

Bildung und Gesellschaft

Barbara Herzog-Punzenberger

# Ungleichheit in der Einwanderungs- gesellschaft

Intergenerationale  
Mobilität der angeworbenen  
Arbeitskräfte in Österreich



Springer VS

---

# Bildung und Gesellschaft

## **Herausgegeben von**

U. Bauer, Bielefeld, Deutschland

U. H. Bittlingmayer, Freiburg, Deutschland

A. Scherr, Freiburg, Deutschland

Die Reihe Bildung und Gesellschaft bietet einen Publikationsort für Veröffentlichungen, die zur Weiterentwicklung sozialwissenschaftlicher Bildungsforschung beitragen. Im Zentrum steht die Untersuchung der gesellschaftlichen Voraussetzungen, Bedingungen, Formen und Folgen von Bildungsprozessen sowie der gesellschaftlichen Hintergründe und Rahmenbedingungen institutioneller und außerinstitutioneller Bildung. Dabei wird von einem Bildungsverständnis ausgegangen, das Bildung nicht mit den Organisationen und Effekten des sog. „Bildungssystems“ gleichsetzt. Vielmehr verstehen wir Bildung als Oberbegriff für Lern- und Entwicklungsprozesse, in denen Individuen ihre Fähigkeiten und ihre Autonomiepotenziale entfalten. Die Reihe ist sowohl für empirisch ausgerichtete Arbeiten als auch für theoretische Studien offen. Überschneidungen mit dem Gegenstandsbereich der Sozialisations-, Kindheits-, Jugend-, Erziehungs- und Familienforschung sind damit im Sinne einer produktiven Überschreitung gängiger Grenzziehungen durchaus beabsichtigt. Die Reihe will damit nicht zuletzt zur interdisziplinären Kommunikation zwischen der sozial- und erziehungswissenschaftlichen Bildungsforschung beitragen.

**Herausgegeben von**

Prof. Dr. Ullrich Bauer  
Universität Bielefeld

Prof. Dr. Albert Scherr  
Pädagogische Hochschule Freiburg

Prof. Dr. Uwe H. Bittlingmayer  
Pädagogische Hochschule Freiburg

---

Barbara Herzog-Punzenberger

# Ungleichheit in der Einwanderungs- gesellschaft

Intergenerationale  
Mobilität der angeworbenen  
Arbeitskräfte in Österreich

 Springer VS

Barbara Herzog-Punzenberger  
Wien, Österreich

Dieser Text wurde als Dissertation von der Pädagogischen Hochschule Freiburg im Jahr 2013 angenommen. Dank geht an den Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die Österreichische Akademie der Wissenschaften, der einen Teil der Vorarbeiten 2007/08 finanzierte.

Bildung und Gesellschaft

ISBN 978-3-658-16701-1

ISBN 978-3-658-16702-8 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-658-16702-8

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung.....</b>	<b>17</b>
<b>2. Angeworbene Arbeitskräfte in Österreich.....</b>	<b>23</b>
2.1. Einwanderungsland wider Willen.....	23
2.1.1 Wirtschaftsaufschwung und Anwerbepolitik.....	24
2.1.2 Die Idee des sozialen Aufstiegs .....	29
2.1.3 Die Situation der Zweiten Generation im Spiegel der sozialwissenschaftlichen Forschung .....	32
2.2. Aktueller statistischer Überblick .....	42
2.2.1 Demographische Informationen zur österreichischen Bevölkerung auf Basis des Melderegisters und des Mikrozensus 2014/15.....	42
2.2.2 Regionale Verteilung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im ehemaligen Jugoslawien und der Türkei .....	47
2.3. Das Rechtssystem als Ausschlussinstrument im Einwanderungsland .....	48
2.3.1 Diskriminierung in der zielgerichteten Rechtsmaterie – Fremdenrecht und Ausländerbeschäftigungsrecht .....	50
2.3.2 Indirekt diskriminierendes Recht.....	54
2.3.3 Jenseits geschriebener Regeln.....	55
2.3.4 Einbürgerung .....	57
<b>3. Forschungsstand.....</b>	<b>61</b>
3.1. Ungleichheit in der sozialen und geo-politischen Grenzüberschreitung – Einblicke in den theoretischen Diskurs .....	61

3.1.1	Drei Disziplinen – drei Arten Komplexität zu reduzieren .....	63
3.1.2	Fallstricke interdisziplinärer Betrachtungen .....	64
3.1.3	Neuere Entwicklungen im Verhältnis von Ungleichheitstheorien und Sozialstrukturanalyse .....	65
3.1.4	Ungleichheitsforschung als Schnittmenge soziologischer Diskriminierungsforschung und politikwissenschaftlichen Citizenship-Studies.....	67
3.2.	Internationaler Forschungsstand zu intergenerationaler sozialer Mobilität von Einwanderungsgruppen .....	68
3.2.1	Internationaler Forschungsstand zu intergenerationaler Mobilität von Einwanderungsgruppen.....	68
3.2.2	Die intergenerationale soziale Mobilität von EinwanderInnen in Großbritannien.....	71
3.2.3	Die Zweite Generation in den USA und ihre intergenerationale soziale Mobilität.....	78
3.2.4	Internationale Forschung zu Zusammenhängen zwischen Einbürgerung und soziostrukturellen Merkmalen.....	83
3.3.	Forschungsstand zu intergenerationaler sozialer Mobilität in Österreich.....	93
3.3.1	Intergenerationale soziale Mobilität in Österreich gesamtgesellschaftlich betrachtet.....	94
3.3.2	Intergenerationale Mobilität nach Migrationshintergrund betrachtet .....	97
3.3.3.	Kriterienkatalog für die Qualitätssicherung bei migrationsspezifischen Datenanalysen QS-MIGDA .....	104
<b>4.</b>	<b>Das DMR-Profil.....</b>	<b>111</b>
4.1.	Die Bewertung von intergenerationaler sozialer Mobilität in der Einwanderungsgesellschaft – Probleme und Lösungsansätze.....	112

---

4.2.	Das DMR-Profil – ein neues Instrument zur Bewertung intergenerationaler sozialer Mobilität in der Einwanderungsgesellschaft .....	114
<b>5.</b>	<b>Im Verborgenen – daten Zur Zweiten Generation der Anwerbegruppen.....</b>	<b>117</b>
5.1.	Der Forschungsansatz.....	118
5.1.1	Datenprobleme und Auswahlkriterien für geeignete Datensätze.....	119
5.1.2	Operationalisierung der Position in der Sozialstruktur .....	121
5.2.	Methodische und ethische Überlegungen .....	124
5.2.1.	Die Anwerbegruppen – Ähnlichkeiten und Unterschiede.....	126
5.3.	Migrationsforschung mit den Daten der österreichischen Volkszählung 2001 .....	129
5.3.1.	Die Konstruktion von Kategorien – soziale Realität und künstliche Ordnungsversuche .....	130
5.3.2.	Migrationsrelevante Merkmale in der österreichischen Volkszählung 2001 .....	131
5.3.3.	Sprachgebrauch in der Volkszählung .....	133
5.3.4.	Teilmengen der Zweiten Generation – Einschränkungen der vorliegenden Auswertung .....	135
5.4.	Die Eckdaten zu den Herkunftsgruppen und Generationen.....	139
5.4.1	Quantitative Richtigstellung des Umfangs der Zweiten Generation der Anwerbegruppen (VZ 2001).....	139
5.4.2.	Sprachgebrauch der Anwerbegruppen.....	145
5.4.3	Altersverteilung in den Anwerbegruppen.....	147
5.5.	Lebensunterhalt und Erwerbstätigkeit .....	152
5.5.1	Haushaltsführung .....	152
5.5.2	Arbeitslosigkeit .....	156
5.5.3	Selbstständigkeit.....	161

