wäre, nämlich die faire Gestaltung von Aufstiegschancen. Dazu gehören in der Regel neben einer entsprechenden Formung des Bildungswesens umfangreiche Vorkehrungen gegen Diskriminierung am Arbeitsmarkt, in Beschäftigung, am Wohnungsmarkt und anderen Bereichen. Die Regierungen und Parlamente Großbritanniens und der USA sind in dieser Hinsicht in den 1960er Jahren aktiv geworden und haben die individuellen, kollektiven und staatlichen Möglichkeiten, effektiv gegen Diskriminierung vorzugehen, seither immer mehr ausgedehnt und durch die Einrichtung effektiver Organisationen abgesichert. Das betrifft einerseits die Durchsetzung von Ansprüchen nach erfolgter Diskriminierung, vor allem aber auch die Vorbeugung gegen sie, nicht zuletzt durch abschreckende finanzielle Folgen.

Die vom Europäischen Rat seit 2000 erlassenen Richtlinien gegen Diskriminierung ebenso wie die EU Charta der Grundrechte haben in dieser Hinsicht auch in Österreich Spuren hinterlassen. Im internationalen Vergleich aber sind die EU Richtlinien noch unvollständig. Noch viel mehr gilt das für ihre rechtliche wie praktische Umsetzung in Österreich. Die Quellen und selbst die Verortung des österreichischen Zögerns sind bisher unbekannt geblieben. Es ist auch nicht mehr in allen Bereichen gleich stark. In Hinsicht auf die Chancengerechtigkeit für Frauen ist es weniger groß. Dem ging aber ein 80 oder 100 Jahre dauernder Kampf der Frauen gegen die „abendländischen Traditionen“ und ihre Wahrer voraus, der auch keineswegs abgeschlossen ist. Auch bei den Behindertenrechten scheint der Widerstand geringer zu sein, und in vieler Hinsicht gilt das auch in Bezug auf ältere Menschen und ältere Arbeitnehmer/innen. In diesen Bereichen scheint zu gelten, dass zumindest eine Sprache gefunden wurde, die es ermöglicht, zu Gleichberechtigung zu stehen, ohne sich dadurch zur Außenseiterin bzw zum Außenseiter zu machen. In einigen anderen Bereichen scheint dieses Stadium in Österreich bislang noch nicht erreicht worden zu sein, darunter auch in jenem, der in den EU Richtlinien als „ethnische“ Diskriminierung bezeichnet

wird. Um diesen speziell geht es in diesem Beitrag. Wie sich zeigen wird, können die Ursachen des Zögerns jedenfalls nicht darin liegen, dass es kein Problem gäbe, dass also keine sozial relevanten Ungleichheiten zwischen Einwander/innen, ihren unmittelbaren Nachfahren und der übrigen Bevölkerung bestünden.

### **Zusammenfassung**

Der Beitrag wird im zweiten Teil zeigen, in welchem Ausmaß die Beschäftigungschancen, die beruflichen Chancen und die Einkommen von Einwander/innen sich von jenen der nicht migrierten Bevölkerung unterscheiden, und wie sehr das bei ihren unmittelbaren Nachfahren der Fall ist. Dabei werden zuerst niedrigere Beschäftigungsraten, dann größere Häufigkeit in gering qualifizierten Tätigkeiten und entsprechend niedrigere Einkommen – und zwar jeweils bei gleicher Bildung – zu Tage treten. Abschließend wird sich zeigen, dass die Bildungsunterschiede in ihrem Ausmaß geringer sind als die Unterschiede in der Verwertung gleicher Bildung am Arbeitsmarkt.

Bezüglich der Ursachen gehört es zum Standardrepertoire der Arbeitsmarktpolitik, verminderte Beschäftigungsfähigkeit anzunehmen oder verminderte Effizienz bei der Arbeitsuche. Bei beidem ist das AMS zuständig, die Situation der Arbeitsuchenden zu verbessern. Nicht zum österreichischen Standardrepertoire gehört bisher die Vermutung, die Chancen am Arbeitsmarkt könnten trotz gleicher Beschäftigungsfähigkeit und gleicher Sucheffizienz vermindert sein, und dass das Problem auf der anderen Seite des Arbeitsmarkts liegen könnte, nämlich bei der verminderten Effizienz der Arbeitgeber/innen bei der Auswahl, Förderung und Beförderung von Beschäftigten. Sie ist eine Folge der teils bewussten, häufiger wohl unbewussten Anwendung unsachlicher Kriterien. Mit diesem Problem sind die Arbeitsuchenden und die Beschäftigten alleingelassen. Niemand hat bisher eine Zuständigkeit erklärt oder übertragen bekommen, die entsprechende Kompetenz der Arbeitgeber/innen und ihrer Vertreter/innen zu verbessern. Bisher ist es nur möglich, nach eklatanten unternehmerischen Fehlentscheidungen die Justiz zu bemühen, aber auch die Justiz ist in der österreichischen Tradition nicht für erzieherische Maßnahmen zuständig. Zudem ist es zu diesem Zeitpunkt ja zu spät, denn die Diskriminierung hat bereits stattgefunden, es wäre aber darum gegangen, sie vorbeugend zu verhindern. Es ist die Vorbeugung, auf welche die Bemühungen konzentriert werden müssten.

Vieles muss an dieser Stelle leider aus Platz- und Zeitgründen offen bleiben. Das betrifft vor allem Antworten auf die Frage nach den Ursachen. In jedem Abschnitt werden einige Bemühungen unternommen, häufig auftretende, aber kurzschlüssige Antworten auszuschneiden und die offenen Fragen möglichst präzise zu formulieren, doch selbst dem sind Grenzen gesetzt. Trotzdem wäre es in den meisten Fällen möglich, mit Hilfe vorhandener Daten empirische Antworten zu erarbeiten.

Abschließend wird die Schaffung einer Österreichischen Grundrechteagentur angeregt. Sie könnte zum einen die Agenden zur rechtlichen Sanktionierung von bereits erfolgter Diskriminierung bündeln und auf bislang nicht entsprechend abgedeckte Diskriminierungsbereiche ausdehnen, indem sie einschlägig aktive Einrichtungen vereinigte. Sie müsste aber ein ebenso starkes Standbein in der vorbeugenden, außergerichtlichen Arbeit mit Firmen, Vereinen und der breiteren Öffentlichkeit haben. Nicht zuletzt sollte sie auch als glaubwürdige, quasi amtliche Stimme für eine effizientere Gestaltung des Antidiskriminierungsrechts fungieren.

## **Ungleiche Ergebnisse am Arbeitsmarkt**

### **Beschäftigungsraten: Eindeutige Hinweise auf Diskriminierung**

#### Methodologische Vorbemerkungen

Vollbeschäftigung ist aus mehreren Gründen ein breit akzeptiertes politisches Ziel. Zum einen wird verringerte Gefahr von Unruhe und Populismus damit in Verbindung gebracht, zum anderen aber auch größere soziale Gleichheit und stabilere staatliche Finanzen. Strittiger ist, anhand welcher Kennzahlen sie bestimmt werden könne oder solle. In Österreich wird gemeinhin ein niedriger Anteil der AMS-Vorgemerkten an allen Beschäftigten und Vorgemerkten als Indikator verwendet. Das lässt aber die nicht vorgemerkten, auf Beschäftigung Hoffenden außer Acht. Zudem ist die Zahl durch wechselnde Vormerkpraktiken leicht manipulierbar. Eine Alternative ist die Beschäftigungsquote alias Beschäftigungsrate alias Erwerbstätigenquote oder -rate. Sie gibt den Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter an. Als beschäftigt gelten nach den bei der ILO vereinbarten Regeln alle, die in einer Referenzwoche für mindestens eine Stunde gegen Entgelt erwerbstätig waren. Man hat damit ein Maß, wie stark die Bevölkerung an Erwerbstätigkeit beteiligt ist. Die Aussagekraft der Beschäftigungsrate kann noch gesteigert werden, wenn zwei Bereinigungen vorgenommen werden. Die eine betrifft die wöchentliche Arbeitszeit. Wenn 40 Stunden als akzeptable Norm angesehen werden, dann wird Vollbeschäftigung umso mehr erreicht, wenn die Bevölkerung nicht nur in Beschäftigung ist, sondern es möglichst zu 40 Wochenstunden ist. Gleichzeitig ist es dann nicht unbedingt wünschenswert, wenn sie es in Teilen zu mehr als 40 Stunden pro Woche ist. Man wird also bei der Beschäftigung eine Arbeitszeitbereinigung vornehmen, die einerseits alle Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit gewichtet und der andererseits alle Stunden über 40 zum Opfer fallen. Die andere Bereinigung erwächst aus der Überlegung, dass hohe Beschäftigungsquoten besonders bei der jüngeren Bevölkerung nicht unbedingt wünschenswert sind, denn sie sollte an sich noch in Ausbildung sein. Man wird daher im Nenner nur die Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter einsetzen (und zwar mit ihrer potentiellen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden), die sich nicht in Ausbildung befindet. Alle nachstehenden

Beschäftigungsquoten sind in dieser doppelten Weise bereinigt. Dargestellt und besprochen wird ausnahmslos die durchschnittliche arbeitszeitbereinigte Beschäftigungsquote der Jahre 2008 bis 2010.

Dabei wird zwischen drei Bildungsebenen unterschieden, nämlich höchstens Hauptschulabschluss (geringe Bildung), Lehre oder mehrjährige BmS (mittlere Bildung) und Matura aufwärts (höhere Bildung) sowie zwischen sieben Ländern bzw Ländergruppen, in denen die Bildung beendet wurde oder in denen die Mutter bzw der Vater geboren wurde, nämlich Österreich (AT), übrige EU15/EFTA, EU Mitglieder 2004 und 2007 einschließlich Kroatien (EU neu), Bosnien-Herzegowina (BA), dann Serbien mit Kosovo, Montenegro und Mazedonien (SC+MK), weiters Türkei (TR), und schließlich die ganze übrige Welt (Sonst).

Als Datengrundlage dient durchgängig die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich. Sie ist die einzige Datenquelle für die Kombination von Bildung und Beruf, ja überhaupt die einzige für den Beruf. Sie wird seit 2004 kontinuierlich rund ums Jahr durchgeführt, wobei in jedem Vierteljahr an die 20.000 Haushalte in ganz Österreich befragt werden. In jedem Haushalt werden alle dort wohnenden Personen erfasst, sodass jedes Mal Daten über 45.000 bis 50.000 Personen entstehen. Jedes Vierteljahr wird ein Fünftel der Haushalte durch neue ersetzt. Jeder Haushalt wird somit in fünf aufeinander folgenden Quartalen befragt. Die Stichprobenziehung erfolgt seit 2004 aus dem vierteljährlich aktualisierten Bevölkerungsregister (POPREG) der Statistik Austria, auf dessen Grundlage auch die Hochrechnung der Befragungsdaten auf die Gesamtbevölkerung erfolgt.

#### Beschäftigungserfolg mit Bildung aus dem Ausland

Die erste zu klärende Frage lautet: Wie hoch sind auf jeder Bildungsebene die Beschäftigungsraten je nach staatlicher Herkunft? Sind sie völlig gleich oder völlig verschieden? Gibt es nennenswerte Unterschiede, ja oder nein?

Außer zwischen den Bildungsebenen muss dabei auch zwischen den Geschlechtern unterschieden werden. Die Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu sein, ist zwischen den Geschlechtern sehr verschieden. Das trifft besonders dann zu, wenn man die wöchentliche Arbeitszeit mitberücksichtigt. Während bei den Männern in erwerbsfähigem Alter, die nicht in Ausbildung stehen, je nach Bildung und Herkunft 50% bis 80% des arbeitszeitbezogenen Beschäftigungspotentials ausgeschöpft werden, sind es bei den Frauen nur 20% bis 60%. Diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern müssen hinterfragt werden, aber in diesem Beitrag kann das nur in sehr spezieller Hinsicht geschehen.

