



Dequalifizierung als Problem der Verwertung von Ausbildungen von Migrant/Innen und Asylberechtigten in Tirol

Endbericht

August Gächter



Bericht an die Arbeitsmarktservice Landesgeschäftsstelle Tirol.

Inhalt

Zusammenfassung	5
1. Fragestellungen und Zielsetzungen.....	7
1.1. Ausgangslage und Problemstellung.....	7
1.2. Ziele.....	9
2. Die Situation in Tirol	9
2.1. Die Bildung der eingewanderten Bevölkerung und ihrer Kinder	9
2.1.1. Anzahl und Bildungsverteilung.....	9
2.2. Beschäftigung von Personen mit Qualifikationen	12
2.2.1. Beschäftigungsquoten im Überblick	12
2.3. Beschäftigungssuche von Personen mit Qualifikationen	15
2.3.1. Fragestellung.....	15
2.3.2. Ergebnisse.....	15
2.4. In welchem Ausmaß gibt es Beschäftigung unter dem Qualifikationsniveau?	19
2.4.1. Die Situation in Tirol im Überblick	19
2.4.2. Auf jeder Bildungsebene das gleiche Muster	20
2.4.3. Beschäftigte mit mindestens mittlerer Bildung.....	21
2.4.4. Der Tiroler Arbeitsmarkt im Bundesländervergleich	22
2.4.5. Deutliche Unterschiede nach dem Herkunftsland der Ausbildung	23
2.5. Lässt sich die Ausbildungsentwertung erklären?.....	24
2.5.1. Fragestellung.....	24
2.5.2. Liegt es an der Ausbildungsqualität?	25
2.5.3. Spielt die Aufenthaltsdauer in Tirol eine Rolle?	25
2.5.4. Weitere mögliche Ursachen.....	27
2.5.5. Ergebnisse für Tirol.....	30
2.5.6. Ist das Einkommen der Grund für Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten?	41
2.5.7. Bundesweite Ergebnisse	42
2.5.8. Arbeitskräfteerhebung Ad-Hoc-Modul 2008	44
2.6. Folgerungen	46
3. Konzeption der Befragung.....	47
3.1. Die Fragestellung.....	47
3.2. Die Befragungsmethode	48
3.3. Grundgesamtheit und Stichprobe.....	51
3.4. Variablen zur Beschreibung der fiktiven Bewerber/innen	52
3.4.1. Ausbildung.....	53
3.4.2. Noten in den wichtigen Fächern.....	53
3.4.3. Ausbildungsort.....	54
3.4.4. Staatsbürgerschaft.....	54
3.4.5. Berufserfahrung.....	55
3.4.6. Vermittlungskanal (Vermittler).....	56
3.5. Das Erhebungsinstrument.....	57
3.5.1. Fragen zu den Bewerbungen.....	57
3.5.2. Fragen zur Person	58
3.5.3. Fragen zum Betrieb	60
3.6. Die Analysetechniken	61
4. Die Befragung	61
4.1. Durchführung	61
5. Ergebnisse der Befragung.....	63
5.1. Die Befragten.....	63

5.2.	Analyse.....	64
5.2.1.	Die Bewertungen	64
5.2.2.	Der Referenzfall erhält 9 Punkte	65
5.2.3.	Höhe der Ausbildung	67
5.2.4.	Noten.....	68
5.2.5.	Ausbildungsort.....	68
5.2.6.	Staatsbürgerschaft.....	70
5.2.7.	Berufserfahrung	70
5.2.8.	Vermittlungskanal	72
5.2.9.	Häufungen von Merkmalen	72
5.3.	Ergebnisse zum Eingliederungsbedarf.....	72
5.3.1.	Fragestellung.....	72
5.3.2.	Selektive Antwortbereitschaft.....	73
5.3.3.	Analyse.....	74
5.3.4.	Ergebnisse.....	74
6.	Schlussfolgerungen.....	77
6.1.	Inhaltliche Schlussfolgerungen	77
6.2.	Methodische Schlussfolgerungen	79
7.	Literaturangaben	80

Zusammenfassung

Im Durchschnitt der Periode von Oktober 2007 bis September 2012 waren in Tirol unter den Beschäftigten mit im Inland gemachten Abschlüssen von der Lehre aufwärts 16 Prozent in Hilfs- und Anlerntätigkeiten (HAT) zu finden, unter jenen mit im Ausland gemachten Abschlüssen von der Lehre aufwärts aber 38 Prozent, bundesweit waren es sehr ähnliche Prozentsätze, nämlich 14 Prozent und 40 Prozent. Es ging darum, diesen Unterschied zu erklären, vor allem aber auch die Unterschiede innerhalb der beiden Teile der Beschäftigten, die je nach dem Herkunftsland der Eltern bzw. des Bildungsabschlusses bestehen.

