

Ergebnisse der TIES-Studie zur Arbeitsmarktintegration der Zweiten Generation in Vorarlberg - „It's the education, stupid“

Kurzbeschreibung TIES

Kontext 1: Bildung 1. Generation

Kontext 2: Bildung 2. Generation

Ergebnisse Arbeitsmarkt

Fazit und Bedeutung der Ergebnisse

The Integration of the European Second- generations (TIES)

- **Was ist TIES?**

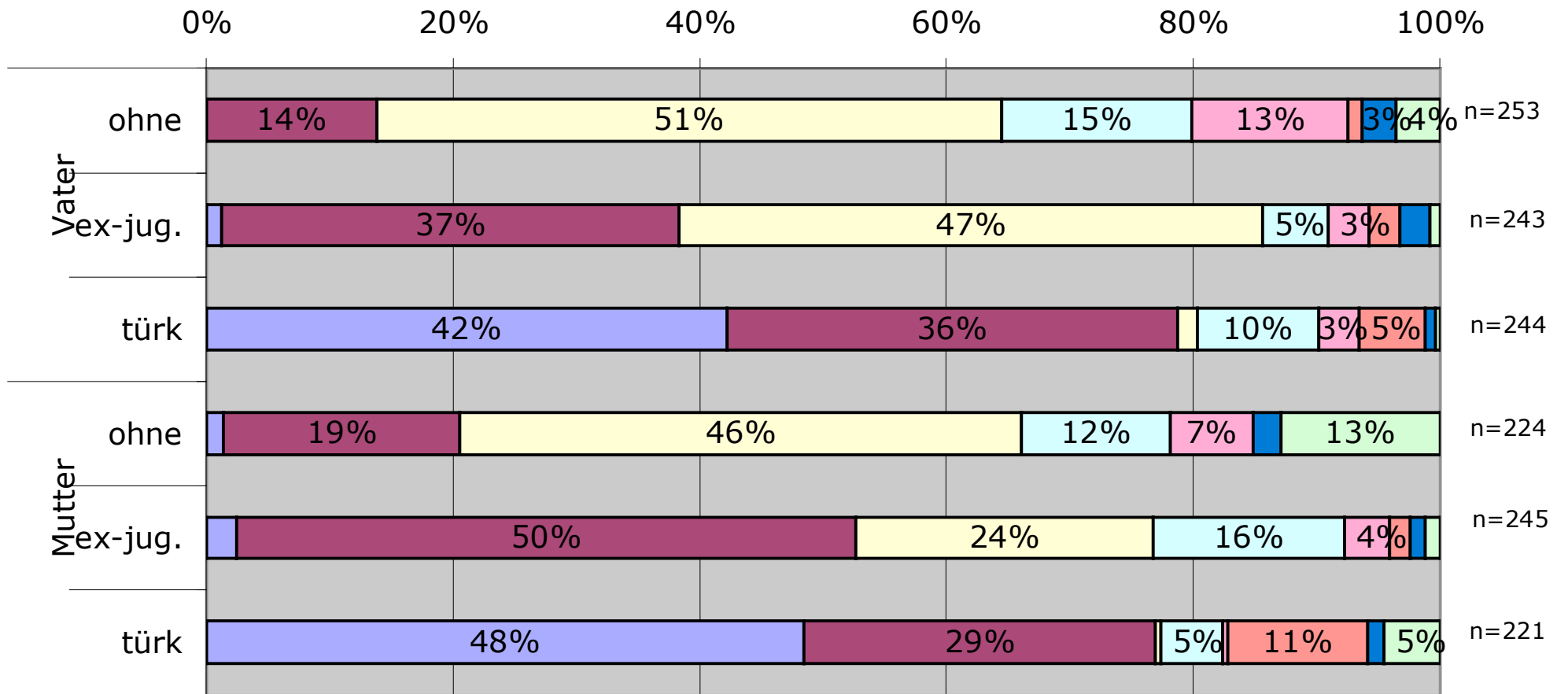
- internationales Forschungsprojekt zur Erforschung der zweiten Generation von Zuwanderern
- IN: Belgien, Deutschland, Frankreich, Niederlande, Österreich, Spanien, Schweiz und Schweden
- TIES untersucht den Stand der Integration der 2. Gen in:
 - Bildung
 - Arbeitsmarkt
 - Lebenspartner/in
 - Eltern
 - Wohnen und Nachbarschaft
 - Soziale Beziehungen und politische Teilhabe
 - Geschlechterrollen und Kinderbetreuung
 - Identität und Sprache
 - Religion und Religiosität
 - Einkommen