Wie sich zeigt, bestehen bei beiden Geschlechtern auf jeder Bildungsebene klaffende Unterschiede zwischen den Bildungsherkunftsländern. Die Spannen zwischen der jeweils höchsten und niedrigsten bereinigten Beschäftigungsrate betragen bei den Männern zwischen 8 und 19 Prozentpunkte, bei den Frauen zwischen 24 und 34 Prozentpunkte.

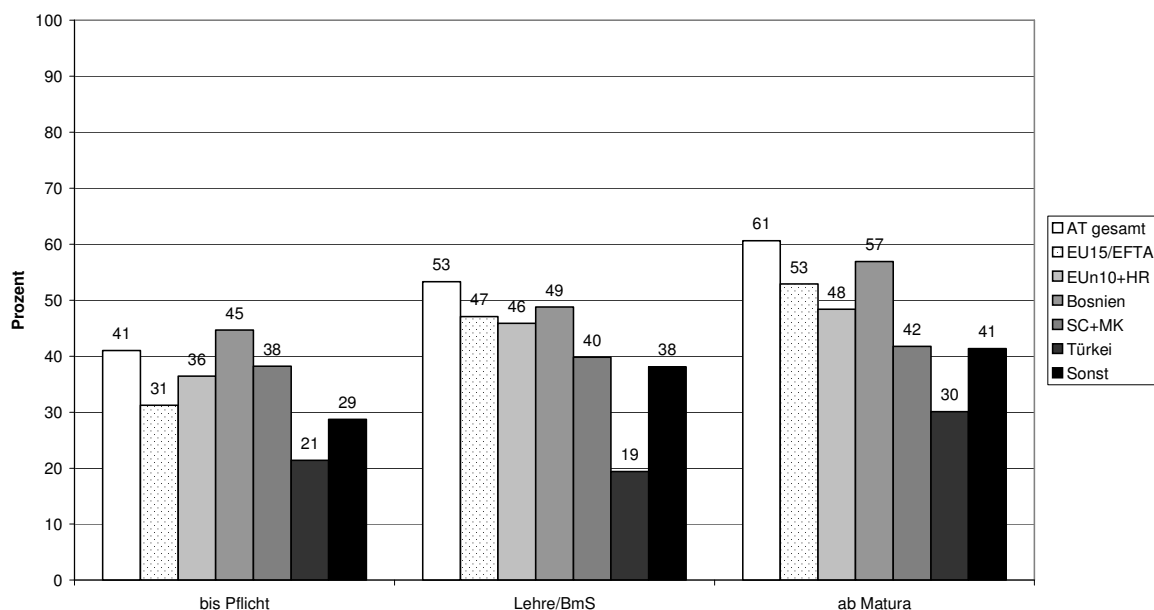
Frauen:

- Bei geringer Bildung liegen die Beschäftigungsraten zwischen 21% (Türkei) und 45% (Bosnien), also eine Spanne von 24 Prozentpunkten.
- Bei mittlerer Bildung 19% bei Türkei, ansonsten 38% (Sonst) bis 53% (Österreich), also eine Spanne von 34 bzw 15 Prozentpunkten.
- Bei höherer Bildung 30% bei Türkei, ansonsten 41% (Sonst) bis 61% (Österreich), also eine Spanne von 31 bzw 20 Prozentpunkten.

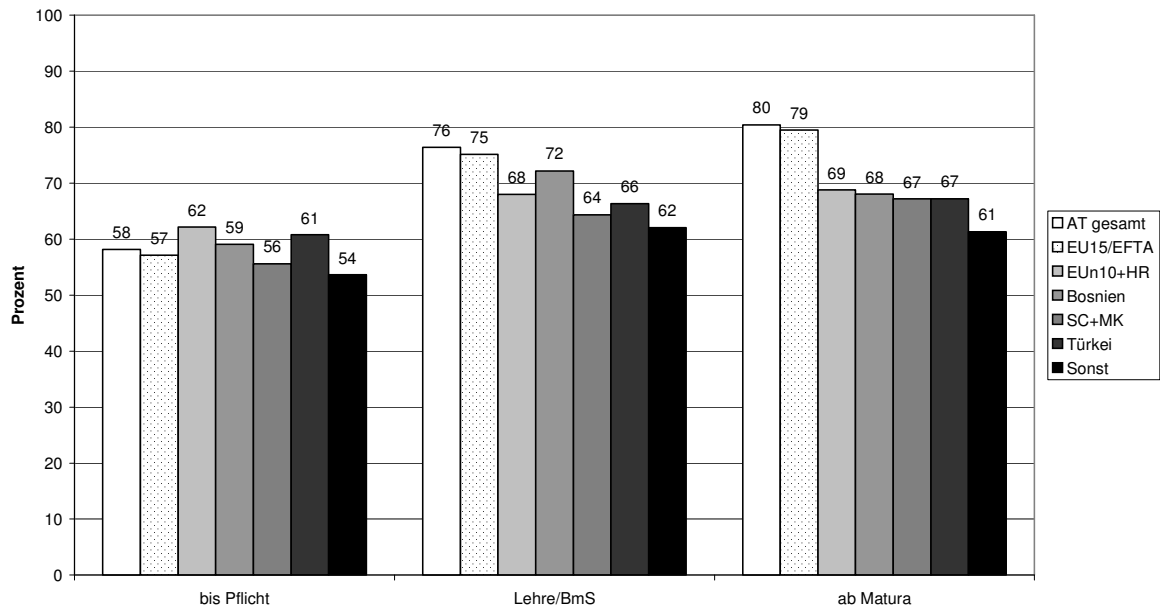
Männer:

- Bei geringer Bildung 54% (Sonst) bis 62% (EU neu), also eine Spanne von 8 Prozentpunkten.
- Bei mittlerer Bildung 62% (Sonst) bis 76% (Österreich), also eine Spanne von 14 Prozentpunkten.
- Bei höherer Bildung 61% (Sonst) bis 80% (Österreich), also eine Spanne von 19 Prozentpunkten.

**Beschäftigungsrate der Frauen in erwerbsfähigem Alter ohne Lehrlinge nach Bildungsstaat mit Berücksichtigung der Arbeitszeit bis 40 Stunden, Durchschnitt 2008-2010**



**Beschäftigungsrate der Männer in erwerbsfähigem Alter ohne Lehrlinge nach Bildungsstaat mit Berücksichtigung der Arbeitszeit bis 40 Stunden, Durchschnitt 2008-2010**



Ein paar Dinge sind bei den Frauen auffällig. Erstens ist die Spanne bei geringer Bildung am kleinsten. Zweitens, lässt man jene mit Bildung aus der Türkei als Sonderfall weg, dann ist die Spanne auf jeder Bildungsebene mehr oder minder gleich. Die Spannen betragen dann 16, 15 und 20 Prozentpunkte und sind statistisch nicht mehr signifikant verschieden. Drittens weisen auf allen drei Bildungsebenen die Frauen aus Bosnien die höchste oder zweithöchste Beschäftigungsrate auf. Viertens gibt es den offensichtlichen Sonderfall der Frauen mit Bildung aus der Türkei. Sie weisen eindeutig den geringsten Beschäftigungserfolg auf, den zweitniedrigsten die Frauen mit Bildung aus der sonstigen Welt. Zwischen der Türkei und dem zweitniedrigsten Wert belaufen sich die Unterschiede immerhin auf 8, 19 und 11 Prozentpunkte. Die besondere Situation der Frauen mit Bildung aus der Türkei verdient offensichtlich Aufmerksamkeit, ein Punkt, den auch die OECD betont hat (Krause/Liebig 2011). Pointiert kann man vielleicht so fragen: Wie könnte erklärt werden, dass der Beschäftigungserfolg von Frauen mit Bildung aus Bosnien auf allen drei Bildungsebenen annähernd dem der Frauen mit inländischer Bildung gleich ist, jener der Frauen mit Bildung aus der Türkei aber auf allen drei Bildungsebenen so eklatant verschieden? Ich werde darauf im Folgenden verschiedentlich zurückkommen.

Die auffälligen Punkte bei den Männern: Erstens ist die Spanne bei geringer Bildung am kleinsten. Bei den Männern kann man sogar sagen, je höher die Bildung desto größer die Spanne. Der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert nimmt mit steigender Bildung von 8 auf 14 und 19 Prozentpunkte zu. Zweitens ist der niedrigste Wert auf allen drei Bildungsebenen bei den Männern mit Bildung aus der sonstigen Welt zu finden. Er liegt bei geringer und mittlerer Bildung 2, bei höherer Bildung 6 Prozentpunkte unter dem zweitniedrigsten Wert. Drittens sind mit Bildung von außerhalb der EU15/EFTA Staaten die Beschäftigungsraten mit höherer Bildung nicht größer als mit mittlerer Bildung.

Bemerkenswert ist, dass die Männer mit Bildung aus der Türkei bereinigte Beschäftigungsraten von 61% bis 67% aufweisen, sehr ähnlich jenen der Männer mit Bildung aus Serbien, Bosnien und aus den neuen EU Mitgliedsländern. Brizić (2005) hatte vorgeschlagen, die Bildung aus der Türkei sei für ihre Besitzer/innen häufig deshalb nicht nutzbar, weil sie in einer faktischen Fremdsprache erworben worden sei, nämlich Türkisch statt einer der 40 oder 60 Minderheitensprachen. Das müsste dann aber bei den Männern ebenso zutreffen wie bei den Frauen, tut es aber sichtlich nicht. Das heißt, Bildung aus der Türkei zu haben, ist nicht grundsätzlich problematisch und legt nahe, dass auch bei den Frauen das Problem nicht bei der Qualität der türkischen Bildung liegt.



### Beschäftigungserfolg mit Bildung aus dem Inland

Im Inland erworbene Ausbildung hat am Arbeitsmarkt den Vorteil, dass die Schultypen und Abschlüsse den Arbeitgeber/innen weitgehend bekannt sind. Es entsteht weniger Unsicherheit, so dass auch kein Abwertungsreflex eintritt. Dieser könnte aber weiterhin gegen Arbeitssuchende eintreten, die zwar ihre Ausbildung in Österreich beendet haben, aber durch den Namen, den Akzent, das Aussehen, die Kleidung oder andere äußere Merkmale die Vermutung auslösen, sie oder ihre Eltern könnten aus dem Ausland stammen. Wie verhalten sich daher die bereinigten Beschäftigungsquoten der nicht in Ausbildung stehenden Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter mit in Österreich beendetem Bildungsverlauf, wenn man nach dem Geburtsstaat der Mutter bzw des Vaters unterscheidet?

Betrachten wir wieder auf jeder Bildungsebene die Spanne zwischen der kleinsten und der größten Beschäftigungsrate. Die Spannen betragen zwischen 11 und 21 Prozentpunkten. Bei den Männern liegen alle drei zwischen 11 und 14 Prozentpunkten, sind also faktisch gleich. Bei den Frauen liegen sie zwischen 12 und 21 Prozentpunkten. Der Höchstwert von 21 Prozentpunkten tritt bei mittlerer Bildung auf.