Im ersten Teil der Untersuchung (Kapitel 2) wird mit Hilfe von Regressionsanalysen gezeigt, dass die Beschäftigungschancen mit mittlerer oder höherer Bildung in Tirol kaum von der Herkunft der Bildung abhängen dürften, dass sie aber in bedeutendem Maß von der Staatsbürgerschaft und vom Geburtsland der Eltern abhängen. Ebenso wurde mit Regressionsanalysen gezeigt, dass die Chance auf eine bildungsadäquate Beschäftigung sehr wohl in großem Maß von der Herkunft der Bildung abhängt (Abb. 2.14). Selbst bei Berücksichtigung einer Vielzahl von persönlichen, häuslichen, betrieblichen und örtlichen Umständen gehen vom einzelnen Herkunftsland der Bildung bzw. der Eltern bis zu 33 Prozentpunkte an Erhöhung des Dequalifizierungsrisikos aus. Es zeigt sich auch, dass dequalifizierte Beschäftigung, obwohl mit Lohneinbußen verbunden, unter Beschäftigten mit inländischen Abschlüssen sehr viel häufiger aus freier Wahl entspringen dürfte als bei Beschäftigten mit Abschlüssen aus dem Ausland. Ein Anreiz dürften dabei als sicher geltende Arbeitsplätze in der Verwaltung und eventuell auch bei als robust geltenden örtlichen Unternehmen sein.

Im zweiten Teil der Untersuchung wurde die Entscheidungsfindung in größeren Betrieben bzw. Firmen im Inntal getestet (Kapitel 3 bis 6). Dabei zeigt sich, dass formell anerkannte Abschlüsse aus dem Ausland sehr gut angenommen werden. Daraus ist zu schließen, dass erstens die faktische Möglichkeit der Anerkennung rechtlich und organisatorisch verbessert werden muss, und dass auch in Fällen, wo eine Anerkennung formell nicht möglich ist, ein amtliches Dokument ausgestellt werden sollte, in dem dies dargelegt und auf für die betrieblichen Akteure verständliche Weise begründet wird. Hilfreich wäre auch, wenn mehr Information über ausländische Bildungssysteme verbreitet würde. So sollte, zum Beispiel, im Moment eines Flüchtlingszustroms diese Information über das Herkunftsland leicht greifbar sein.

Berufliche Auslandserfahrung wird in stärker exportorientierten Betrieben positiv aufgenommen, in anderen Betrieben aber tendenziell negativ.

Serbien wird als Herkunftsland eher negativer bewertet als die Türkei. Noch negativer wurde Westafrika bewertet. Es ist offenbar erforderlich, hier medial transportierten Klischees gegenzusteuern.

Weiters zeigt sich, dass Zeugnisnoten nach wie vor in allen Betrieben großen, wenn auch mitunter uneingestanden Einfluss auf die Entscheidung haben. Wo der Wunsch besteht, das zu ändern, kann das nur gelingen, wenn die Information über Zeugnisnoten im Betrieb aus den Bewerbungen entfernt wird, bevor die Bewerbung den Personalverantwortlichen zu Augen kommt. Das gilt in gleicher Weise auch für andere Merkmale, von denen man sich nicht beeinflussen lassen möchte.

Der absolvierte Schultyp wird nicht ganz einheitlich bewertet. Fachschulen ohne Matura erhalten durchgängig schlechtere Bewertungen. Fachhochschulen, Berufsbildende Höhere Schulen und Lehrabschluss werden zwar nicht von allen gleich positiv gewertet, schneiden aber im Durchschnitt ungefähr ebenbürtig ab.