TIES

- **Wieso wird die 2. Generation befragt?**
 - TIES will im internationalen Vergleich untersuchen, wie sich Integrationsprozesse in komplexen, ausdifferenzierten Gesellschaften vollziehen
 - mehr Verständnis für zentrale Dimensionen der Integrationsprozesse
 - Def. 2.G.: Personen von denen zumindest ein Elternteil oder beide im Ausland geboren sind
- **Erhebung in Österreich**
 - in Wien, Linz, Vorarlberg
 - vom Einwanderungsland abhängig: 2. G. türkischer, marokkanische, ex-jugoslawische Herkunft
 - alle bereits im Einwanderungsland geboren
 - im Alter zwischen 18 und 36 Jahren
 - gleichaltrige Vergleichsgruppe ohne Migrationshinterg.
 - pro Gruppe 250 VertreterInnen per Zufallsstichprobe
 - face to face Interviews zu Hause

Kontext 1: TIES 1. Generation

Höchstes besuchtes Schulniveau der Eltern



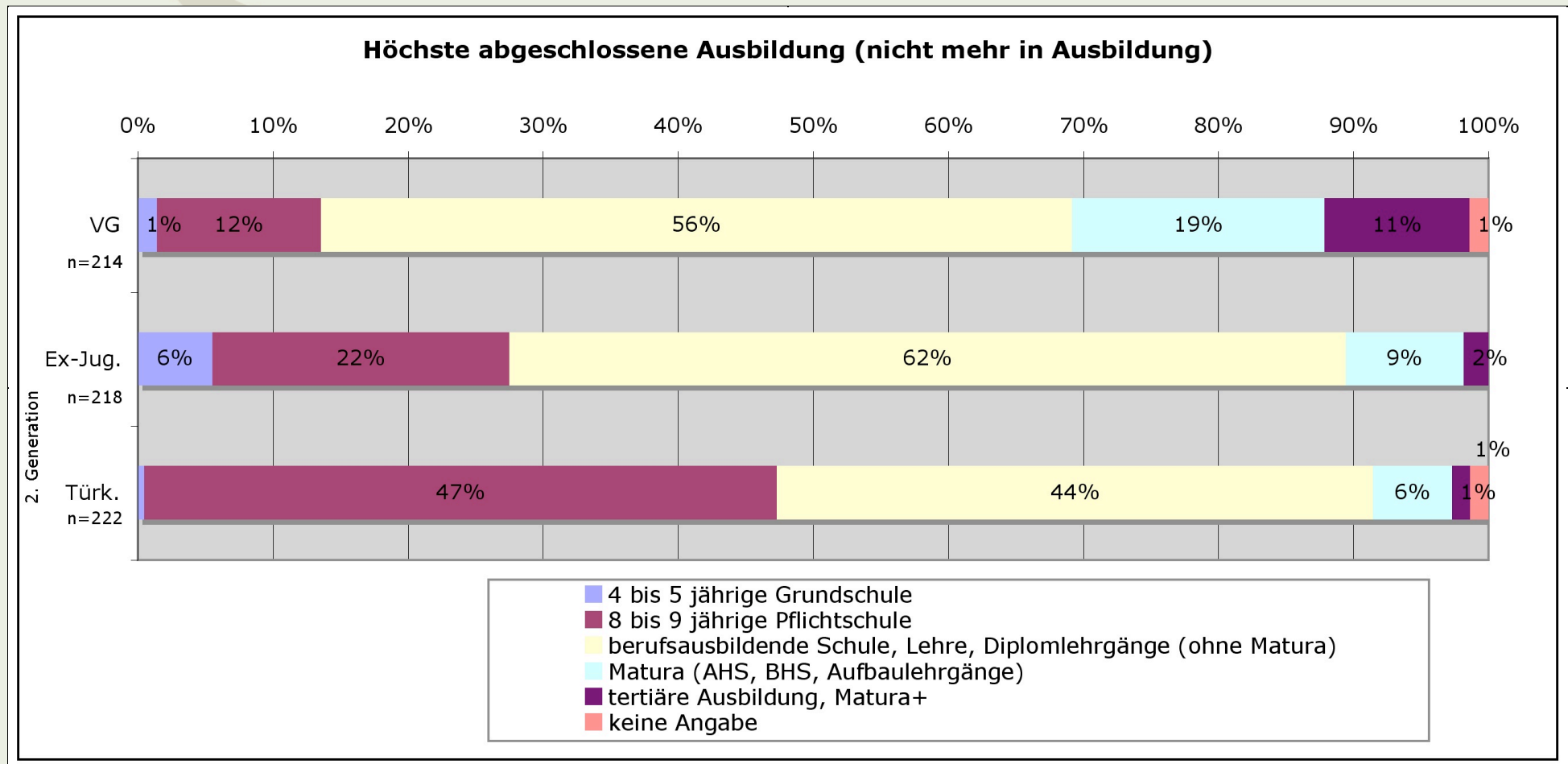
p<0,01

- 4 bis 5 jährige Grundschule
- 8 bis 9 jährige Pflichtschule
- berufsbildende Schule, Lehre (ohne Matura)
- Matura (AHS, BHS, Aufbaulehrg.)
- tertiäre Ausbildung, Matura+
- anderes
- weiß nicht
- keine Angabe

Unterschiede in 1. Generation

- Sozialisationsbedingungen der Eltern sind aufgrund von Herkunft sehr unterschiedlich.
- Spiegelt sich in Bildungsabschlüssen und Sprachkenntnissen: Eltern türkischer Herkunft verfügen über geringsten Bildungshintergrund.
- Bildung war für sie von geringer Bedeutung – sie waren unabhängig von Bildung am Arbeitsmarkt gefragt und haben mehrheitlich erfolgreiche Erwerbsbiografien vorzuweisen.