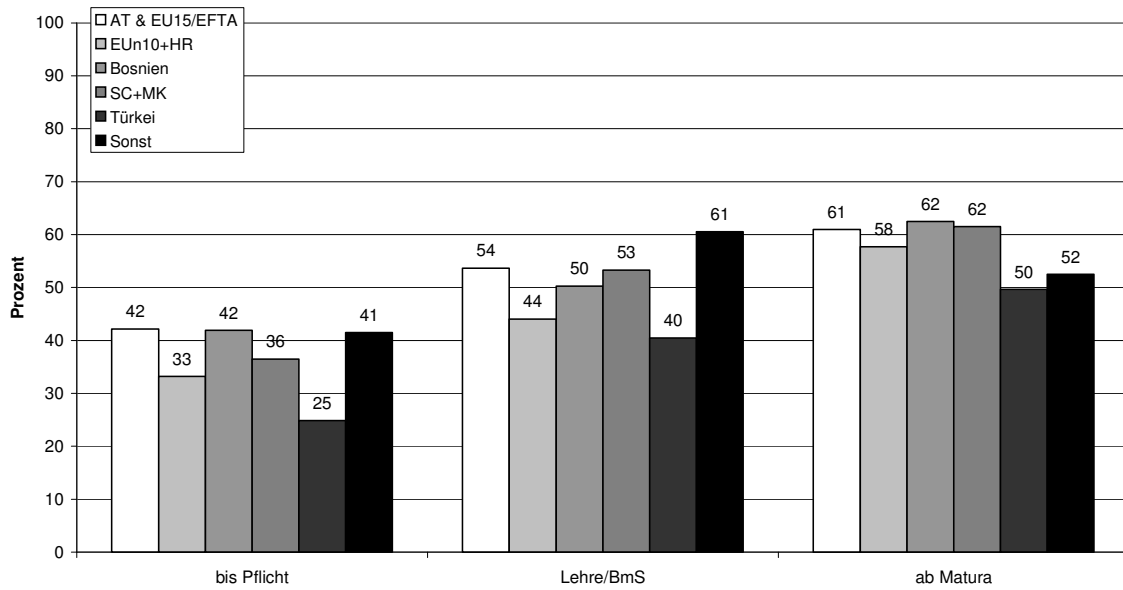
Frauen:

- Bei geringer Bildung betragen die bereinigten Beschäftigungsraten zwischen 25% (Türkei) und 42% (EU15/EFTA inkl Österreich), also eine Spanne von 17 Prozentpunkten.
- Bei mittlerer Bildung zwischen 40% (Türkei) und 61% (Sonst), also eine Spanne von 21 Prozentpunkten.
- Bei höherer Bildung zwischen 50% (Türkei) und 62% (Bosnien), also eine Spanne von 12 Prozentpunkten.

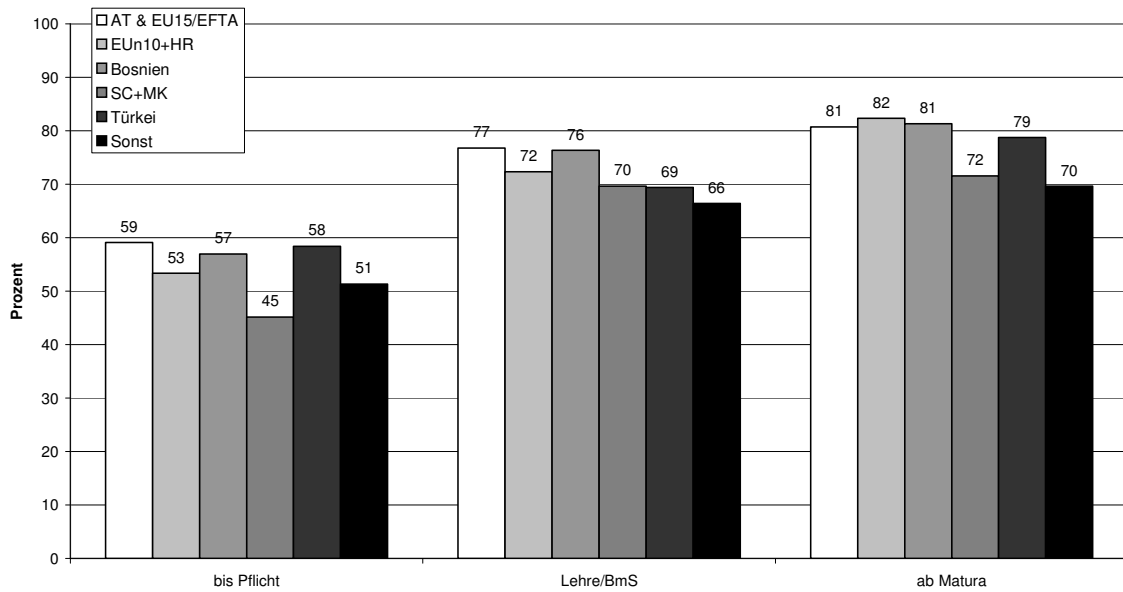
Männer:

- Bei geringer Bildung 45% (Serbien) bis 59% (EU15/EFTA inkl Österreich), also eine Spanne von 14 Prozentpunkten.
- Bei mittlerer Bildung 66% (Sonst) bis 77% (EU15/EFTA einschließlich Österreich), also eine Spanne von 11 Prozentpunkten.
- Bei höherer Bildung 70% (Sonst) bis 82% (EU neu), also eine Spanne von 12 Prozentpunkten.

**Beschäftigungsrate der Frauen mit in Österreich beendeter Bildung in erwerbsfähigem Alter ohne  
Lehrlinge nach dem Geburtsstaat der Mutter  
mit Berücksichtigung der Arbeitszeit bis 40 Stunden, Durchschnitt 2008-2010**



**Beschäftigungsrate der Männer mit in Österreich beendeter Bildung in erwerbsfähigem Alter ohne  
Lehrlinge nach Geburtsstaat des Vaters  
mit Berücksichtigung der Arbeitszeit bis 40 Stunden, Durchschnitt 2008-2010**



Wie groß sind diese Spannen im Vergleich zu vorher, als es um Bildung aus dem Ausland ging? Sie sind sehr ähnlich. Bei den Männern betragen sie vorher 8, 14 und 19 Prozentpunkte, nun betragen sie 14, 11 und 12 Prozentpunkte. Bei den Frauen sind sie ähnlich groß wie bei Bildung aus dem Ausland ohne Türkei: zuvor 16, 15 und 20, jetzt 17, 21 und 12 Prozentpunkte. Für die Unterschiede bei der bereinigten Beschäftigungsrate ist demnach die Herkunft der Bildung von geringer Bedeutung, die Herkunft der Familie aber von großer, und das auf allen Bildungsebenen in ähnlichem Ausmaß.

Diese Erkenntnis hat Folgen für alle Versuche, die Unterschiede der bereinigten Beschäftigungsrate zu erklären. Wenn es nicht darauf ankommt, ob die Ausbildung im Inland absolviert wurde oder im Ausland, kommt es auch nicht auf die Qualität des Bildungswesens an und auch nicht auf die Noten. Weiters kommt es offenbar nicht auf die Aufenthaltsdauer an, denn die ist bei den unmittelbaren Nachfahren eine andere als bei den Einwander/innen selbst, und somit weder auf das Wissen über die hiesigen Verhältnisse und die Erfahrung in ihnen noch auf die tatsächlichen Deutschkenntnisse. Bei gegebener Bildung sind demnach für die Wahrscheinlichkeit von Beschäftigung Merkmale entscheidend, die an den unmittelbaren Nachfahren ebenso festgestellt oder ihnen ebenso zugeschrieben werden können wie den Einwander/innen selbst, und zwar bei beiden Geschlechtern. Das wäre dann beispielsweise nicht das Ausmaß der Deutschkenntnisse, sondern ob in irgendeiner Weise, wie stark oder schwach auch immer, ein zuordenbarer Akzent vorhanden ist. Namen, besonders auch Vornamen, können in gleicher Weise funktionieren. Die von der ILO auf Einladung der jeweiligen Regierungen in den Niederlanden, Belgien, Spanien, Italien, Frankreich und Schweden durchgeführten Diskriminierungstests sowie ähnliche Tests von anderen in Dänemark, Großbritannien, der Schweiz und andernorts haben alle gezeigt, dass ein Hauch von Akzent oder ein an Einwanderung gemahnender Vorname bei jungen Bewerber/innen selbst für gering qualifizierte Tätigkeiten dazu führt, dass sie drei- bis fünfmal so viele Versuche machen müssen, um eine Stelle zu finden, wie andere (z.B. Allasino u.a. 2004; Cediey/Foroni 2007; Attström 2007). Studien in Schweden haben gezeigt, dass Namensänderungen den Erfolg am Arbeitsmarkt erhöhen (Arai/Skogman Thoursie 2009, 2007). Daran wird mehr als deutlich, dass ein wichtiger Teil der Beschäftigungsentscheidungen auf unsachliche Weise getroffen wird.

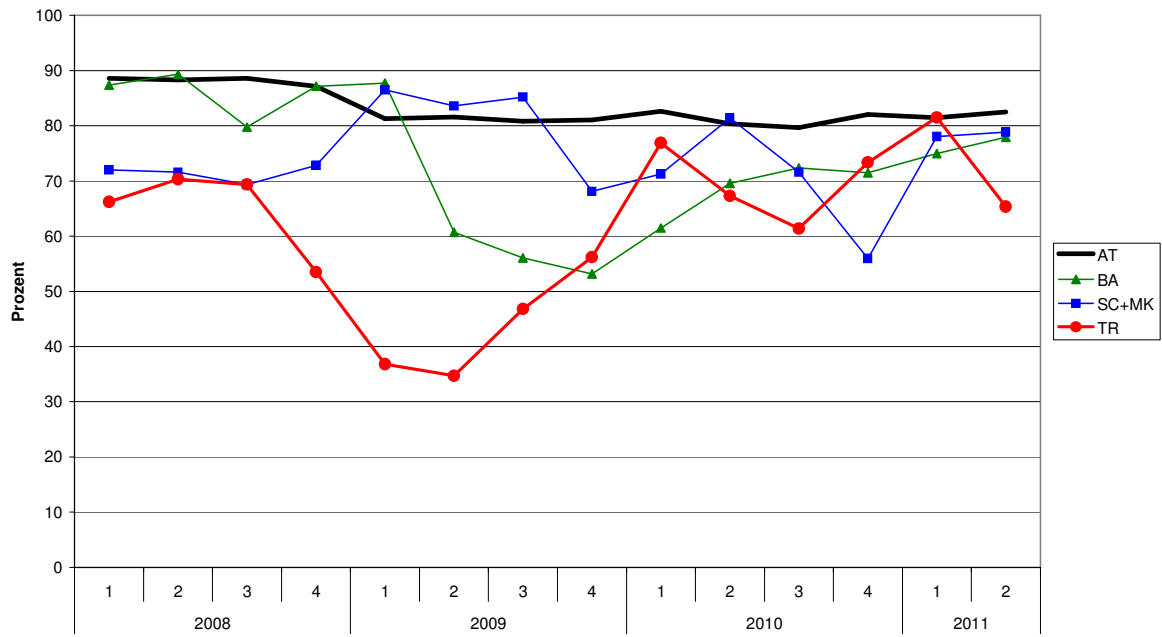
#### Beschäftigungsraten im Krisenverlauf

Wenden wir uns nochmals der Sonderstellung der Frauen mit Türkeibezug zu. Wie bei der Bildung aus dem Ausland, findet sich auch bei der Bildung aus dem Inland auf allen drei Bildungsebenen die kleinste Beschäftigungsrate bei den Frauen mit Bezug zur Türkei. Zunächst muss man drei Dinge festhalten: Erstens, wie auch bei den anderen Herkunftsländern, ist die Beschäfti-