5.5.4	Am Übergang von Bildung zum Arbeitsmarkt .....	162
5.5.5	Dequalifikation .....	167
<b>6.</b>	<b>Bildungsprofil, Berufsprofil und intergenerationale soziale Mobilität.....</b>	<b>171</b>
6.1.	Bildungsprofil der Zweiten Generation im Herkunftsgruppenvergleich .....	171
6.1.1	Die Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse in der Zweiten Generation .....	172
6.1.2	Gender-Unterschiede im Bildungserfolg? .....	174
6.1.3	Rechtsgleichheitswert „RUW Bildung“ .....	177
6.1.4	Dissimilaritätsquote „DIQ Bildung“ .....	182
6.1.5	Rückblick auf die Ergebnisse vorangegangener Analysen auf Basis unterschiedlicher Datensätze – .....	184
6.1.6	Bildungsexpansion in einer segmentierten Gesellschaft .....	186
6.2.	Berufsprofil der Zweiten Generation im Herkunftsgruppenvergleich .....	191
6.2.1	Arbeitsrechtliche Gruppenprofile .....	194
6.2.2	Berufsgruppenprofile .....	198
6.2.3	Rechtsgleichheitswert „RUW Beruf“ .....	200
6.2.3	Dissimilaritätsquote „DIQ Beruf“ .....	204
6.3.	Intergenerationale Mobilität im Herkunftsgruppenvergleich .....	207
6.3.1	Das Bildungsprofil der Elterngeneration .....	210
6.3.2	Intergenerationale Mobilitätsrate „IMR Bildung“ .....	212
6.3.3	Töchter und Mütter aus Ex-Jugoslawien – neue Ergebnisse.....	214
6.3.4	Intergenerationaler Vergleich der Berufsprofile .....	216
6.3.5	Intergenerationale Mobilitätsrate „IMR Beruf“ .....	224

---

<b>7. Das DMR-Profil der anwerbegruppen in österreich und seine Konsequenzen für die Theoretische einbettung .....</b>	<b>229</b>
7.1. Gebrauch der Instrumente des DMR-Profils .....	230
7.1.1 Das DMR-Profil für die ex-jugoslawische Zweite Generation .....	231
7.1.2 Das DMR-Profil für die türkische Zweite Generation .....	232
7.1.3 Vergleich der Bereiche Bildung und Arbeitsmarkt.....	233
7.2. Eine Frage der Geschwindigkeit, eine Frage der Bewertung – langsam, schnell oder zufriedenstellend? .....	235
7.2.1 Ländervergleichende Betrachtungsweise.....	236
7.2.2 Historischer Rückblick .....	238
7.3. Von Segmentierter Assimilation zu Segmentierter Partizipation.....	242
7.3.1 Differenzierung der Hintergrundfaktoren .....	242
7.3.2 Die grafische Darstellung .....	243
7.3.3 Die Benennung – unterschiedliche Begrifflichkeiten .....	245
7.3.4 Die fünf Komponenten auf der Makroebene .....	245
<b>8. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen .....</b>	<b>249</b>
<b>9. Anhang .....</b>	<b>259</b>
<b>10. Literaturverzeichnis.....</b>	<b>263</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anzahl und Verhältnis der SchülerInnen in Sonderschulen und Allgemeinbildenden Höheren Schulen aufgeschlüsselt nach Staatsbürgerschaft .....	36
Tabelle 2:	Verhältnis zwischen Studierenden an Pädagogischen Akademien und SchülerInnen nach Staatsbürgerschaft Österreich: Türkei .....	36
Tabelle 3:	Vier Studien zum Bildungsprofil der Zweiten Generation in Österreich zwischen 1996 und 2007 .....	38
Tabelle 4:	Höchste Abschlüsse der jungen Erwachsenen mit türkischem Migrationshintergrund in unterschiedlichen Datenquellen .....	39
Tabelle 5:	Berufliche Positionen der jungen Erwachsenen nach Migrationshintergrund in unterschiedlichen Publikationen und Datenquellen .....	41
Tabelle 6:	Bevölkerung nach Migrationshintergrund im Überblick 2015 .....	45
Tabelle 7:	Verteilung der sozialen Klasse der Eltern der 8-15-jährigen Zielpersonen im britischen Census 1971 .....	72
Tabelle 8:	Verteilung der sozialen Klasse der 28- bis 35-jährigen Zielpersonen zwanzig Jahre später im britischen Census 1991 .....	73
Tabelle 9:	Intergenerationale soziale Mobilität der indischen Einwanderungsgruppe in GB (1971-1991) .....	74
Tabelle 10:	Intergenerationale soziale Mobilität der karibischen Einwanderungsgruppe in GB (1971-1991) .....	74
Tabelle 11:	Intergenerationale soziale Mobilität der weißen Mehrheitsbevölkerung in GB.....	75
Tabelle 12:	Dissimilaritätsquote zwischen sozialen Klassenprofilen unterschiedlicher ethnischer Gruppen in GB .....	77

Tabelle 13:	Positionen am Arbeitsmarkt nach Staatsbürgerschaft in Wien 1996.....	90
Tabelle 14:	Metainformationen zu den vier Studien zur intergenerationalen sozialen Mobilität.....	98
Tabelle 15:	Höchste Bildungsabschlüsse der Zweiten Generation nach Herkunftsgruppen, MZ 2008-2009.....	108
Tabelle 16:	Das Dissimilaritäts&Mobilitäts&Rechtsungleichheits-Profil (DMR-Profil) .....	116
Tabelle 17:	Eingebürgerte Personen der „Zweiten Generation“, die angegeben haben, zuhause nur Deutsch zu sprechen (nach Geburtsland der HaushaltsrepräsentantInnen) .....	136
Tabelle 18:	Österreichische Wohnbevölkerung nach Migrationshintergrund und Geburtsort .....	142
Tabelle 19:	Österreichische Wohnbevölkerung nach Migrationshintergrund und Generation.....	143
Tabelle 20:	Österreichische Wohnbevölkerung nach Generationen und Migrationshintergrund .....	144
Tabelle 21:	Altersverteilung zwischen den Generationen innerhalb der jeweiligen Herkunftsgruppe (ÖÖD nicht berücksichtigt) .....	150
Tabelle 22:	Arbeitslosigkeit nach Migrationshintergrund und Generation (ohne ÖÖD).....	158
Tabelle 23:	Anteil der Lehrlinge nach Geburtsland und Migrationshintergrund (inkl. ÖÖD1).....	165
Tabelle 24:	Höchste Bildungsabschlüsse der Zweiten Generation nach Migrationshintergrund.....	173
Tabelle 25:	Höchster Bildungsabschluss in Österreich geborener 21-35-Jähriger .....	175
Tabelle 26:	Höchste Bildungsabschlüsse der in Österreich geborenen Nachkommen von EinwanderInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien nach Staatsbürgerschaft.....	178
Tabelle 27:	Höchste Bildungsabschlüsse der in Österreich geborenen Nachkommen türkischer EinwanderInnen nach Staatsbürgerschaft/Einbürgerung.....	179
Tabelle 28:	Rechtsungleichheitswert „RUW Bildung“.....	180