Kontext 2: Bildungsabschlüsse 2. Gen.



Bildungsabschlüsse 2. Generation

- **Intergenerationaler Vergleich: 2. Generation gelingt Bildungsaufstieg im Vergleich zur 1. Generation**
 - weniger frühe Schulabgänger
 - mehr Absolventen von berufsbildenden Schulen/ Lehren – Aufstieg vor allem über eine Stufe
 - Angleichung an Bildungsverhalten findet statt
- **Vergleich zwischen Gruppen: Ungleichheiten zwischen ohne MigH und 2. Gen. bleiben erhalten**
 - im untersten und obersten Segment: mehr frühe Schulabgänger und weniger höhere Bildungsabschlüsse in 2. Generation türkischer Herkunft
 - 2. Generation ex-jugoslawischer Herkunft mehr Abschlüsse im Bereich Berufsausbildung und weniger frühe Schulabgänger

Ergebnisse Arbeitsmarkt

- **Bildung und Arbeitsmarkt sind zentrale Indikatoren für struktruelle Integration – Fragen:**
 - Wie schneiden die Gruppen im Vergleich ab?
 - Welchen Einfluss hat Bildung?
 - Wo gibt es Handlungsbedarf?
- **Empirische Sozialforschung dient zur Orientierung über den Ist-Stand und als Handlungsgrundlage**
 - Ergebnisse werden nicht als Zahlen, sondern als auf das Wesentliche reduzierte Aussagen präsentiert.
 - Zahlen sind nachlesbar in Papier 4 (ab Ende April)
- **weiterführende Fragen:**
 - Wie stehen sie im Vergleich zu Eltern? Gibt es auch am Arbeitsmarkt Aufwärtsmobilität?
 - Individuelle und strukturelle Einflussfaktoren und Wechselwirkungen – internationaler Vergleich