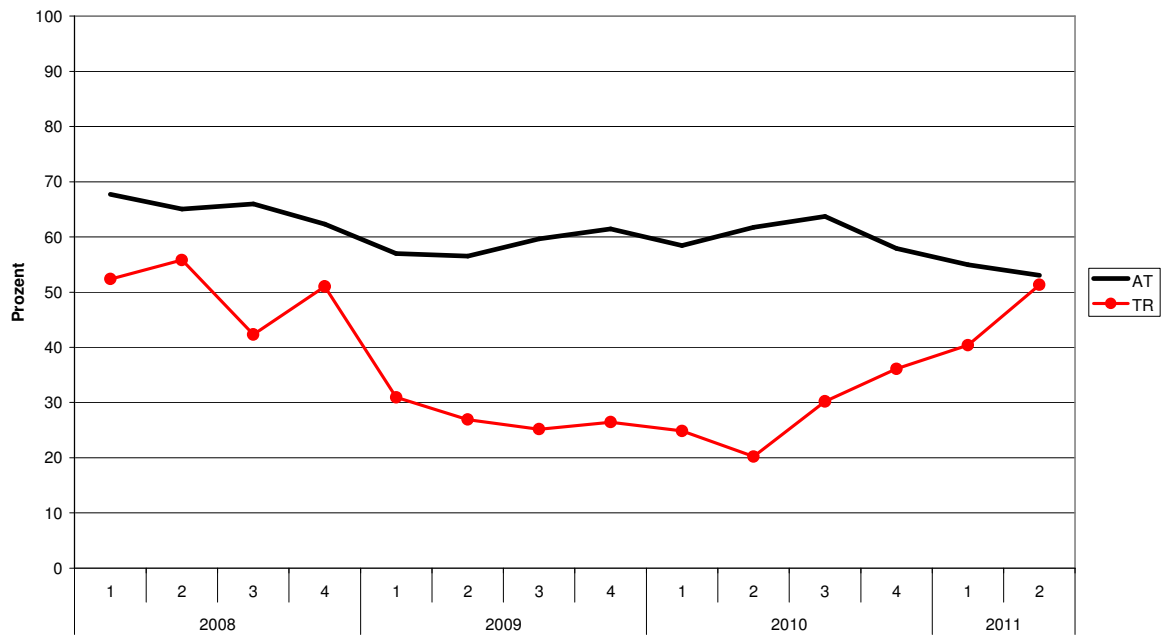
gungsrate der Frauen mit geringer Bildung aus dem Inland statistisch gesehen gleich wie jene der Frauen mit geringer Bildung aus dem Ausland (25% gegenüber 21%; beide Male 8 Prozentpunkte Abstand zur zweitniedrigsten Beschäftigungsrate). Zweitens sind bei mittlerer und den Anzeichen nach auch bei höherer Bildung die Beschäftigungsraten bei Frauen mit im Inland erworbener Bildung und in der Türkei geborener Mutter größer als bei Frauen mit Bildung aus der Türkei, nämlich bei mittlerer 40% gegenüber 19% und bei höherer 50% gegenüber 30%. Drittens sind die Abstände zur zweitniedrigsten Beschäftigungsrate kleiner. Mit mittlerer Bildung beträgt der Abstand 4 statt 19 und mit höherer Bildung 2 statt 11 Prozentpunkte. Abstände von 4 oder 2 Prozentpunkten sind hier bereits alle zu klein, um mit Sicherheit sagen zu können, dass sie überhaupt bestehen. Ähnliche Verbesserungen treten auch bei den Frauen mit Bezug zu Serbien und zu den hier mit Sonst bezeichneten Staaten auf.

Diese Verbesserungen sind aber nicht der entscheidende Punkt, denn die Frage bleibt, ob die vergleichsweise niedrigen Beschäftigungsraten der Frauen mit Bezug zur Türkei nicht freiwillig seien. Die Frage wäre schwer zu beantworten, wenn uns nicht ein natürliches Experiment zu Hilfe gekommen wäre. Die 2007 begonnene Finanzkrise verschärfte sich ab Herbst 2008 und schlug danach auch in Österreich auf den Arbeitsmarkt durch. Der Beschäftigungsverlauf ab 2008 führt vor, wer am Arbeitsmarkt wie verletzlich ist. Dabei zeigt sich klipp und klar, dass Frauen aus der Türkei und besonders auch ihre Töchter sich durch Ausbildung nicht vor konjunkturellen Beschäftigungsnachteilen schützen können. Die nicht um die Arbeitszeit, aber um die Ausbildung bereinigte Beschäftigungsquote der 15 bis 29 Jahre alten Frauen mit im Inland absolvierter mittlerer Bildung und in Österreich geborener Mutter betrug von Jänner bis September 2008 rund 88%, ging dann während des Herbstes und Winters auf etwa 82% zurück und blieb seither mehr oder minder auf diesem Niveau. Ganz anders bei den entsprechenden Frauen mit in der Türkei geborener Mutter. Sie erreichten im Sommer 2008 etwa 70%, machten dann aber bis Frühling 2009 eine Halbierung auf 35% durch, worauf bis Winter 2010 ein Anstieg auf etwa 77% folgte, dann bis zum Sommer ein Rückgang auf etwa 62% und im Winter 2011 eine neuerliche Spitze von etwa 82% gefolgt von einem scharfen Rückgang zum Sommer hin. Bei den entsprechenden Frauen mit in Bosnien geborener Mutter gab es in der Krise ebenfalls einen Beschäftigungseinbruch, aber nicht so dramatisch, nämlich von 89% im Sommer 2008 auf etwa 53% im Herbst 2009 und seither eine kontinuierliche Erholung auf etwa 78%. Die entsprechenden Frauen mit in Serbien geborener Mutter spürten die Krise nicht nachteilig. Bei den Männern gab es generell nichts dergleichen.

BQ Frauen, 15-29 Jahre, nicht in Ausbildung, mittlere Bildung in Österreich, Geburtsland der Mutter



BQ Frauen, 15-29 Jahre, nicht in Ausbildung, geringe Bildung in Österreich, Geburtsland der Mutter



Man wird nicht davon ausgehen können, dass die jungen Frauen mit mittlerer Bildung und in der Türkei geborener Mutter in der Krise freiwillig auf Beschäftigung verzichteten. Vielmehr zeigt der Verlauf eindeutig, wie sehr sie von Entscheidungen der Arbeitgeber/innen abhängig sind, und dass sie dabei als erste und fast panikartig auf die Straße gesetzt werden. Sachliche Gründe werden dafür schwer anzuführen sein. Der nächste Abschnitt wird zeigen, dass die betroffenen Frauen nicht häufiger als jene mit in Serbien geborener Mutter in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten beschäftigt waren, und dass es deutlich weniger häufig der Fall war als bei den entsprechenden Frauen mit in Bosnien geborener Mutter, und dass diese Häufigkeit auch kleiner war als bei den Männern, dass also von da her keine größere Verletzlichkeit gegeben war. An der Bekleidung, die ohnehin nicht als sachlicher Grund gelten könnte, scheint es auch nicht zu liegen. Die EU Grundrechteagentur, Sitz in Wien, fand in einer Befragung im Frühling 2008, dass in Österreich Frauen mit Bezug zur Türkei unabhängig von ihren Bekleidungsgehnheiten am Arbeitsmarkt benachteiligt werden (European Union Agency for Fundamental Rights 2009a, 2009b). Das alles belegt, dass ihre niedrigen Beschäftigungsquoten bisher zu selbstverständlich genommen und zu leichtfertig der „Kultur“ der Einwander/innen statt jener der Arbeitgeber/innen in Österreich zugeschrieben wurden. Die von der OECD eingeforderte Beschäftigung mit dem Sachverhalt und die Messung des Ausmaßes an Diskriminierung am Arbeitsmarkt (Krause/Liebig 2011), und zwar speziell auch in Bezug auf Frauen mit in Österreich beendeter Bildung und in der Türkei geborener Mutter, wären demnach mehr als angebracht.

### **Beruf: Viel häufiger in gering qualifizierten Tätigkeiten**

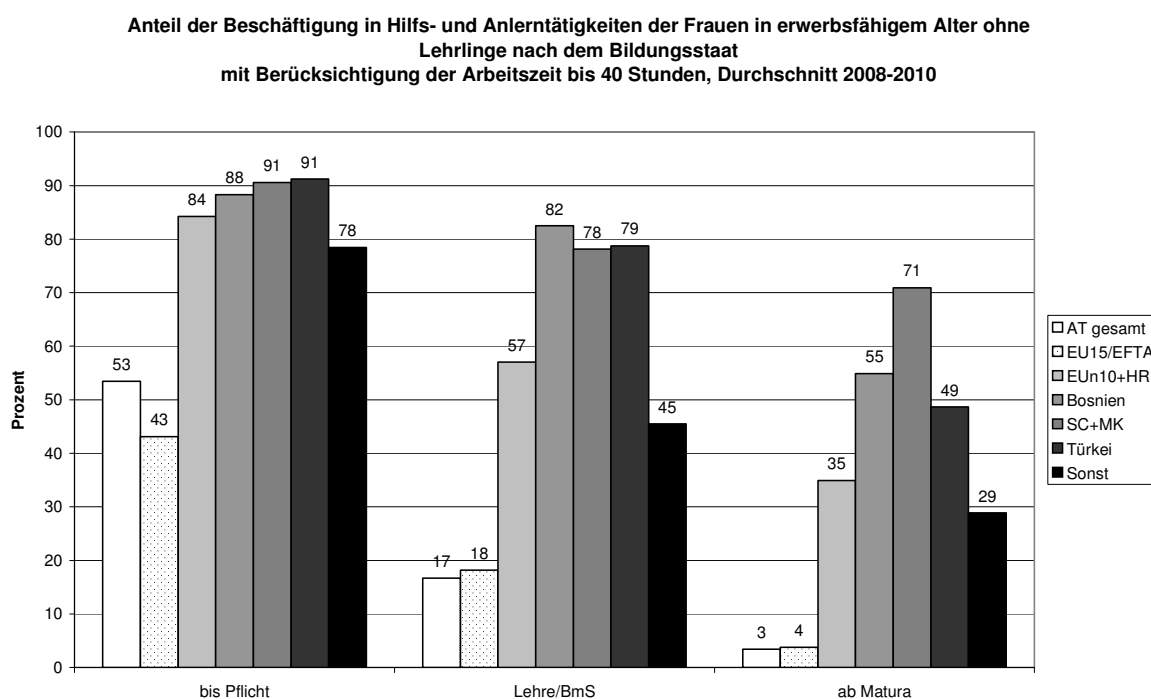
#### Beruflicher Erfolg mit Bildung aus dem Ausland

Viel dramatischer als die Beschäftigungsraten unterscheidet sich auf jeder Bildungsebene das Risiko, in gering qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt zu sein. Damit sind hier Hilfs- und Anlern Tätigkeiten gemeint, also solche, die keine einschlägige berufliche Ausbildung voraussetzen. Die Nachfrage nach Beschäftigten für solche Tätigkeiten wechselt in Österreich zwar saisonal und im Konjunkturverlauf, ist im Durchschnitt aber mit etwa 900.000 Arbeitsplätzen recht stabil. Die Mehrheit dieser Arbeitsplätze wird aber interessanterweise von Personal mit mittlerer Bildung ausgefüllt. Es ist diese Konkurrenz von „oben“, nicht jene von „außen“, die den gering Gebildeten Schwierigkeiten macht. Das ist aber hier nicht der Punkt. In diesem Abschnitt geht es um die sehr großen Unterschiede beim Risiko, trotz mittlerer oder höherer Bildung in gering qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt zu sein. Man wird in diesem Abschnitt nun sehen, dass gering qualifizierte Beschäftigung trotz mittlerer oder höherer Bildung ein sehr ausgeprägtes Problem ist.

Die beschäftigten Frauen mit geringer Bildung und Bildungsende in Österreich und einer Mutter, die in Österreich oder einem anderen EU15/EFTA Staat geboren wurde, sind 2008 bis 2010 ar-

beitszeitbereinigt zu 52% in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt gewesen, mit mittlerer Bildung zu 16%, mit höherer Bildung zu 3%. Im Gegenzug finden 48%, 84% und 97% der Beschäftigung in mittleren und höheren Tätigkeiten statt. Wurde die Bildung im Ausland beendet, speziell außerhalb der EU15/EFTA Staaten, dann sind die Anteile in Hilfs- und Anlerntätigkeiten viel größer. Sie bewegen sich dann bei geringer Bildung zwischen 78% und 91%, bei mittlerer Bildung zwischen 45% und 82% und bei höherer Bildung zwischen 29% und 71%. Man sieht, die Anteile sind bei mittlerer Bildung kleiner als bei geringer, und bei höherer Bildung kleiner als bei mittlerer, aber sie sind selbst bei höherer Bildung enorm. Dafür dass Frauen, die in Serbien höhere Bildung erworben haben, bei Beschäftigung in Österreich zu 71% in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt sind, ist es schwer, eine menschenrechtskompatible Erklärung zu finden.