Tabelle 29:	Dissimilaritätsquote "DIQ Bildung" zwischen Anwerbegruppen und Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund im Alter von 20 bis 35 Jahren .....	183
Tabelle 30:	DIQ „Bildung“ für 20- bis 35-Jährige.....	183
Tabelle 31:	Höchste Abschlüsse der Zweiten Generation in unterschiedlichen Datenquellen .....	184
Tabelle 32:	Anteile der jungen Erwachsenen mit max. Pflichtschulabschluss .....	186
Tabelle 33:	Skala der arbeitsrechtlichen Stellung .....	192
Tabelle 34:	Skala der Berufsgruppen basierend auf der International Standard Classification of Occupations ISCO (Statistik Austria n.d.) .....	193
Tabelle 35:	Arbeitsrechtliche Stellung erwerbstätiger Personen in Vollzeitbeschäftigung ohne Lehrlinge .....	195
Tabelle 36:	Arbeitsrechtliche Stellung erwerbstätiger Personen in Vollzeitbeschäftigung mit Lehrlingen und erstmals Arbeitssuchenden ohne Alterseinschränkung .....	196
Tabelle 37:	Arbeitsrechtliche Stellung nach Alter und Herkunftsgruppen (mit erhaltenen Personen) .....	196
Tabelle 38:	Berufsgruppenprofile nach Herkunftsgruppen, 16- bis 35-jährige Personen.....	198
Tabelle 39:	Berufstätige der Zweiten Generation der Anwerbegruppen nach Staatsbürgerschaft.....	201
Tabelle 40:	Verteilung der ex-jugoslawischen Zweiten Generation auf Berufshauptgruppen nach Staatsbürgerschaft .....	202
Tabelle 41:	Verteilung der türkischen Zweiten Generation auf Berufshauptgruppen nach Staatsbürgerschaft .....	203
Tabelle 42:	Rechtsungleichheitswerte „RUW Beruf“ nach Herkunftsgruppen .....	204
Tabelle 43:	Differenzwerte in den Berufsgruppenprofilen der Herkunftsgruppen zu den Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund, 16- bis 35-jährige Personen.....	205
Tabelle 44:	„DIQ Beruf“ für 16- bis 35-Jährige der Zweiten Generation nach Herkunftsgruppen .....	206
Tabelle 45:	Höchste Bildungsabschlüsse der über 20-Jährigen nach Migrationshintergrund und Generation.....	211

Tabelle 46:	Unterschiede in den Bildungsprofilen der Eltern- und Kindergeneration nach Herkunftsgruppen .....	213
Tabelle 47:	Differenz der Bildungsprofile zwischen den Frauen der Ersten und Zweiten Generation mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund .....	215
Tabelle 48:	ISCO-Berufsgruppen nach Migrationshintergrund und Generation (inkl. ÖÖD1) .....	217
Tabelle 49:	ISCO-Berufsgruppen nach Migrationshintergrund und Generation (inkl. ÖÖD1) .....	218
Tabelle 50:	Arbeitsrechtliche Stellung erwerbstätiger Personen in Vollzeitbeschäftigung ohne Lehrlinge (ÖÖD1 inkludiert) .....	221
Tabelle 51:	Berufsgruppen nach Herkunftsgruppen und Generationen mit Alterseinschränkung .....	225
Tabelle 52:	Intergenerationale Mobilitätsrate der Berufsgruppen „IMR Beruf“ .....	227
Tabelle 53:	DMR-Profile der ex-jugoslawischen Zweiten Generation .....	232
Tabelle 54:	DMR-Profile der ex-türkischen Zweiten Generation .....	233
Tabelle 55:	Dissimilaritätsindex ethnischer Gruppen in GB .....	237
Tabelle 56:	Anteile der jungen Erwachsenen mit max. Pflichtschulabschluss .....	237
Tabelle 57:	DMR-Profile der Anwerbegruppen in Österreich 2001 .....	253

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der ausländischen Arbeitskräfte und Wohnbevölkerung in Österreich.....	27
Abbildung 2:	Herkunftsregionen der Bevölkerung ausländischer Herkunft.....	43
Abbildung 3:	Geografische Verteilung von BewohnerInnen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund auf Gemeinden .....	47
Abbildung 4:	Geografische Verteilung der Personen mit türkischem Migrationshintergrund auf Gemeinden.....	48
Abbildung 5:	Segmentierte Assimilation – ein Modell zur Erklärung gruppenspezifisch unterschiedlicher Integrationserfolge.....	81
Abbildung 6:	Schulbildung der 15- bis 34-Jährigen nach Migrationshintergrund und Schulbildung der Eltern .....	96
Abbildung 7:	Übersicht über die Beziehung zwischen den Grundkonzepten der Schicht- und Klassenstruktur (Haller 1989, 30) .....	122
Abbildung 8:	Migrationsbezogene Kategorienbildung auf Basis der Volkszählungsdaten 2001 .....	138
Abbildung 9:	Personen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsland, Generation und Staatsbürgerschaft .....	140
Abbildung 10:	Sprachgebrauch der Personen mit Migrationshintergrund aus den Anwerbeländern.....	146
Abbildung 11:	Lebensunterhalt der 26- bis 35-Jährigen weiblichen Wohnbevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund.....	153
Abbildung 12:	Lebensunterhalt der 26- bis 35-jährigen weiblichen Wohnbevölkerung mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund .....	155
Abbildung 13:	Anteile der jeweiligen Herkunftsgruppe an den Erwerbstätigen und an den Arbeitslosen nach Herkunftsgruppen (ohne ÖÖD).....	157

---

Abbildung 14: Selbständige und Mithelfende nach Migrationshintergrund und Generation (ohne ÖÖD).....	162
Abbildung 15: Intergenerationale Mobilitätsrate der Bildungsabschlüsse „IMR Bildung“ .....	213
Abbildung 16: Vergleich des arbeitsrechtlichen Profils nach Geburtsort in der Herkunftsgruppe Ex-Jugoslawien. (ÖÖD1 inkludiert) .....	222
Abbildung 17: Arbeitsrechtliche Stellung im Generationenvergleich mit türkischem Hintergrund (ÖÖD1 inkludiert).....	223
Abbildung 18: Segmentierte Partizipation – ein Modell zur Erklärung gruppenspezifisch unterschiedlicher Integrationserfolge im transatlantischen Ländervergleich .....	244
Abbildung 19: Das Fünf-Komponentenmodell.....	248