Ergebnisse Arbeitsmarkt

- Erwerbsquoten und Beschäftigungsausmaß: alle 3 Gruppen gut in Arbeitsmarkt integriert, geringe AL
- Den unterschiedlichen Bildungsabschlüssen entsprechend sind sie unterschiedlich positioniert:
 - 2. G. signifikant weniger im obersten und mittleren Segment des Arbeitsmarktes – starke Konzentration im untersten Segment
 - 2. G. ex-jug stärker im mittleren Segment und schwächer im untersten Segment
 - Frauen stärker im mittleren, Männer stärker im unteren Segment
 - insbesondere die 2. G. türk. Herkunft: im Vergleich häufiger in Gewerbe/Industrie und Großbetrieben
 - 75% der frühen Schulabgänger der 2. G. türk. Herkunft sind im Bereich Gewerbe/Industrie beschäftigt – unteres Segment von Arbeitsmarkt
- Bildung zentrale Einflussgröße – aber bei Kontrolle sign. Unterschiede zwischen Gruppen: ethnic penalties

Ergebnisse Arbeitsmarkt

- **Am Übergang Schule Arbeitsmarkt variiert die Dauer der Arbeitssuche in Abhängigkeit von der Ausbildung:**
 - Gruppe ohne MigH findet ersten Job nach Ausbildung im Durchschnitt schneller als Befragte mit MigH:
 - Gruppe ohne Migrationshintergrund 2,7 Monate,
 - 2. G. ex-jug. Herkunft 4,0 Monate,
 - 2. G. türkischer Herkunft 4,7 Monate
 - große Unterschiede zwischen den Bildungskategorien:
 - mit maximal Pflichtschulabschluss 5,6 Monate;
 - mit Matura oder höherer Ausbildung 4,0 Monate;
 - berufsausbildende Schule oder Lehre 2,9 Monate.
 - Gruppenvergleich unter Berücksichtigung Bildung:
 - nur bei Berufsausbildende Schule/Lehre signifikant – aber Unterschiede insgesamt gering.
- zentrale Einflussgröße auch im int. Vergleich = Bildung

Ergebnisse Arbeitsmarkt

- **Erwerbslosigkeit bei derzeit Erwerbstätigen variiert in Abhängigkeit von Ausbildung:**
 - Die Gruppe ohne Migrationshintergrund ist geringfügig weniger stark von Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung betroffen als Befragte mit Migrationshintergrund.
 - Einfluss Bildungshintergrund: Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss absolviert haben, sind geringfügig häufiger mehr als einen Monat arbeitslos und auch eher längerfristig arbeitslos.
 - betrifft aufgrund der größeren Anzahl mit maximal Pflichtschulabschluss vor allem die 2. G. türk. Herkunft.
 - mit der Kontrolle des Bildungshintergrundes verschwinden die Unterschiede zwischen den Gruppen;
- die geringfügigen Unterschiede zwischen den Gruppen bzgl. Arbeitslosigkeit im Verlauf der Erwerbsbiographie sind auf die unterschiedlichen Bildungsabschlüsse in den Gruppen zurückzuführen.

Ergebnisse Arbeitsmarkt

- Die Analyse mit der **Kontrollvariable Geschlecht** zeigt für alle drei Gruppen folgende Tendenz: Männer geben im Geschlechtervergleich häufiger an derzeit einen bezahlten Job zu haben, wohingegen Frauen häufiger als Männer angeben, dass sie im Haushalt tätig sind. Diese Tendenz ist bei der 2. Generation türkischer Herkunft am stärksten ausgeprägt.
- Internationaler Vergleich Erwerbsquoten
 - Keine großen Unterschiede zwischen Männern mit und ohne Migrationshintergrund;
 - bei Frauen lassen sich insgesamt deutlichere Unterschiede zwischen mit und ohne MigH feststellen: Geburt und Kinderziehung sind wichtigste Erklärungsfaktoren für geringere Erwerbstätigkeit der Frauen der 2. Generation türkischer Herkunft.