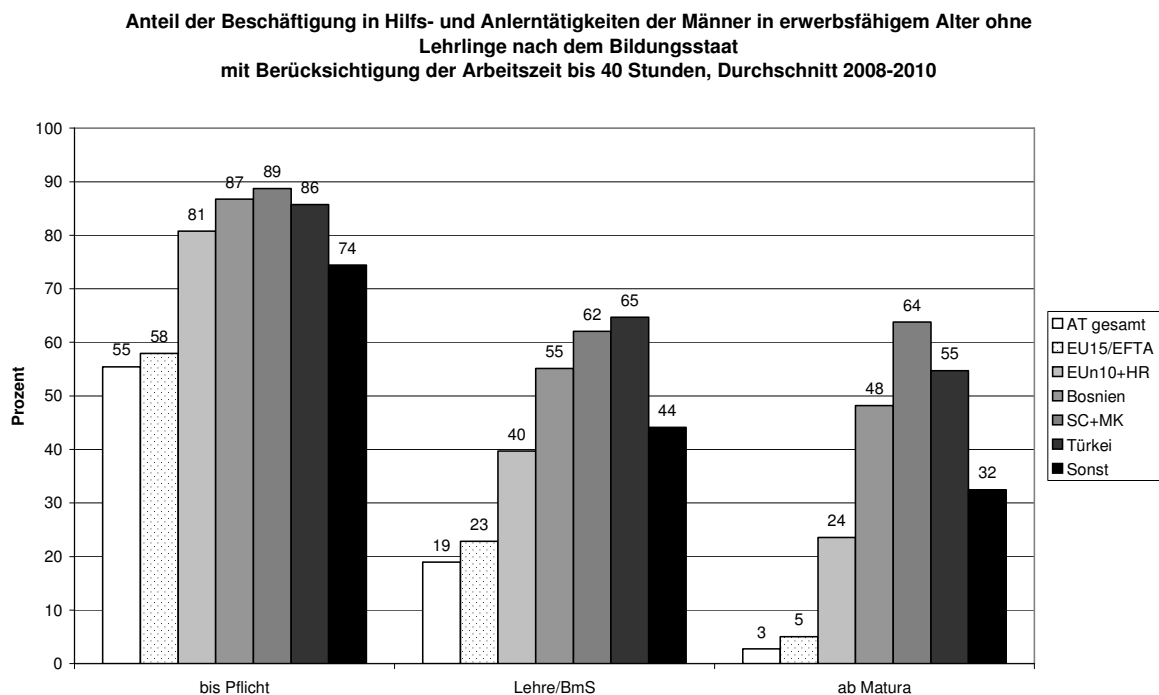
Unübersahbar ist auch, dass der mit mehr Bildung einhergehenden Verringerung um nahezu 50 Prozentpunkte von 52% auf 16% und 3% bei den Frauen mit im Inland beendeter Bildung und im Inland geborener Mutter nicht immer entsprechende Verringerungen bei den Frauen mit Bildung von außerhalb der EU15/EFTA Staaten gegenüberstehen. Bei Bosnien sind es nur 33 Prozentpunkte von 88% auf 55%, bei Serbien nur 20 von 91% auf 78% und 71%, bei der Türkei aber immerhin 42 von 91% auf 79% und 49%.



Auffällig ist, dass bei den Frauen, die am Arbeitsmarkt nicht erst seit 1.5.2011, sondern schon seit 1.1.1994 rechtlich gleichgestellt sind, nämlich jenen mit Bildung aus EU15/EFTA Staaten, keine

nennenswerte Diskrepanz im Vergleich zu den Frauen mit im Inland erworbener Bildung und im Inland geborener Mutter auftritt. Man wird im Lauf der Jahre sehen, ob die nunmehrige arbeitsrechtliche Gleichstellung der Frauen aus den Mitgliedsländern von 2004 einen ähnlichen Effekt hat. Für die RWR Karte, deren Inhaber/innen weit von rechtlicher Gleichstellung entfernt sind, lässt das jedenfalls nichts Gutes erwarten. Hier sind aber Fragen offen, denen bei anderer Gelegenheit nachzugehen sein wird, darunter diese: Hat es bei den seit 1994 arbeitsrechtlich Gleichgestellten seit damals eine allmähliche Angleichung gegeben oder hatten sie schon 1993 das gleich niedrige Risiko unter ihrer Ausbildung beschäftigt zu sein?

Bei den Männern unterscheidet sich die Situation wenig von jener der Frauen. Die Männer mit Bildungsende im Inland und im Inland geborenem Vater kommen je nach Bildung auf Anteile von arbeitszeitbereinigt 52%, 19% und 2% Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten. Bei den Männern mit in Serbien beendeter Bildung sind es dagegen 89%, 62% und 64%, bei Türkei 86%, 65% und 55%, bei Bosnien 87%, 55% und 48%, bei Sonst 74%, 44% und 32% und bei EU neu 81%, 40% und 24%.



Bei mittlerer Bildung betragen die Beschäftigungsanteile in Hilfs- und Anlerntätigkeiten bei den Frauen 45% bis 82%, bei den Männern nur 40% bis 65%. Auf dieser Bildungsstufe ist demnach ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern zu beobachten, nicht aber bei geringer und bei höherer Bildung. Die aus dem Ausland mitgebrachte mittlere Bildung der Frauen wird



weit stärker entwertet als jene der Männer. Besonders deutlich ausgeprägt ist dieser Geschlechterunterschied bei Bosnien, wo er 27 Prozentpunkte betrug und damit fast doppelt so groß ausfiel wie bei der Türkei (14 Prozentpunkte) und deutlich größer als bei Serbien (16 Prozentpunkte) und EU neu (17 Prozentpunkte). Die Gründe sind vorerst unklar.

Die OECD hat relativ stark den Befund von Stadler & Wiedenhofer-Galik (2009, 2011) hervorgehoben, dass im Frühling 2008 nur rund ein Drittel der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter mit im Ausland beendeter mittlerer oder höherer Bildung angab, jemals einen Antrag auf Anerkennung ihres Bildungsabschlusses gestellt zu haben, während rund die Hälfte angab, eine Anerkennung sei „nicht nötig“, und dass man nicht weiß, was letzteres aussagt. Eine geplante neuerliche Befragung im Frühling 2014 wird vielleicht hilfreiche Daten erbringen. Die OECD hat mit Hilfe logistischer Regression herausgerechnet, dass Nostrifizierung den Betroffenen beruflich relativ viel bringt, und hat sich über die Gründe gewundert, warum das so wenig in Anspruch genommen wird (Krause/Liebig 2011). Eine Möglichkeit wäre, dass der gegenwärtig ausgeübte Beruf für den Lebensunterhalt und die Sparziele ausreicht und auch ausreichend Sicherheit für die Zukunft zu bieten scheint. Aus den Antworten von Einwander/innen auf die in der jährlichen SILC Befragung gestellte Frage nach der Zufriedenheit mit der Hauptbeschäftigung einerseits, mit dem Haushalts- und dem persönlichen Einkommen andererseits zeigt sich bei Einwander/innen von außerhalb der EU und besonders aus der Türkei allerdings stets eine erheblich geringere Zufriedenheit. Die OECD zog stärker in Betracht, dass administrative Barrieren die Nostrifizierung von Zeugnissen und Abschlüssen behindern könnten. Bichl (2011) hat einen Überblick über die verwirrende Vielfalt der diesbezüglichen Zuständigkeiten zusammengestellt, und anekdotisch lässt sich jedenfalls sagen, dass auch in den jeweiligen Behörden die Zuständigkeiten nicht ganz klar zu sein scheinen, oder bei den Betroffenen jedenfalls dieser Eindruck entsteht. Vorderhand erschiene es jedoch zuerst nötig, den Befund der OECD über die berufliche Rendite statistisch nachzuvollziehen und eventuell zu verfeinern.

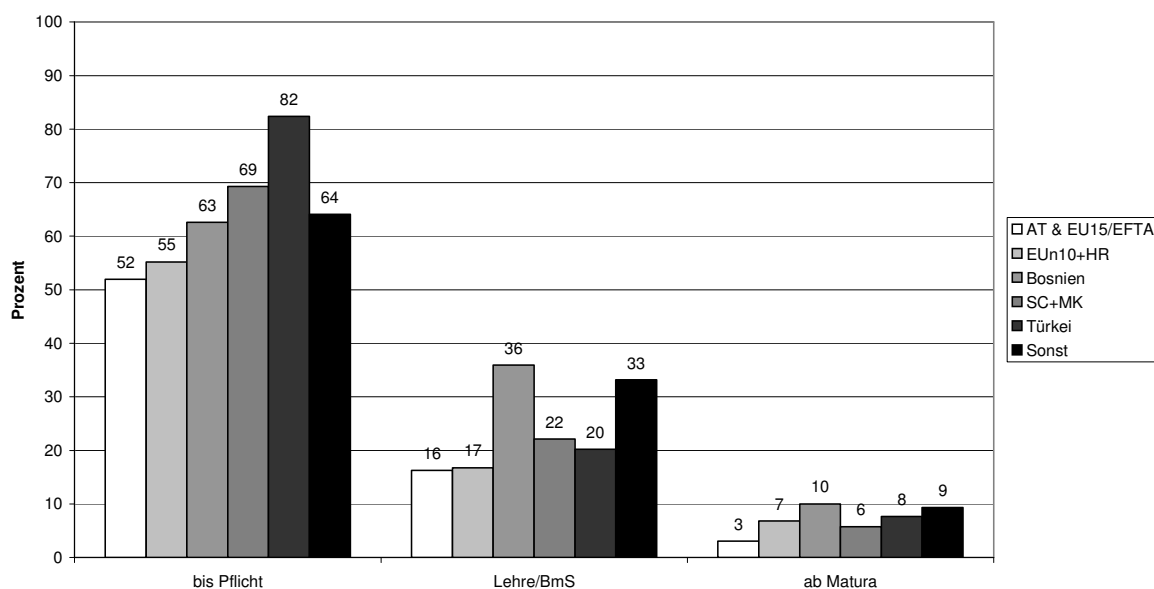
### Beruflicher Erfolg mit Bildung aus dem Inland

Mit im Inland absolvierter Bildung ist das Risiko, in Hilfs- und Anlernertätigkeiten beschäftigt zu sein, geringer als mit im Ausland beendeter Bildung. Das trifft umso mehr zu je höher die Bildung ist, und es trifft bei den Frauen etwas mehr zu als bei den Männern.

Eine Reihe von Gründen ist für diese günstigere Lage denkbar. Bei inländischen Abschlüssen besteht zum einen keinerlei Nostrifizierungsbedarf und andererseits ist in den allermeisten Fällen volle Bewegungsfreiheit am Arbeitsmarkt gegeben. Zudem ist den Arbeitgeber/innen die Bedeutung der einzelnen Abschlüsse klar. Ebenso wichtig ist vielleicht, dass sie auch von den Betriebsrät/innen und anderen Mitarbeiter/innen nicht in Zweifel gezogen werden können.