# 1. Einleitung

Soziale Ungleichheit ist mit dem Thema der Migration eng verbunden. Historisch betrachtet gab es wenige Zeiten, in denen Gruppen, die sich als kulturell unterschiedlich wahrnahmen, gleichen Zugang zu Kerninstitutionen, Ressourcen und Entscheidungsprozessen der jeweiligen Gesellschaft besaßen. Soziale Ungleichheit ist ein prägendes Charakteristikum menschlicher Gesellschaften, das seine Wirkung über in gesellschaftliche Strukturen eingeschriebene Machtprozesse entfaltet. Trotz Demokratie, Wohlfahrtsstaat und Rechtsstaatlichkeit ist es nach wie vor sehr schwierig, sich die westeuropäischen Gesellschaften ohne Hierarchien und soziale Ungleichheit vorzustellen. Besonders festgefügt sind hierarchische Strukturen, wenn sie über gesellschaftliche Legitimität abgesichert sind. Eine solche Hierarchie, die in den gegenwärtigen Gesellschaften Legitimität beanspruchen kann, ist jene, die sich auf Meritokratie, also individuelle Leistung/sfähigkeit beruft. Dies ist ein Fortschritt im Vergleich zu jenen Hierarchien, die sich auf Merkmale berufen, die jenseits individueller Beeinflussbarkeit liegen. Dazu gehör(t)en „ererbte“ Kategorien des Standes, des Geschlechts, der Hautfarbe und anderer körperlicher Merkmale sowie der ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit. Trotz des historischen Fortschritts, den die Meritokratie bedeutet, birgt sie auch Gefahren. Michael Young<sup>1</sup> beschrieb 1961 (zit. nach Erler 2007, 22-23) eine Dystopie, in der das scheinbar gerechte Leistungsprinzip auf die Spitze getrieben wird. Dort führte die Formel „Leistungswert = Intelligenz + Einsatz der Persönlichkeit“ als Ausgangsprinzip für die Sozialhierarchie zu einer kastenartigen Gesellschaft, trotz oder wegen der Meritokratie. Die Legitimationskraft meritokratischer Prinzipien ist deshalb so stark, weil sie den strukturell ungleichen Zugang zu Ressourcen, die die Leistungsfähigkeit von Individuen entscheidend beeinflussen, verschleiert. Dieser ungleiche Ressourcenzugang wird wiederum stark von strukturellen Benachteiligungen, die bspw. auf Ethnizität fußen, bestimmt.

Gesellschaftliche Positionen werden in Österreich noch immer sehr wesentlich von askriptiven Merkmalen bestimmt. Die Reproduktion der Bildungstitel und schulischen Kompetenzen über die Generationen ist in Österreich stärker als

---

1 Er wollte mit dem Begriff der Meritokratie auf die Gefahr eines neuen Elitismus hinweisen, der nach der perfektionierten Auslese aller Begabungsreserven wieder bei einer quasi biologischen Hierarchie landen würde.

in anderen europäischen Ländern (Bacher 2009). Wir befinden uns daher im Spannungsfeld zwischen Menschenwürde und basalen Gleichheitsansprüchen auf der einen Seite und gerechter Verteilung von Ressourcen und Positionen, die mit Leistung und Entwicklungsmöglichkeiten von Potentialen zu tun haben, auf der anderen Seite. Welche Rolle Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe (der Eltern) bzw. Migrationshintergrund für die Verteilung von Positionen, welche Rolle das Recht als festgeschriebene und daher legitimierte Form der Diskriminierung darin spielt, ist Gegenstand der vorliegenden Arbeit.

Österreich hat in den 1960er und 1970er Jahren Arbeitskräfte angeworben. Ein erheblicher Teil dieser Arbeitskräfte ist in Österreich geblieben, haben ihre Ehepartner und andere Familienmitglieder nachgeholt und hier Kinder bekommen. Einige Jahrzehnte später ist es daher möglich, zu beobachten, in wie weit Chancengleichheit verwirklicht und Ergebnisgleichheit erreicht wurde. Dazu muss man feststellen, wo sich die angeworbenen Arbeitskräfte bzw. ihre Kinder in der gesellschaftlichen Sozialstruktur befinden. Wesentliche Merkmale der Positionierung in der österreichischen Gesellschaft sind berufliche Stellung und höchster Bildungsabschluss. Sinn und Ziel der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte in den 1960er und 1970er Jahren war es, billige und möglichst anspruchslose Arbeitskräfte für die in der Prestigeskala der beruflichen Positionen am unteren Rand befindlichen Jobs zu rekrutieren. Aus einer Perspektive sozialer Gerechtigkeit kann aber weder der Verbleib der niedergelassenen ArbeiterInnen in diesen Positionen noch die Reproduktion des ethnisch segmentierten Arbeitsmarktes in der nächsten Generation als gerechtfertigt gelten. Gleichwohl werden bei wissenschaftlichen Untersuchungen zur Situation der Zweiten Generation eher Milieucharakteristiken und familienkulturelle Eigenschaften in den Mittelpunkt gerückt als der lange Atem rechtlicher Diskriminierung und die gesellschaftlich wirksamen Prozesse der Zuschreibung sozialer Positionen zu bestimmten Herkunftsgruppen. Daher ist es notwendig, den Blick auf die gesellschaftlichen Institutionen, die neben dem Rechtssystem gesellschaftliche Un/gleichheit re/produzieren, nämlich das Bildungssystem, das Wirtschaftssystem, der Typus des Wohlfahrtsstaats und – für alles andere grundlegend – das nationale Selbstverständnis zu richten. Die Fragen der Chancengleichheit und Ergebnisgleichheit werden anhand des Bildungs- und Berufsprofils der Nachkommen der angeworbenen Arbeitskräfte diskutiert. Wesentlich dabei ist der Vergleich: Unterscheidet es sich von dem der gleichaltrigen Personen ohne Migrationshintergrund und wie unterscheiden sich beide von dem der Elterngeneration?

Durch einen solchen Gruppenvergleich wird sichtbar, ob und in welchem Ausmaß kollektive soziale Mobilität in den einzelnen Gruppen stattgefunden hat. Es wird auch die Frage thematisierbar, wie sich Strukturen gesellschaftlicher Subsysteme sowie die in ihnen eingelassenen Machtbeziehungen auf den Wett-

kampf um begehrte Ressourcen und Positionen auswirken – also um Arbeitsplätze auf den unterschiedlichen Prestigerängen sowie um die davorliegenden Ausbildungsgänge und Schulabschlüsse. Machtbeziehungen zwischen Gruppen wirken vermittelt über gesellschaftliche Institutionen, wie das Bildungssystem und das Wirtschaftssystem mit ihren sektorenspezifischen Effekten. Sie wirken auch über Ressourcen, die nicht erworben werden, da sie in bestimmten sozialen Milieus für die nächste Generation schon bereitstehen, wie vererbbares Vermögen (vgl. Breen & Jonsson 2005, 236 sowie Schnetzer & Altzinger 2011). Während die Ungleichheitsforschung in Ländervergleichen versucht, Unterschiede in der soziostrukturellen Durchlässigkeit von Gesellschaften zu beschreiben, gibt es solche Projekte für die zugewanderte Bevölkerung kaum. Die wenigen Beispiele differenzieren zumeist aus Gründen der Datenbeschaffenheit nicht nach Herkunftsgruppen und können daher die für Herkunftsgruppen sehr unterschiedlichen Phänomene und Dynamiken nicht begreifen. Die Notwendigkeit einer solchen Differenzierung wird in der vorliegenden Arbeit gezeigt; ebenso die diesbezüglichen Schwächen der in Österreich verfügbaren Datensätze. Darauf basierende Analysen leiden entweder unter einem Mangel geeigneter Merkmale oder unter zu geringen Gruppengrößen bzw. mangelnder Repräsentativität. Bei den meisten Datensätzen ist unbekannt, wie es um ihre Repräsentativität hinsichtlich der Zweiten Generation bestellt ist.