Außenseiterposition am Arbeitsmarkt

- **2. G. türk. Herkunft fühlt sich subjektiv deutlich häufiger unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt:**
 - KV Bildung: Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen bzgl. der Zufriedenheit mit dem bisherigen Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn nur im Bereich der berufsausbildenden Abschlüsse signifikant
 - In den Kategorien maximal Pflichtschule und Matura/ Matura+ hingegen bzgl. des bisherigen Verlaufs der beruflichen Laufbahn keine sign. Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen
 - Generell nach Bildungsabschlüssen differenziert: Personen mit maximal Pflichtschulabschluss signifikant häufiger aktuelle Stelle unter ihrem Niveau, während Personen mit Berufsausbildung oder höheren Bildungsabschlüssen signifikant häufiger angeben Stelle entspreche ihrem Ausbildungsniveau.
- Bildung = zentraler Unterschied zwischen Gruppen

Außenseiterposition am Arbeitsmarkt

- **2. G. türkischer Herkunft finden es häufiger schwieriger im Vergleich zu gleich qualifizierten Österreicher/innen eine gute Arbeitsstelle zu finden:**
 - auch nach Bildungsabschlüssen differenziert betrachtet sign. Unterschied zwischen den Gruppen
 - Sowohl in der Gruppe mit maximal Pflichtschulabschluss als auch in der Gruppe mit einem berufsausbildenden Abschluss und der Gruppe mit höherbildenden Abschlüssen (Matura/Matura+) gibt die 2. G. türkischer Herkunft signifikant häufiger an es schwieriger zu finden, im Vergleich eine gleichwertige Arbeitsstelle wie Österreicher/innen zu bekommen.
 - Die Unterschiede werden also unabhängig vom Bildungshintergrund herkunftsgruppenabhängig wahrgenommen.
- Bedeutung von ethnischer Zugehörigkeit für berufliche Entwicklung – internat. Vergleich: ethnic penalties ? unabhängig von Bildung und individuellen Merkmalen

Außenseiterposition am Arbeitsmarkt

- **Gruppen der 2. Gen. fühlen sich mehrheitlich bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz selten oder nie mit Feindseligkeiten wegen Herkunft konfrontiert.**
 - aber 2. Generation türkischer Herkunft tendenziell häufiger Feindseligkeiten bei Arbeitssuche und häufiger Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- **berufliche Laufbahn 2. G. türkischer Herkunft subjektiv häufiger schlechter als erwartet als bei anderen beiden Gruppen:**
 - Ausbildung als Kontrollvariable: Unterschiede zwischen den drei Herkunftsgruppen bzgl. der Zufriedenheit mit dem Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn nur im Bereich der berufsausbildenden Abschlüsse signifikant.
- **Befragte ohne und mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund geben häufiger an bei heutiger Arbeit bleiben zu wollen als Befragte 2. G. türk.**

Fazit: „It's the education, stupid.“

- ... nicht die Herkunfts- sondern die Bildungsunterschiede auf Basis sozialer Herkunft sind zentral
- Unterschiede in Bildungsabschlüssen spiegeln sich in der Positionierung am Arbeitsmarkt wider = Haupteinflussfaktor auch im internat. Vergleich
- Die Ergebnisse sind auch Abbild von Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt in Vorarlberg:
 - Vorarlberg hat einen relativ hohen Anteil an Sachgüterindustrie und viele niedrigqualifizierte Arbeitsplätze in der Produktion – Chancen für niedrigqualifizierte Arbeitskräfte
- 80iger und 90iger Jahre: Nachfrage nach angelernten Hilfsarbeitern in Industrie – geringe Arbeitslosigkeit
- Matching: Angebot/Output des Bildungssystem und Nachfrage am Arbeitsmarkt – Wandel:
 - generell weniger Bedarf an unqualifizierten Arbeitern
 - höhere Anforderungen an unqualifizierte Tätigkeiten