Wie bereits erwähnt beläuft sich der arbeitszeitbereinigte Beschäftigungsanteil in Hilfs- und Anlern­tätigkeiten bei den Frauen mit im Inland beendeter Bildung und im Inland geborener Mutter auf 52% bei geringer Bildung, 16% bei mittlerer Bildung und 3% bei höherer Bildung. Merkliche Unterschiede je nach Geburtsland der Mutter gibt es vor allem bei geringer Bildung. Den 52%, wenn die Mutter in Österreich oder einem anderen EU15/EFTA Staat geboren wurde stehen 55% gegenüber, wenn die Mutter in einem neuen EU Mitgliedsland geboren wurde, 63%, wenn sie in Bosnien geboren wurde, 69% wenn in Serbien, 82% wenn in der Türkei und 64% wenn in einem sonstigen Staat. Bei mittlerer Bildung beobachtet man bei Bosnien und Sonst erhöhte Werte von 36% bzw 33%, während sie ansonsten zwischen 17% und 22% liegen. Mit höherer Bildung liegen die Werte bei im Ausland geborener Mutter alle zwischen 6% und 10%, wobei erneut bei Bosnien und Sonst die beiden höchsten Werte auftreten. Während somit bei geringer Bildung die Frauen mit in der Türkei geborener Mutter ungewöhnlich stark betroffen sind, ist das bei mittlerer und höherer Bildung keineswegs der Fall. Auf letzteres wurde oben bereits verwiesen, als es um die Frage ging, aus welchen Gründen junge Frauen mit im Inland beendeter mittlerer Bildung und aus der Türkei stammender Mutter in der Krise 2008-2009 so ungewöhnlich stark zum Handkuss kamen.

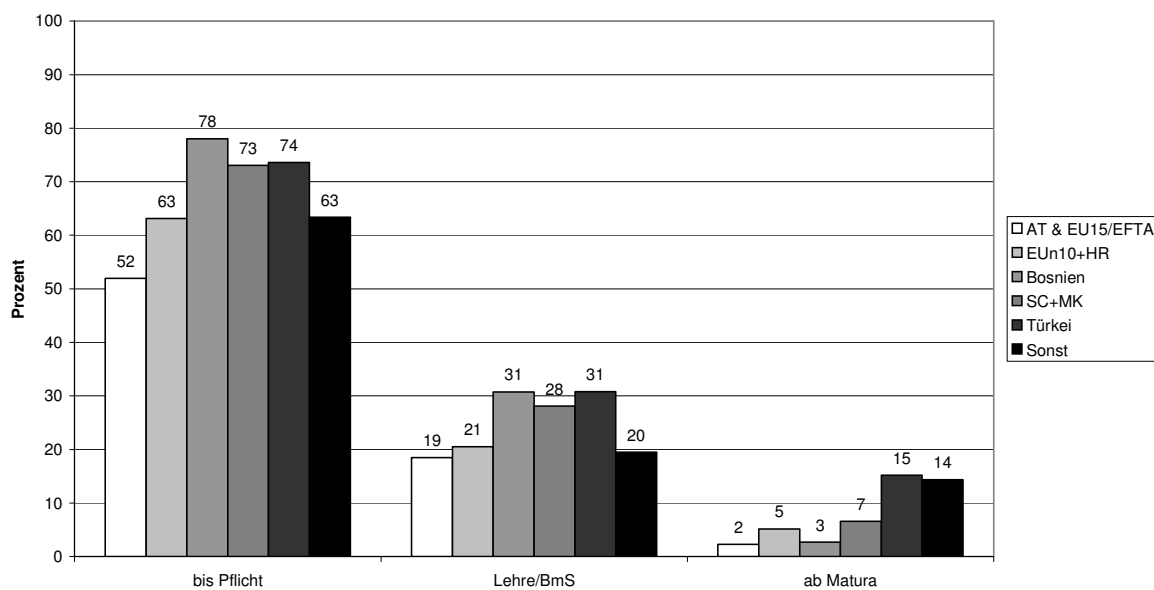
**Anteil der Beschäftigung in Hilfs- und Anlern­tätigkeiten der Frauen mit in Österreich beendeter Bildung in erwerbsfähigem Alter ohne Lehrlinge nach dem Geburtsstaat der Mutter mit Berücksichtigung der Arbeitszeit bis 40 Stunden, Durchschnitt 2008-2010**



Bei den Männern ist das Muster im Wesentlichen gleich, nur die Ausnahmen sind andere. Mit geringer Bildung sind die Anteile eher etwas höher als bei den Frauen. Sie erreichen zwar nur bis

maximal 78%, aber schon EU neu hat 63% und Bosnien, Serbien und Türkei haben alle zwischen 73% und 78% statt nur 52% wie die Männer mit in Österreich oder einem anderen EU15/EFTA Staat geborenen Vater. Auch mit mittlerer Bildung ist der höchste Wert niedriger als bei den Frauen, das Niveau insgesamt aber ein wenig höher. Bosnien, Serbien und Türkei liegen zwischen 28% und 31%, Österreich, EU neu und Sonst nur zwischen 19% und 21%. Mit höherer Bildung liegen Österreich, EU neu, Bosnien und Serbien zwischen 2% und 7%, Türkei und Sonst aber bei 15% bzw. 14%. Warum ausgerechnet bei diesen beiden Teilen der männlichen Beschäftigten mit höherer Bildung höhere Prozentsätze in gering qualifizierten Tätigkeiten auftreten, ist unklar. Man muss allerdings dazu sagen, dass statistisch gesehen nicht sicher ist, dass sie tatsächlich von den niedrigeren Werten bei den anderen vier Teilen verschieden sind.

**Anteil der Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten der Männer mit in Österreich beendeter Bildung in erwerbsfähigem Alter ohne Lehrlinge nach dem Geburtsstaat des Vaters mit Berücksichtigung der Arbeitszeit bis 40 Stunden, Durchschnitt 2008-2010**



Das Risiko, in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt zu sein, ist für die Männer vielleicht deshalb größer, weil Männer in gering qualifizierten Tätigkeiten mehr verdienen können als Frauen, möglicherweise auch weil Männer nicht so sehr die Alternative haben, sich auf Haushalt und Kinder zu verlegen. Man wird hier zweifellos noch andere Ideen in Erwägung ziehen müssen.

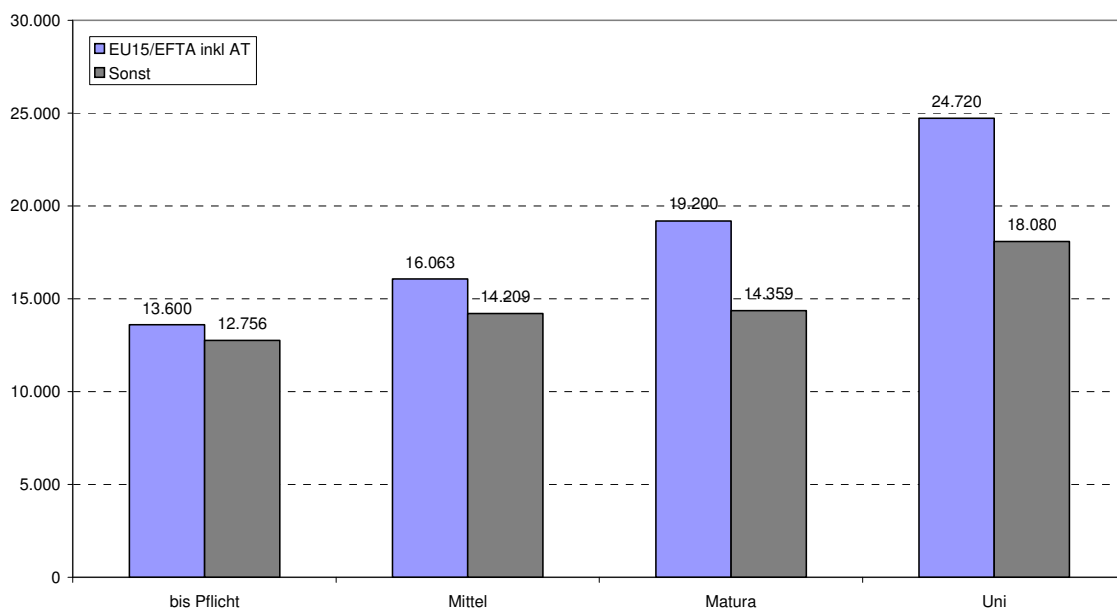
Eine Frage, die hier ebenfalls für den Moment offen bleiben muss, die aber bei anderer Gelegenheit anhand der Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung geklärt werden könnte, bezieht sich auf die Dauerhaftigkeit des individuellen Verbleibs in Hilfs- und Anlerntätigkeiten. So wäre es durchaus denkbar, dass es sich um ein Durchgangsstadium einerseits für noch nicht lange in

Österreich lebende Einwander/innen und andererseits für junge, neu auf den Arbeitsmarkt tretende Bildungsabsolvent/innen handelt. Ebenso gut könnte es sich beim gegenwärtigen Kenntnisstand aber auch um eine Dauerlösung für die einzelnen Betroffenen handeln.

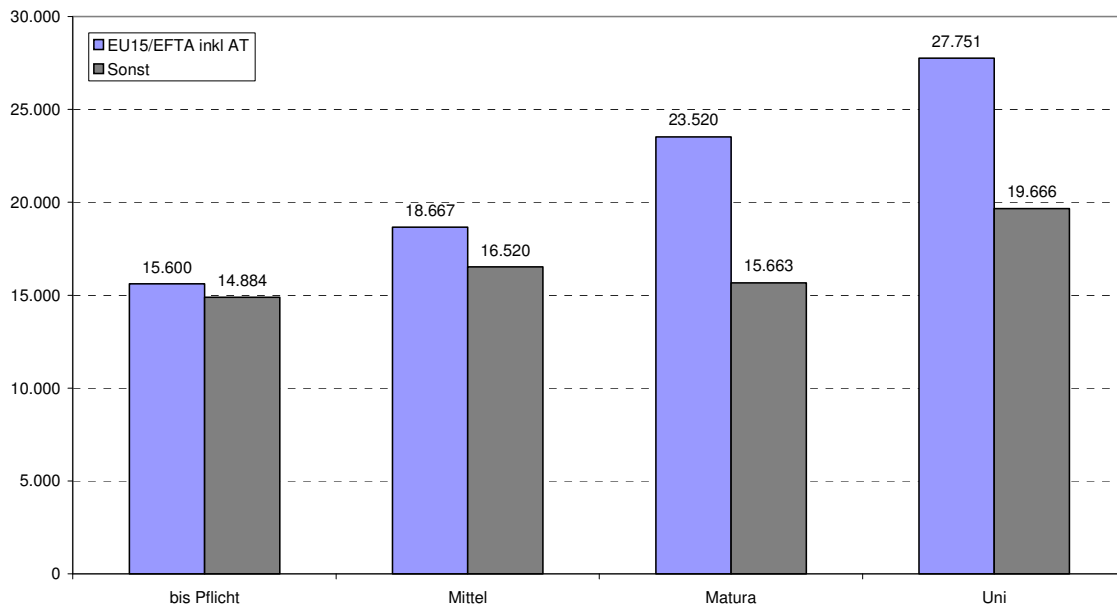
### Niedrigere mittlere Einkommen

Die Entwertung der Bildung schlägt sich in niedrigeren mittleren Einkommen nieder. Einwander/innen von außerhalb der EU15/EFTA Staaten mit geringer Bildung erzielen mehr oder minder die gleichen Nettojahreseinkommen wie andere Beschäftigte mit geringer Bildung. Während aber bei den Nichtmigrant/innen und EU15/EFTA Migrant/innen das mittlere Einkommen sich mit jeder Bildungsstufe deutlich steigert, ist das bei Einwander/innen nur bedingt der Fall. So wird mit jeder Bildungsstufe der Einkommensunterschied zwischen eingewanderten und nicht eingewanderten Beschäftigten größer. Beträgt er im Durchschnitt der Jahre 2004 bis 2008 bei Beschäftigten mit geringer Bildung etwa €850 bei den Frauen und €700 bei den Männern, so mit mittlerer Bildung bereits etwa €1.850 bzw €2.150, mit Matura €4.850 bzw €7.850 und mit tertiärem Abschluss €6.650 bzw €8.000. Ein eingewanderter Mann mit Universitätsabschluss verdient netto pro Jahr im Mittel nicht viel mehr als ein nicht eingewanderter Mann mit Lehrabschluss oder Fachschule, und auch eine eingewanderte Frau muss einen Universitätsabschluss haben, um eine nicht eingewanderte Frau mit Lehrabschluss oder Fachschule zu übertreffen.