In den vergangenen zehn Jahren haben rasante Entwicklungen im Bereich statistischer Analysetechniken stattgefunden, wodurch ein Schwerpunkt auf Erklärungen, die sich statistisch bearbeiten lassen, in der Bildungs- und Arbeitsmarkt- mithin Migrationsforschung entstanden ist. Aufgrund erhebungstechnischer Begrenzungen werden damit aber methodisch leichter kontrollierbare individuelle und familiäre Merkmale ins Zentrum gerückt und somit die Analyse in eine bestimmte Denkrichtung gesteuert. Das Hauptaugenmerk liegt dann darauf, welche Merkmale am Individuum oder der Familie es zu ändern gilt, um die Ungleichheit im gemessenen Ergebnis zu minimieren. Diese Stoßrichtung fügt sich in die allgemeine Individualisierungsdynamik sozialer Risiken und Benachteiligungen ein, indem beispielsweise das Recht auf Bildung zu einer sozialen Norm umdefiniert wurde, nämlich zur Pflicht lebenslang zu lernen, um sozialer Ausmusterung zu entgehen. In dieser Arbeit soll hingegen der Fokus von der Mikro- auf die Makroebene verschoben werden. Während unterschiedliche gesellschaftliche Institutionen als die Herstellungsorte von sozialer Inklusion bzw. Exklusion begriffen werden, kann auf die jeweils spezifischen Mechanismen differentieller Inklusion nur ansatzweise bzw. nur in einem ausgewählten Feld, nämlich dem Rechtssystem, näher eingegangen werden.

Die Migrationsforschung ist im kontinentaleuropäischen Wissenschaftsdiskurs ein vergleichsweise junges Forschungsgebiet, insbesondere im deutschspra-

chigen Raum. In kleinräumigen nationalen Diskursgemeinschaften wie Österreich war die disziplinenübergreifende Betrachtungsweise seit den 1980er Jahren selbstverständlich und die Akzeptanz für Erklärungsansätze aus benachbarten Disziplinen groß. So nahmen Anfang der 1980er Jahre WissenschaftlerInnen aus der Rechtswissenschaft, Ökonomie, Soziologie, Politikwissenschaft und den Sprachwissenschaften an dem ersten Grundlagenforschungsprojekt mit eigener repräsentativer Datenerhebung zu den ausländischen Arbeitskräften in Österreich teil (Wimmer 1986)<sup>2</sup>. Normative Theorieansätze spielten besonders in den 1990er Jahren im österreichischen sozialwissenschaftlichen Diskurs eine herausragende Rolle, nicht zuletzt weil die rechtliche Situation der ausländischen Arbeitskräfte den normativen Grundlagen einer Demokratie in wesentlichen Elementen widersprach.<sup>3</sup> Dieser Zugang fand auch auf der Europaratsebene sowie in internationalen Diskursgemeinschaften wie dem kanadisch-europäischen Metropolisprojekt, das selbst stark von der Arbeit normativer Theoretiker bzw. politischer Philosophen wie Jo Carens (1985), Will Kymlicka (1986), Charles Taylor (1994) und Michael Ignatieff (1994) inspiriert war oder dem europäischen Exzellenznetzwerk IMISCOE (International Migration and Social Cohesion in Europe) große Anerkennung. Allerdings entwickelte das Thema der Migration und Integration seit Ende der 1990er Jahre eine so starke Sogwirkung, dass eine Vervielfachung der Forschungstätigkeiten (Schimany & Schock 2011 für Deutschland, Fassmann 2009 für Österreich) stattfand und sich die Diskurse auch wieder stärker ausdifferenzierten. Parallel kann auch von stärker ausdifferenzierten disziplinären Diskursen in größeren nationalstaatlichen Kontexten (wie etwa Deutschland) gesprochen werden.

Die vorliegende Arbeit steht in der österreichischen Tradition der kritischen Migrationsforschung wie sie mit der ersten Publikation zu den Nachkommen der ausländischen Arbeitskräfte von Helga Matuschek (1982) und dem bereits erwähnten Grundlagenforschungsprojekt zu den ausländischen Arbeitskräften in Österreich (Wimmer 1986) begonnen wurde. Wie viele aktuelle Arbeiten zur Rechtsungleichheit (etwa der MIPEX [www.mipex.eu](http://www.mipex.eu)) wird auch hier auf das wegweisende international vergleichende Projekt des Index der rechtlichen Diskriminierung, das von ForscherInnen am Institut für Höhere Studien (Davy & Gächter 1993; Cinar, Waldrauch & Hofinger 1995) bzw. am Europäischen Zentrum für Wohlfahrtsstaatspolitik in Wien (Davy 2001, Waldrauch 2001) durchgeführt wurde, aufgebaut und ist somit den Vorarbeiten der engagierten KollegIn-

---

2 Das Projekt wurde von mehreren österreichischen Ministerien beauftragt, von einem Beirat begleitet und von der politikwissenschaftlichen Abteilung am Institut für Höhere Studien in Wien geleitet.

3 Zur internationalen Diskussion in diesem Jahrzehnt, siehe Bauböck 1994a, 1994b, 1995, 1996, Bauböck, Heller & Zolberg 1996, Bauböck & Rundell 1998.

nen, die den kritischen Diskurs in den 1990er und 2000er Jahren so wesentlich prägten, verpflichtet.

Wenn von vier Grundtypen der soziologischen Analyse ausgegangen werden kann (vgl. Haller 2008, 14), dann widmet sich die vorliegende Arbeit der Verbindung von Sozialstruktur- und Institutionenanalyse über die vermittelnde Instanz der Ideenanalyse und Ideologiekritik.<sup>4</sup> Hauptteil der vorliegenden Forschung ist allerdings im Sinne der Sozialstrukturanalyse die Sichtung des Datenmaterials sowie die Entwicklung einer Analysemethode zur möglichst vollständigen Identifikation der Zweiten Generation und ihrer soziostrukturellen Positionierung. Dies erfolgt anhand der Gegenüberstellung der eingebürgerten mit der nicht eingebürgerten Zweiten Generation sowie der gesamten Gruppe mit gleichaltrigen Personen ohne Migrationshintergrund und mit ihrer Elterngeneration. Um die Durchlässigkeit der österreichischen Gesellschaft als Einwanderungsgesellschaft sichtbar machen zu können, wird ein Instrument entwickelt, das sich aus drei Indikatoren zusammensetzt: der Dissimilaritätsquote, dem Rechtsungleichheitswert und der Intergenerationalen Mobilitätsrate. Das DMR-Profil wird auf die beiden zentralen Felder der Sozialstrukturanalyse, die Bereiche der beruflichen Positionierung (inkl. Erwerbstätigkeit) sowie den biographisch davor liegenden Bereich der Bildungsabschlüsse, angewandt. Das DMR-Profil ermöglicht eine quantitative Erfassung der Verteilung unterschiedlicher Merkmale zweier Herkunftsgruppen und bemisst die Nettodifferenzen entlang bestimmter Merkmale wie dem Rechtsstatus, der Herkunft der Eltern und der Zugehörigkeit zu Generationen.<sup>5</sup> Das DMR-Profil ist als Instrument zur Herstellung von Kennzahlen zu sehen, mittels derer ein Intergruppenvergleich in einem Land aber auch ein Intragruppenvergleich zwischen Ländern möglich wird.