Fazit: „It's the education, stupid.“

- Die 2. Generation türk. Herkunft befindet sich ihren Bildungsabschlüssen entsprechend am Arbeitsmarkt strukturell in einer schwächeren Position; wird durch die wahrgenommene Außenseiterposition subjektiv verstärkt.
- Wirtschaftlicher Wandel: erhöhtes Risiko für Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse für frühe Schulabgänger – auch im internat. Vergleich
- 3. Generation – höhere Ausbildungsniveaus erreichen: weniger frühe Schulabgänger und mehr AbsolventInnen von berufsausbildenden Schulen und Lehren.
- diese Abschlüssen ermöglichen am Vorarlberger AM schnellen und sicheren Eintritt in das Arbeitsleben, gute Entwicklungsmöglichkeiten und stabile Erwerbsbiographien
- internat. Vergleich: Bildungssysteme mit gut entwickelter Berufsausbildung senken Risiko für Arbeitslosigkeit 2. G.

Bedeutung: „It's the education, stupid“

- Vlbg.: sowohl bei Neets (16-24 Jährige Jugendliche weder in (Aus)Bildung, Beschäftigung noch Schulung) als auch bei frühen Schulabgängern über dem Ö-Durchschnitt und nach Wien jeweils die höchsten Anteile.
 - mit Migh und sozialschwache, bildungsferne Gruppen
- Strukturwandel Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft: Jugendliche unter Druck, auf die steigenden Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen zu reagieren
- Grundausbildung (Kernkompetenzen) ist Voraussetzung
- Fokus frühe Schulabgänger aus sozial schwachen bildungsfernen Gruppen: volkswirtschaftlich, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitisch mit hohen Kosten verbunden – Wettbewerbsnachteil für Wirtschaft
- sind dauerhaft von Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung bedroht – Bedrohung gesell. Zusammenhalt

Wer gesellschaftlichen Zusammenhalt, Wohlstand und Integration fördern will, übernimmt Verantwortung für die Bildung unserer Jugend – unabhängig von sozialer Herkunft! = gesellschaftliche Aufgabe!

Ziele und Handlungsfelder

Ziel 1: ungleiche Startbedingungen ausgleichen – Einfluss Bildungshintergrund Eltern verringern

- Sensibilisierung der Akteure für Bildungsunterschiede der Eltern und ihre Bedeutung – kulturelles, symbolisches Kapital nach Bourdieu
- mehr qualifizierte frühe Förderung und Bildung z.B. early excellence centers, lokale SprachBildungsnetzwerke
- durchgängige Unterstützungs- und Bildungsangebote für sozial schwache, bildungsferne Gruppen in- und außerhalb von Bildungssystem – Eltern+Kinder stärken
- Bezugs- und Schlüsselpersonen außerhalb von Familie

Ziel 2: weniger frühe Schulabgänger/Neets

- durchgängige Zielgruppen- und Ressourcenorientierung – herkunftsbedingte soziale Unterschiede berücksichtigen
- stärkerer Fokus auf Vermittlung von Kernkompetenzen
- Berufsausbildung als attraktive und sichere Alternative zu höherbildenden Schulen fördern

Ziele und Handlungsfelder

Ziel 3: Bessere Vorbereitung und Begleitung auf Übergang Schule/Arbeitsmarkt

- bessere Abstimmung zwischen Schule und Wirtschaft/AM
 - Vorbereitung und Begleitung bei Berufswahl auf Basis von Interessen und Talenten sowie Nachfrage am Arbeitsmarkt
- Zielgruppen- und ressourcenorientierte – anstatt defizitorientierte – Angebote zur Vorbereitung und Qualifizierung auf Arbeitsmarkt

Förderung von Chancengerechtigkeit von Geburt an, auf allen Ebenen der Gesellschaft ist höchste Priorität – nicht nur eine Frage von Strukturen /Systemen, sondern von Haltungen! Nur wenn wir Chancengerechtigkeit wollen, können wir sie auch umsetzen!

e5 – energieeffiziente Gemeinden – wieso keine chancengerechten Gemeinden?