Mittelwert des Nettojahreseinkommens der Frauen 2004 bis 2008 bei 40 Wochenstunden, nach höchstem Bildungsabschluss und Geburtsstaat



**Mittelwert des Nettojahreseinkommens der Männer 2004 bis 2008 bei 40 Wochenstunden, nach höchstem Bildungsabschluss und Geburtsstaat**



### **Bildungsverwertung, nicht Bildung, ist das Hauptproblem**

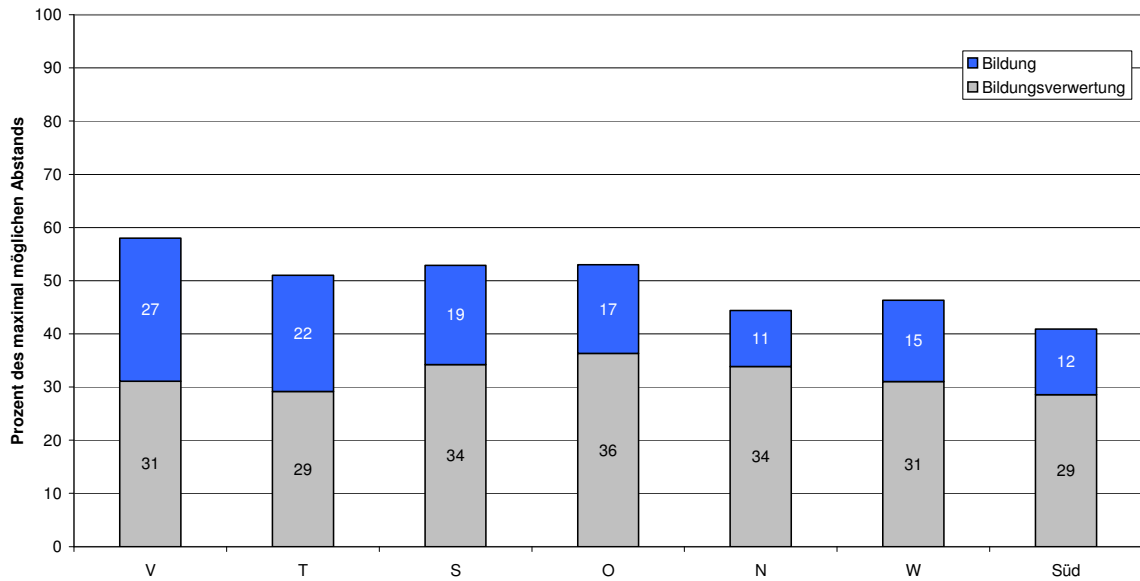
Wir haben bisher in diesem Beitrag zwei Aspekte der Bildungsverwertung untersucht, nämlich die Beschäftigungschancen und die Chancen auf bildungsadäquate Beschäftigung. Es lässt sich nun zeigen, dass trotz der ganzen öffentlichen Debatte um Bildungsdefizite der Einwander/innen und ihrer Kinder die Bildungsunterschiede kleiner sind als die Unterschiede in der Verwertung der vorhandenen Bildung am Arbeitsmarkt (Gächter 2010). Zu diesem Zweck unterscheidet ich sechs Positionen am Arbeitsmarkt, nämlich Beschäftigung in einer höher qualifizierten Tätigkeit, in einer mittel qualifizierten und in einer gering qualifizierten sowie aktive Arbeitsuche, passives Warten auf Beschäftigung und berufliche Inaktivität. Man kann jetzt die Verteilung der Bevölkerung über die 18 Positionen betrachten, die durch die drei Bildungsebenen und die sechs Arbeitsmarktpositionen definiert sind. Wieder mache ich die Einschränkung auf die Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter, die sich nicht in Ausbildung befindet, und ich teile die Bevölkerung in drei Gruppen: erstens, die Einwander/innen mit im Ausland beendeter Bildung, zweitens die Bevölkerung mit im Inland beendeter Bildung und zwei eingewanderten Elternteilen, und drittens die Bevölkerung mit im Inland beendeter Bildung und höchstens einem eingewanderten Elternteil. Der Einfachheit halber und mit einigem Bauchweh nenne ich sie „erste Generation“ (G1), „zweite Generation“ (G2) und „dritte und weitere Generationen“ (G3+). Ich betrachte die Verteilung jeder dieser Bevölkerungen über die 18 Positionen und vergleiche sie. Der Vergleich zeigt mir,

wie ähnlich oder unähnlich die drei Verteilungen sind. Um den Vergleich möglichst effizient zu gestalten, berechne ich den traditionellen Index of Dissimilarity (D) (Duncan/Duncan 1955). Er ist 100, wenn die Verteilung zweier Bevölkerungen völlig unähnlich ist, also wenn die eine Bevölkerung ausschließlich auf Positionen zu finden ist, auf denen die andere nicht zu finden ist, und 0, wenn beide völlig gleich verteilt sind. Dann aber gehe ich her und zerlege den Index in zwei Komponenten, die Bildungsunähnlichkeit und die Bildungsverwertungsunähnlichkeit. Dazu berechne ich die Verteilung der Bevölkerung über die 18 Positionen neu, nämlich einmal so als ob die G2 und die G1 auf jeder Bildungsebene die gleiche Verteilung über die Arbeitsmarktpositionen hätten wie die G3+, und einmal als ob die G2 und die G1 auf jeder Arbeitsmarktposition die gleiche Bildungsverteilung hätten wie die G3+. Anschließend bilde ich die Differenz zwischen den Originalverteilungen und den berechneten. Wegen der mathematischen Eigenheiten des Index ergeben diese Differenzen noch nicht direkt die beiden Komponenten, sondern müssen noch auf die Größe des Gesamtindex normiert werden.

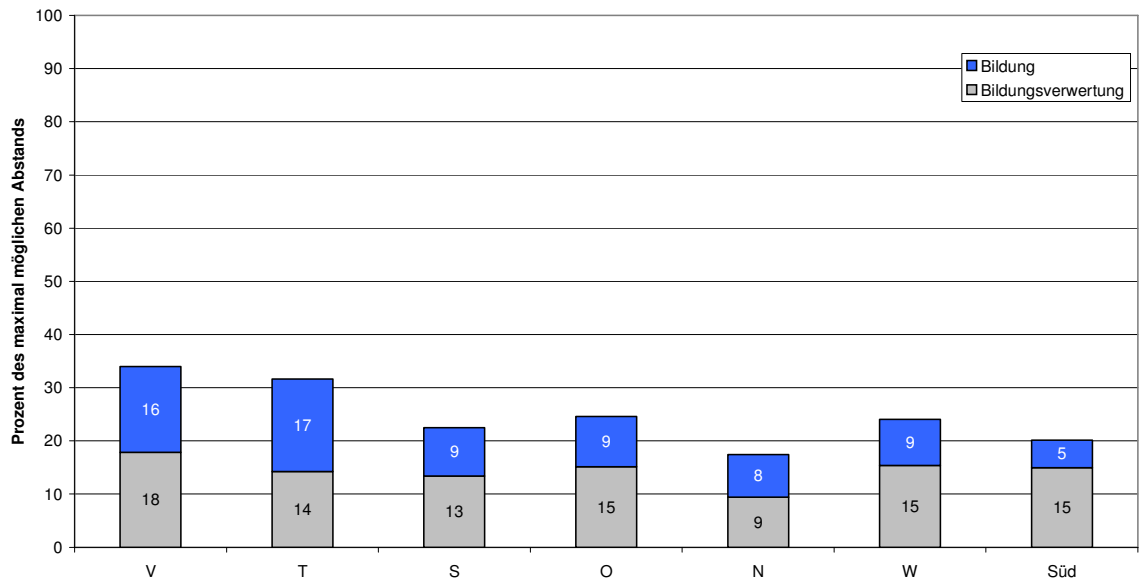
Das Resultat der Prozedur ist, dass im Vergleich zwischen G1 und G3+ in allen Bundesländern die auf unterschiedliche Bildungsverwertung entfallende Komponente eindeutig größer ist als die auf unterschiedliche Bildung entfallende. Sie erreicht je nach Bundesland zwischen 29% und 36%, während die Bildungsunterschiede nur 11% bis 27% ausmachen. Bei der Bildungsverwertung liegen zudem das Bundesland mit dem höchsten Wert und das mit dem niedrigsten nur 7 Prozentpunkte auseinander, bei der Bildung aber 16 Prozentpunkte. Wie sich zeigt, sind die Bedingungen der Bildungsverwertung regional viel einheitlicher als es die Bildungsausstattung der eingewanderten Bevölkerung im Vergleich zur nicht eingewanderten ist. Die Einheitlichkeit der schlechten Bildungsverwertung verführt vielleicht auch dazu, sie für selbstverständlich zu halten und den Blick nur mehr auf das zu richten, was weniger einheitlich ist, nämlich die Bildung. Außerdem ist ein deutliches West-Ost-Gefälle im Ausmaß der Verschiedenheit der Verteilung über die 18 Positionen zu bemerken.

Beim Vergleich zwischen G2 und G3+ fällt zunächst auf, dass der Gesamtindex nur maximal 34 beträgt, nicht wie zuvor 58. Zweitens fällt auf, dass in drei Bundesländern die beiden Komponenten ungefähr gleich groß sind, in den anderen aber wiederum die unterschiedliche Bildungsverwertung den Löwenanteil ausmacht.

**Komponenten des Abstands zwischen der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter nicht in Ausbildung mit im Ausland beendeter Bildung und mit im Inland beendeter Bildung mit höchstens einem eingewanderten Elternteil, 2008-2010**



**Komponenten des Abstands zwischen der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter nicht in Ausbildung mit im Inland beendeter Bildung und beiden Eltern im Ausland geboren und mit im Inland beendeter Bildung mit höchstens einem eingewanderten Elternteil, 2008-2010**



Der Befund sollte vorsichtig machen bei der Hoffnung auf Bildung als Lösung für alles. In die Bildung zu investieren ist nur sinnvoll, wenn sie auch am Arbeitsmarkt produktiv verwertet werden kann. Zweifellos ist es auch schön, Bildung für zu Hause zu haben, aber soziale Gerechtigkeit

keit und Ungerechtigkeit ereignen sich am Arbeitsmarkt. In Österreich sind Ragacs u.a. (2005) auf Bildungsexpansion und Diskriminierungsbekämpfung als Königswege zu verbesserter Beschäftigungsqualität gestoßen. Sie haben aber vielleicht das verbindende „und“ nicht ausreichend dick unterstrichen. Mit wenigen Ausnahmen sind daher auch die Volkswirtschaftler vorsichtiger geworden, Bildungsexpansion große ökonomische Wirkungen zuzuschreiben. So auch Easterly (2001), der nachwies, dass die Verwertung der vorhandenen Bildung, wie klein oder groß auch immer sie sein mag, der wirtschaftlich entscheidende Punkt ist, nicht ihre Vergrößerung. In Österreich als einem der Wirtschaftswunder des 20. Jahrhunderts, ist nicht zu übersehen, dass zuerst der Wohlstand war und dann die Bildung. Bildung muss sich ein Haushalt leisten können. Es geht dabei gar nicht so sehr um ihre direkten Kosten, sondern um den aufgeschobenen Beschäftigungseintritt der Kinder und das dadurch zunächst einmal entgangene Einkommen.