Abschließend wird auf Basis der deskriptiven Ergebnisse eine Anpassung des Erklärungsansatzes der segmentierten Assimilation für den europäischen Ländervergleich, in dem DMR-Profile verglichen werden sollen, vorgeschlagen. Damit soll in Folge weiter erforscht werden, wie neben dem Rechtssystem, das Bildungssystem, das Wirtschaftssystem, das Wohlfahrtsstaatssystem sowie das nationale Selbstverständnis differenzielle Inklusion in den demokratischen und gleichzeitig stratifizierten Gesellschaften herstellen.

Diese Arbeit beansprucht allerdings nicht, eine neue Theorie der Integration, Akkulturation oder Assimilation zu entwickeln. In dieser Hinsicht hilfreich

---

4 Max Haller (2008, 14) weist vier Grundtypen der soziologischen Analyse aus: Handlungsanalyse, Strukturanalyse, Institutionenanalyse und Ideenanalyse und Ideologiekritik.

5 Es enthält für sich alleine genommen keine ausreichende Erklärungskraft, da es als Querschnittsinstrument den Zustand zu einem bestimmten Zeitpunkt abbildet. Für aussagekräftige Erklärungen auf statistischer Basis sind Longitudinaldatensätze notwendig, die es in Österreich derzeit nicht gibt.

erscheint mir Hartmut Essers Diskussion der dominanten Theoriebeiträge der klassischen Assimilationstheorie (Gordon 1964) der New Assimilation Theory (z. B.: Alba & Nee 2003) und der Segmented Assimilation Theory (z. B.: Portes & Zhou 1993) (zit. nach Esser 2008,103-105). Esser stellte fest, dass es sich dabei nicht um erklärende Theorien handelt, sondern (lediglich) um empirische Generalisierungen, fallweise ergänzt um die Benennung empirischer (Rand-)Bedingungen und Skizzen spezieller kausaler Effekte, aber ohne deren systematischer Zusammenführung und ohne expliziten Bezug auf allgemeinere Mechanismen (s.o. 103). Sein eigenes Modell der intergenerationalen Integration füge dem – so Esser selbst – dann eigentlich nicht mehr sonderlich viel hinzu. (vgl. Esser 2008, 105).

Ich möchte mich dem anschließen und festhalten, dass mein Beitrag zur Diskussion intergenerationaler sozialer Mobilität der Anwerbegruppen in Österreich eine genaue Beschreibung des Ausmaßes der Unterschiede in der Bildungs- und Berufsstruktur der Generationen und Gruppen leistet, dafür ein Instrumentarium bestehend aus einer intergenerationalen Mobilitätsrate, einer Dissimilaritätsquote und einem Rechtsungleichheitswert entwickelt und damit den oben genannten, bereits existierenden Erklärungsmodellen gewissermaßen eine Vogelperspektive hinzufügt, aus der die makrogesellschaftlichen Rahmenbedingungen benannt und einige spezielle Effekte statistischer Diskriminierung skizziert werden können.

## 2. Angeworbene Arbeitskräfte in Österreich

Im folgenden Abschnitt geht es um die Geschichte der durch die Anwerbeabkommen zwischen der Republik Österreich und dem ehemaligen Jugoslawien sowie der Türkei initialisierten Einwanderungsbewegungen. Es werden folgende Fragen beantwortet:

1. Wie kam es zur Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte in Österreich?
2. Was waren die Ziele der Anwerbepolitik und demgemäß der sozialpolitische Rahmen?
3. Wie hat sich die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte entwickelt?
4. Wie hat sich die Zweite Generation im Spiegel der Forschung zu Bildung und Arbeit entwickelt?
5. Welche Rolle spielte das Rechtssystem in der österreichischen Politik hinsichtlich der angeworbenen Arbeitskräfte?

### 2.1. Einwanderungsland wider Willen

Der Anteil der österreichischen Bevölkerung, der außerhalb Österreichs geboren wurde, betrug im Jahr 2015 14,9%, der Anteil ihrer Nachkommen 5,5% (Statistik Austria 2011, 21). Zusammen wiesen also rund 20% oder fast jede fünfte Person in Österreich einen Migrationshintergrund auf, d.h. er/sie selbst oder seine/ihre Eltern wurden im Ausland geboren. Damit liegt Österreich im europäischen Vergleich im oberen Drittel, allerdings mit beträchtlichem Abstand zu einem vergleichbaren und direkt benachbarten Land, der Schweiz, deren Anteil an eingewanderten Personen mit 28% um 13 Prozentpunkte höher liegt und damit als dritthöchster aller OECD-Länder ausgewiesen wird (vgl. OECD 2015). In Europa liegt vor der Schweiz nur der Kleinstaat Luxemburg mit 44%. In der OECD-Reihung befinden sich hauptsächlich traditionelle Einwanderungsländer wie Israel, Australien, Neuseeland und Kanada, die zwischen 20% und 28% an Personen aufweisen, die im Ausland geboren wurden, vor Österreich. Schweden liegt in dieser Reihung beinahe gleichauf mit Österreich gefolgt von Deutschland

und dem paradigmatischen Einwanderungsland USA (ebd.). Im Vergleich aller OECD-Länder liegt Österreich mit seinem Anteil an eingewanderten Personen also über dem Durchschnitt und ist daher laut Statistik schon längst zum Einwanderungsland geworden. Bereits 1995 war ein Buch zur Migrationsgeschichte Österreichs im 20. Jahrhundert, den aktuellen Trends und politischen Maßnahmen mit der Frage „Einwanderungsland Österreich?“ übertitelt (Fassmann und Münz 1995), was allerdings nur in den wissenschaftlichen Diskurs Eingang fand. Im Folgenden werden die migrationsgeschichtlichen Entwicklungen der 2. Republik nachgezeichnet.