## **Schluss: Was tun?**

Viel ist in der öffentlichen Debatte über die Bildung gesagt worden, wenig über die Verwertung der Bildung am Arbeitsmarkt. Der Reflex ist neuerdings, die Lösung aller Probleme und Defizite an das Bildungswesen zu verweisen, immer öfter an die Kindergärten. Zwei Aspekte sind daran störend: Erstens tut man so, als ob gleiche Bildung die Lösung aller Probleme wäre und gleiche Bildung auch gleichen Erfolg am Arbeitsmarkt, am Wohnungsmarkt, am Beziehungsmarkt usw sowie vernünftiges Verhalten im Alltag und bei Wahlen automatisch nach sich ziehe. Dem ist, wie die Daten zeigen, nicht so. Zweitens will der Verdacht nicht verschwinden, dass diese Illusion eben deshalb gepflegt wird, weil man mit den Kindern und Kleinkindern möglichst wehrlose Objekte einer Intervention vor sich zu haben glaubt, während um andere, erwachsenere Objekte ein furchtsamer Bogen gemacht wird. Nun zeigt sich aber, dass das größere Problem darin besteht, gleiche Bildung am Arbeitsmarkt gleich zu verwerten. Dieser Herausforderung müssen sich andere Akteure stellen als jene des Bildungswesens. Das von den Sozialpartnern gesteuerte AMS hat bisher ausschließlich die Aufgabe gehabt, die Arbeitssuchenden beschäftigungsfähig und bei der Suche effizient zu machen. Dass sie in all ihrer Beschäftigungsfähigkeit und Sucheffizienz auf unsachliche Kriterien bei der Auswahl durch die Betriebe stoßen könnten, blieb nicht nur als Gegenstand von Maßnahmen, sondern selbst als Forschungsfrage Tabu.

Erste Anfänge, das Tabu zu brechen, sind bereits gemacht. Der Arbeitsminister hat am 24.11.2011 angekündigt, einen Diskriminierungstest planen zu wollen. Dies ist dabei, umgesetzt zu werden. Das AMS seinerseits hat es nach viel Widerstand übernommen, die Datengrundlage zu schaffen, um erstens, aus dem Ausland mitgebrachte Bildung besser zu erfassen, und zweitens in gewissem Rahmen den Vermittlungserfolg von Einwander/innen und ihren unmittelbaren



Nachfahren im Vergleich zu anderen Kund/innen besser beobachten zu können. Zusammen ergibt das in drei Aspekten aussagekräftigere Daten und damit gesteigerte Möglichkeiten, vernünftig über die Fakten zu sprechen. Vielleicht gelingt es dadurch, den Durchbruch zu jener Situation zu schaffen, die hinsichtlich der Gleichstellung der Frauen bereits erreicht wurde, nämlich dass wer sich verbal zu ihr bekennt, nicht mehr Außenseiter ist, sondern Mainstream.

Wie aber die Situation der Frauen zeigt, ist damit zwar politisch viel gewonnen, in der Sache aber nichts. In der alltäglichen Realität gilt auch hier das Matthäusprinzip: „Denn wer da hat, dem wird gegeben, dass er die Fülle habe; wer aber nicht hat, dem wird auch das genommen, was er hat“ (Matthäus 13.12). Um sein Wirken nicht nur den Männern zugute kommen zu lassen, kommen daher nun doch immer öfter formelle oder faktische Quoten zur Anwendung, nicht zuletzt auch in den Sozialpartnerorganisationen. Diese Erfahrung ist zweifellos auf alle anderen Diskriminierungsbereiche übertragbar.

Österreich hat noch sehr wenig Erfahrung mit Demokratie. Seit 1945 sind erst zwei Generationen erwachsen geworden. Die 15 Jahre von 1918 bis 1933 sind ohnehin vernachlässigbar. Zudem ist die Verfassung sehr vorsichtig in der Zulassung von Demokratie. Das zuvor für ein Jahrtausend unbeschränkt gültige ständische Prinzip ist im Alltag und in den Institutionen bis heute sehr wirkmächtig geblieben. So kann es nicht überraschen, wenn in Diskussionen immer wieder Wortmeldungen zu hören sind, die egalitär in Hinsicht auf die Geschlechter, aber ständisch in Bezug auf Einwander/innen sind. Sie fordern, zuerst die Gleichstellung der Frauen zu verwirklichen, und solange diese nicht erreicht sei, an jene der Einwander/innen nicht einmal zu denken. Dahinter steckt kein Effizienz kalkül. Das wäre auch widersinnig. Vielmehr wird hier eine Hierarchie der Ansprüche geschaffen. Das Ständische liegt darin, dass es als Verletzung der Gerechtigkeit empfunden wird, die Gleichheitsansprüche der so konstruierten Stände gleichzeitig zu erfüllen statt die Hierarchie der Ansprüche zu beachten. Würde man diesem links-ständischen Impuls folgen, zementierte man ein Jahrtausend an Ungerechtigkeit und sicherte sie gegen die seit 1918 bzw 1945 legitimen demokratischen Ansprüche. Es geht stattdessen darum, das Ständische zu bekämpfen, eben indem alle Hierarchisierung gleichermaßen bekämpft wird.

Von da her und vielleicht auch aus pragmatischeren Gründen wäre es sinnvoll, eine Österreichische Grundrechteagentur zu schaffen. Mit ihrer Hilfe könnte es gelingen, den stockenden Demokratisierungsprozess auf Schiene zu halten. Zu ihren Aufgaben müsste die Durchsetzung von Rechtsansprüchen nach Diskriminierung in gleich welchem Bereich und auf welche Art gehören, die Unterstützung anderer bei der Durchsetzung von solchen Rechtsansprüchen, die Förderung und Koordination der Rechtsentwicklung, die Beratung all jener, die ihre Statuten, Hausordnungen, betrieblichen Bestimmungen, Kollektivverträge usw diskriminierungsfrei gestalten wollen,

die Information der Öffentlichkeit über Diskriminierung und ihre Vermeidung und die einschlägige Beratung der politischen Akteure. Sie könnte mehrere bestehende Einrichtungen zusammenführen, die bereits einschlägig aktiv sind. Die Möglichkeiten der Parlamentarischen Bundesbeschwerdekommission müssten in mancher Hinsicht als Präjudiz genommen werden. Sinnvoll wäre die Gründung aber nur, wenn das Schwergewicht ihrer Tätigkeit auf der Vorbeugung statt auf der nachträglichen rechtlichen Sanktionierung von Diskriminierung läge. Die vorbeugende, außergerichtliche Arbeit mit Firmen, Vereinen und der breiteren Öffentlichkeit müsste ihr Hauptgeschäft sein. Dazu müsste sie einerseits gut bekannte und leicht zugängliche Beratung in personell ausreichender Menge anbieten, zum anderen aber genau wie ein Arbeitsinspektorat auch in die Betriebe gehen können. Aus der Vielfalt ihrer Perspektiven auf das Phänomen der Diskriminierung sollte sie schließlich auch als glaubwürdige, quasi amtliche Stimme für eine effizientere Gestaltung des Antidiskriminierungsrechts fungieren. Diese Stimme sollte sie im Parlament, in den Parteien, in der Verwaltung und in der Regierung zu Gehör bringen können. Verhindert werden müsste jene bürokratische Aufblähung, die in anderen Fällen mit der Einrichtung quasistaatlicher Agenturen einhergegangen ist, um den Charakter einer zivilgesellschaftlichen Anwaltschaft zu erhalten.

## Literatur

Allasino, Enrico / Reyneri, Emilio / Venturini, Alessandra / Zincone, Giovanna (2004) Labour Market Discrimination Against Migrant Workers in Italy; International Migration Papers 67; [http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp\\_list.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp_list.htm).

Arai, Mahmood / Skogman Thoursie, Peter (2007) Giving up foreign names: An empirical examination of surname change and earnings; SULCIS Working Paper 2007:1; Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies  
[http://www.su.se/polopoly\\_fs/1.63296.1323349643!/menu/standard/file/SULCIS\\_WP20071.pdf](http://www.su.se/polopoly_fs/1.63296.1323349643!/menu/standard/file/SULCIS_WP20071.pdf), 2012-02-09.

Arai, Mahmood / Skogman Thoursie, Peter (2009) Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings; Journal of Labor Economics 27/1:127-147.

Attström, Karin (2007) Discrimination Against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment; International Migration Papers 86E; Geneva: ILO  
[http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp\\_list.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp_list.htm), 2009-05-17.

Bichl, Norbert (2011) Österreich: Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen; Manuskript.

Brizić, Katharina (2005) Das geheime Leben der Sprachen. Gesprochene und verschwiegene Sprachen und ihr Einfluss auf den Spracherwerb in der Migration; Waxmann.

Cedey, Eric / Feroni, Fabrice (2007) Discrimination in Access to Employment on Grounds of Foreign Origin in France: A National Survey of Discrimination Based on the Testing Methodology of the ILO; International Migration Papers 85E; Geneva: ILO  
[http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp\\_list.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp_list.htm).

- Duncan, Otis Dudley / Duncan, Beverly (1955) A Methodological Analysis of Segregation Indexes; American Sociological Review 20/2:210-217.
- Easterly, William (2001) The Elusive Quest for Growth: Economists' Adventures and Misadventures in the Tropics; MIT Press.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2009a) EU-MIDIS: Mapping Discrimination across Europe – Memo; European Union Agency for Fundamental Rights [http://fra.europa.eu/fraWebsite/press/mr-091209\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/press/mr-091209_en.htm), 2009-12-10.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2009b) Data in Focus report 2: Muslims; EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey; Vienna: FRA [http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS\\_MUSLIMS\\_EN.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_MUSLIMS_EN.pdf), 2009-06-18.
- Gächter, August (2010) Die Verwertung der Bildung ist in allen Bundesländern das größere Problem als die Bildung selbst; in: Oberlechner/Hetfleisch (Hg) 2010:107-150.
- Krause, Karolin / Liebig, Thomas (2011) The labour market integration of immigrants and their children in Austria; OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 127, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs; OECD Publishing [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-social-employment-and-migration-working-papers\\_1815199x](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-social-employment-and-migration-working-papers_1815199x), 2011-11-26.
- Lynch, John / Davey Smith, George / Harper, Sam / Hillemeier, Marianne / Ross, Nancy / Kaplan, George A. / Wolfson, Michael (2004) Is Income Inequality a Determinant of Population Health? Part 1: A Systematic Review; The Milbank Quarterly 82/1:5-99.
- Marmot, Michael (2004) The Status Syndrome: How Social Standing Affects Our Health and Longevity; Owl Books.
- Oberlechner, Manfred / Hetfleisch, Gerhard (Hg) (2010) Integration, Rassismen und Weltwirtschaftskrise; Braumüller Verlag.
- Ragacs, Christian / Riedel, Monika / Schuh, Ulrich / Wörgötter, Caroline (2005) Die Qualität der Arbeit: Ökonomische Theorie und wirtschaftspolitische Implikationen; Wirtschaft und Gesellschaft 31/2:197-228.
- Stadler, Bettina / Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2009) Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich 2008 – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008; Statistik Austria [http://www.statistik.at/web\\_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/publdetail?pid=3&listid=3&detail=534](http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/publdetail?pid=3&listid=3&detail=534), 2009-09-18.
- Stadler, Bettina / Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2011) Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt; Statistische Nachrichten 66/5:383-399.
- Wilkinson; Richard G. (1996) Unhealthy Societies: The Afflictions of Inequality; Routledge.
- Wilkinson, Richard / Pickett, Kate (2005) The Impact of Inequality: How to Make Sick Societies Healthier; New Press.

*Ergänzte Fassung eines Referats bei der Fachtagung „Gleichbehandlung: Anspruch und Wirklichkeit am Beispiel ethnischer Diskriminierung“ der Wiener Arbeiterkammer am 8.11.2011. Frühere Version veröffentlicht auf Seite 17-39 in: Zohreh Ali-Pahlavani & Cornelia Mittendorfer (Hg) (2012) Gleichbehandlung. Anspruch und Wirklichkeit am Beispiel ethnischer Diskriminierung. Tagungsband; AK Wien*  
<http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=68&IP=66877&AD=0&REFP=9122>.