### 2.1.1 *Wirtschaftsaufschwung und Anwerbepolitik*

Anders als die *aktuelle* Einwanderungspolitik in Österreich und in den meisten anderen industrialisierten Ländern, die sich ausschließlich auf Schlüsselarbeitskräfte, und das heißt zumeist hochausgebildete Arbeitskräfte, konzentriert, war das Ziel der Anwerbepolitik der 1960er und 1970er Jahre, den Arbeitskräftemangel im niedrig qualifizierten Bereich zu beseitigen. Das Raab-Olah-Abkommen<sup>6</sup> 1961 war der Auftakt, dem 1962 das Anwerbeabkommen zwischen Österreich und Spanien, 1964 zwischen Österreich und der Türkei und 1966 zwischen Österreich und Jugoslawien folgte (Gächter & Recherche-Gruppe 2004, 34-35). Der Umstand, dass die westlichen Nachbarländer zu dieser Zeit im Vergleich zu Österreich ein höheres Lohnniveau aufwiesen, führte zu einer arbeitsmigrantischen Sogwirkung, die österreichische Arbeitskräfte nach Deutschland und in die Schweiz gehen ließ, zumal auch dort Arbeitskräftemangel herrschte und man für dieselbe Arbeit höheren Lohn lukrieren konnte (Gächter 2008, 4). Dies erklärt auch, warum das Anwerbeabkommen mit Spanien trotz zweimaliger Nachbesserungen praktisch folgenlos blieb. In den anderen west- und nordeuropäischen Ländern waren die Arbeitsbedingungen schlichtweg günstiger (ebd.). Gleichzeitig waren aber österreichische ArbeitgeberInnen nicht daran interessiert, diese Arbeitsplätze am unteren Ende der Prestigeskala (für ÖsterreicherInnen selbst) attraktiver zu gestalten, nicht zuletzt weil im Bereich der mittleren Qualifikationsniveaus gleichfalls eine hohe Nachfrage herrschte.

---

6 Im Dezember 1961 wurde zwischen dem Präsidenten der Bundeswirtschaftskammer Julius Raab und dem Präsidenten des Österreichischen Gewerkschaftsbunds ÖGB Franz Olah ein Abkommen beschlossen, das ein Forderungsprogramm zum Ausbau der „Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen“ enthielt. Dies sollte ein Gremium der „Sozialpartner“, also der Spitzenfunktionäre der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, sein, welches auf freiwilliger Basis zum Zwecke wirtschaftspolitischer Beschlussfassungen ständig kooperierte. Da dies ein alter Wunsch des ÖGBs war, stimmte dieser im Gegenzug der Anwerbung von 47.000 FremdarbeiterInnen im Jahr 1962 zu. (Wimmer 1986, 6-7)

Die Politik der sogenannten „Ausländerbeschäftigung“ orientierte sich über die ersten zwei Jahrzehnte hauptsächlich an drei wirtschaftspolitischen Zielen (vgl. Matuschek 1982, 7; Wimmer 1986, 9-13; Davy und Gächter 1993):

1. Die auftretenden Lücken an Arbeitskräften am österreichischen Arbeitsmarkt rasch zu schließen.
2. Eine Lohnsteigerung in genau diesen unqualifizierten Tätigkeiten zu verhindern.
3. ÖsterreicherInnen einen sozialen Aufstieg zu ermöglichen.

1962 berichtete das Wirtschaftsforschungsinstitut in einem seiner Monatsberichte von der positiven volkswirtschaftlichen Bilanz der Ausländerbeschäftigung mit unverblühten Überlegungen über die Zwei-Klassen-Gesellschaft nach dem Modell der Schweiz (WIFO-Monatsberichte 5/1962, 232 ff. zit. nach Wimmer 1986, 10):

„Österreich könnte – so wie die Schweiz – einen beträchtlichen Teil der Saisonarbeitslosigkeit (von Inländern) exportieren; dazu sei es lediglich notwendig, die Beschäftigungsgenehmigungen (der Ausländer, Anm. BHP) entsprechend zu befristen; außerdem würde ein stärkerer Zustrom von Gastarbeitern dazu führen, daß Inländer zu den attraktiveren/zahlungskräftigeren Industriezweigen streben, während sich die Fremdarbeiter mit dem schlechteren Posten begnügen“.

Die scheinbare Zauberformel der Befristung, das sogenannte Rotationssystem, hatte neben den in der Theorie in Aussicht gestellten Vorteile, in der Praxis auch zahlreiche Nachteile. Es zeigte sich spätestens in den 1970er Jahren, dass ständig wechselnde Arbeitskräfte unerwünschte Nebenkosten verursachen und Reibungsverluste im Betrieb bedeuten. „*In den Rezessionsjahren 1974/75 verloren offenbar*“, so Gudrun Biffl (1986, 48), „*vor allem kurzfristig beschäftigte AusländerInnen ihre Arbeitsplätze*“. Mitte der 1980er Jahre berichtete sie: „*Seit 1978 liegt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der ausländischen Arbeitskräfte zwischen 5 und 8 Jahren.*“ In vielen Unternehmen entwickelte sich eine Praxis, in der ein gut funktionierendes Arbeitsverhältnis weder von der ausländischen Arbeitskraft noch vom inländischen Arbeitgeber nach einem oder zwei Jahren unterbrochen wurde, d.h. die Arbeitskräfte blieben – drei, fünf oder zehn Jahre. Mitte der 1970er Jahre hatten sich viele ausländische Arbeitskräfte bereits so etabliert, dass trotz Ölpreisschock, daraus folgendem Wirtschaftsabschwung, der rechtlichen Verschärfungen und insgesamt wegen des Aufnahmestopps eine Heimkehr widersinnig erschien. und in der eigenen Vorstellung immer wieder verschoben wurde.

Wenn auch im Vergleich der westeuropäischen Länder der Rückgang der ausländischen Arbeitskräfte zwischen 1973 und 1983 in Österreich mit 36% am stärksten zutage trat (Wimmer 1986, 4) so sank die Anzahl der ausländischen *Wohnbevölkerung* bei Weitem nicht so stark wie die der ausländischen *Arbeitskräfte*<sup>7</sup>. Die in die Heimat zurückkehrenden Arbeitskräfte wurden statistisch gesehen durch nachgeholte Familienmitglieder ersetzt. Während die Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte zwischen Mitte der 1970er bis Mitte der 1980er Jahre von 220.000 auf 140.000 Personen kontinuierlich zurückging, schwankte im gleichen Zeitraum die Gesamtzahl der ausländischen Wohnbevölkerung (abgesehen von einem ersten Rückgang von 40.000 Personen zwischen 1974 und 1976) bis Mitte der 1980er Jahre zwischen 270.000 und 310.000. Die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte nahm also jährlich um einige tausend ab, während gleichzeitig die ausländische Wohnbevölkerung entweder gleich groß blieb oder anwuchs. Danach kam es wieder zu jährlichen Anstiegen um mehrere zehntausend ausländische MitbewohnerInnen und in etwas kleinerem Umfang auch bei den Arbeitskräften (Rasuly-Paleczek 1995, 194). Münz, Zuser und Kytir (2003, 24) schrieben in dem vom Bundesministerium für Inneres mitfinanzierten Integrationsbericht Anfang der 2000er Jahre:

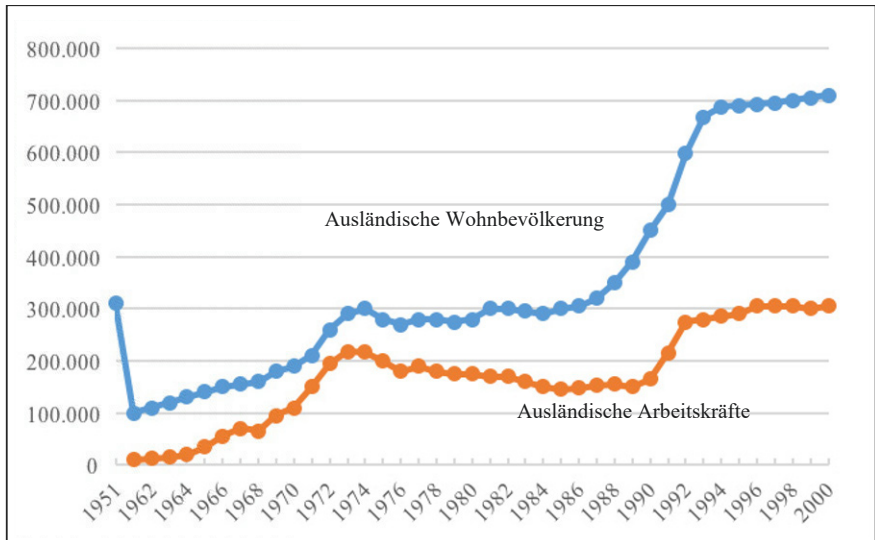
„Die von den Sozialpartnern dominierte Migrationspolitik orientierte sich (in den 1970er und 1980er Jahren, Anm. BHP) pragmatisch an der jeweiligen Arbeitsmarktlage. Zugleich wurde übersehen, dass der Prozess der dauerhaften Niederlassung der „GastarbeiterInnen“ längst im Gange war. Integrationspolitische Schritte, die dieser Entwicklung Rechnung getragen hätten, unterblieben jedoch weitgehend.“

Es stellt sich die Frage, ob man davon sprechen kann, dass dieser Prozess von den maßgeblichen politischen EntscheidungsträgerInnen in Österreich 15 Jahre lang „übersehen“ oder schlichtweg ignoriert wurde. Darüber hinaus bestand das vorherrschende politische Kalkül offenbar darin, dass sich diejenigen, die hier bleiben wollten, assimilieren und von der Mehrheitsbevölkerung ununterscheidbar werden, die anderen aber wieder zurückkehren.

---

7 Es zeigt sich daher ein deutlicher Unterschied, ob in einer quantitativen Darstellung von AusländerInnen in Österreich nur die ausländischen Arbeitskräfte abgebildet werden oder die gesamte ausländische Wohnbevölkerung, in der auch die Familienmitglieder, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, erfasst sind.

**Abbildung 1: Entwicklung der ausländischen Arbeitskräfte und Wohnbevölkerung in Österreich**



Quelle: Statistik Austria & österreichischer Hauptverband der Sozialversicherungsträger. (Münz et al 2003, 24)

Vier Jahrzehnte nach Beginn der Anwerbepolitik kann jedenfalls festgestellt werden, dass die wirtschaftspolitisch angestrebten Ziele erreicht wurden:

1. Österreich gehört zu den reichsten Ländern Europas bzw. der Welt und zeigt (trotz der Finanzmarktkrise 2008-09) eine sehr gute Wirtschaftsentwicklung. Am Arbeitsmarkt auftretende Lücken wurden in den vergangenen vier Jahrzehnten durch ein flexibles Migrationsregime und an kurzfristigem Bedarf orientierten Aufenthaltsbewilligungen geschlossen. Bei nachlassendem Bedarf wurden, insbesondere bis zur Fremdengesetznovelle 2003 (vgl. Gächter & Recherchegruppe 2004, 44), Drittstaatsangehörige, die längere Zeit arbeitslos waren, dazu veranlasst, wieder auszureisen.
2. Die Branchen, in denen die meisten ausländischen Arbeitskräfte beschäftigt sind, wie etwa in die Baubranche, Tourismus und Gastwirtschaft sowie Reinigungsgewerbe, sind durch ein relativ niedriges Lohnniveau gekennzeichnet (Biffel 2002, 540).

3. In den vergangenen Jahrzehnten seit der Anwerbepolitik ist es zu deutlicher sozialer Mobilität unter der Mehrheitsbevölkerung gekommen (Haller 2008, 326-337).

Die Wirtschaftsentwicklung eines Landes wird von einer Vielzahl an Prozessen beeinflusst und kann daher nicht als Ergebnis von Entwicklungen in einem einzigen Bereich, wie dem hier diskutierten Politikfeld des Migrationsregimes, interpretiert werden. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die relativ rasche Verfügbarkeit von billiger und flexibler, d.h. flexibilisierter Arbeitskraft sowie die Möglichkeit des „Exports“ von Arbeitslosigkeit ab Mitte der 1970er Jahre wichtige Faktoren für die ökonomische Entwicklung in Österreich bildeten.

Gegenwärtig leben über 620.000 Personen in Österreich, die selbst oder deren Eltern in den Anwerbeländern geboren wurden<sup>8</sup> (Statistik Austria 2011). Die Frage, welche Auswirkungen die vorhin skizzierte wirtschaftspolitische Strategie auf diesen Teil der österreichische Bevölkerung hatte, die vor Jahrzehnten als zugewanderte Arbeitskräfte kamen, ist Gegenstand der folgenden Kapitel. Langfristige Auswirkungen der beabsichtigten differentiellen Inklusion bzw. Exklusion sind umso wahrscheinlicher, da die ursprüngliche Politik der Nutzenmaximierung jahrzehntelang nicht revidiert wurde. Die weitere Frage, welche Ziele die angeworbenen Arbeitskräfte selbst mit ihrem „Hierbleiben“, also mit ihrem „Migrationsprojekt“, verbanden, kann an dieser Stelle nur cursorisch beantwortet werden. Neben dem Ansparen für Grundstückserwerb oder Hausbau im Herkunftsland sowie für Wohnungseigentum am derzeitigen Wohnort, zählte sozialer Aufstieg, vor allem in höhere berufliche Positionen, zu den wichtigsten Zielen der EinwanderInnen (Latcheva & Herzog-Punzenberger 2011). Aufgrund unterschiedlicher Faktoren konnten viele Arbeitskräfte diesen Wunsch aber nicht auf dem Wege ihrer eigenen beruflichen Entwicklung verwirklichen. In den Befragungen der 1980er, 1990er und 2000er Jahre wurde von hohen Erwartungen der Eltern an ihre Kinder bezüglich eines sozialen Aufstiegs berichtet (Matuschek 1982, Wimmer 1986, Reinprecht 2006). Gerade die erste Generation übertrug diese Hoffnung und Erwartung auf ihre Kinder und Enkelkinder. Bereits Anfang der 1990er Jahre hatte die Mehrheit der türkischen Eltern hohe Bildungsaspirationen für ihre Kinder. So gaben an die 60% an, dass sie sich eine Matura oder einen Universitätsabschluss für ihre Kinder wünschen würden

---

8 Dabei sind die im Ausland geborenen sowie die im Inland geborenen enthalten, wenn sie eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen. Wenn sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, werden nur jene berücksichtigt, die selbst im Ausland geboren wurden. Die Zweite Generation, die im Inland geboren wurde und die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt, ist hier nicht enthalten.