1. Fragestellungen und Zielsetzungen

1.1. Ausgangslage und Problemstellung

Wie in anderen Bundesländern auch, gibt es in Tirol zahlreiche Einwanderinnen und Einwanderer, die mittlere oder höhere Bildung mitgebracht haben, nun aber entweder gar nicht oder in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten beschäftigt sind. Das Phänomen tritt bei Einwanderinnen und Einwanderern viel häufiger auf als bei Einheimischen und betrifft vor allem den Zuzug von außerhalb der EU15/EFTA Staaten der letzten 15 Jahre. Darunter befinden sich viele Asylberechtigte. Bundesweit haben rund 40 Prozent der heute noch in Österreich lebenden Einwanderinnen und Einwanderer seit 1998, die bei Aufenthaltsbeginn bereits nicht mehr schulpflichtig waren, einen Abschluss von der Matura aufwärts mitgebracht. Das gilt für Frauen und Männer in gleicher Weise.

Die Betriebe, speziell auch in den westlichen Bundesländern, sind bis jetzt vor allem den Umgang mit Beschäftigten gewöhnt, die Lehre oder mehrjährige Fachschule gemacht haben. Solche Ausbildungen sind unter Einwanderinnen und Einwanderern selten. Nur rund 20 Prozent der bei der Einwanderung nicht mehr schulpflichtigen Migrantinnen und Migranten der letzten 15 Jahre, die heute noch in Österreich leben, haben eine Ausbildung auf etwa diesem Niveau mitgebracht. Mit Ausbildungen auf anderen Niveaus, besonders auch höherer Bildung, gleich, ob sie im Inland oder im Ausland erworben wurde, haben die Betriebe sehr oft keinerlei Erfahrung und können sich deren betrieblichen Gebrauch nicht vorstellen. Das wird sich in dem Maß ändern, wie Betriebsleitungen selbst Matura oder Hochschulabschlüsse aufweisen.

Stark beruflich orientierte Ausbildungen, speziell auch auf mittlerem Niveau, wie sie in Österreich in den letzten Jahrzehnten Standard waren, werden in den meisten Staaten der Welt relativ wenig angeboten. Es ist denkbar, dass ein Teil der Einwander/innen mit geringer Bildung ebenso wie mit höherer Bildung unter österreichischen Bedingungen eine mittlere, beruflich orientierte Ausbildung gemacht hätte und vielleicht nach wie vor zu machen motiviert wäre. Vermutet wird, dass dies, sofern es der Fall ist, vor allem bei den unter 30 Jährigen und möglicherweise vor allem bei jenen mit einem gewissen Maß an in Österreich bereits gemachter Berufserfahrung der Fall sein wird. Dies müsste in Erfahrung gebracht werden.

Der österreichische Arbeitsmarkt bot in der Vergangenheit im internationalen Vergleich nur geringe Mobilitätschancen (Haller u.a. 1985). Daran dürfte sich zwischenzeitlich wenig geändert haben. Das Thema stand nicht auf der Tagesordnung, was auch an der geringen diesbezüglichen For-

schungsaktivität zu erkennen ist. Die Gefahr für Einwander/innen ist daher, dass sie aus Kategorien von Tätigkeiten, die sie bereit sind als Einstiegsjobs anzunehmen, nie wieder herauskommen. Die Frage ist daher, durch welche Mechanismen und durch wessen Vermittlung sie zu den betreffenden Arbeitsplätzen gekommen sind, und ob sie es im Rückblick anders machen würden. Es geht hier um gelernte Lektionen, die an andere weitergegeben werden können. Die andere Frage ist, wie beruflicher Aufstieg zu einer plausibleren Option werden kann, insgesamt und auch für Einwander/innen.

Bei Migrant/innen ist folglich zu befürchten, dass nach einer gewissen Zeit in Österreich das Vertrauen nicht mehr vorhanden ist, dass durch eigene Anstrengung im Arbeitsprozess oder im Ausbildungswesen am Arbeitsmarkt etwas zu gewinnen sei. Einwander/innen berichten mitunter, dass anfänglich eine große Aufbruchsstimmung bestehe, die mit der Zeit Resignation weiche. Die Frage ist, ob dieser Motivationsschwund in einer Befragung belegt werden kann, und ob es Hinweise gibt, wie er überwunden werden kann.

Daran schließt sich die Frage, wie häufig potentiell Betroffene der erwarteten Dequalifizierung vorbeugen, indem sie eine gewisse Distanz zum Arbeitsmarkt wahren, sich zwar beschäftigungswillig zeigen, aber nicht auf Angebote einsteigen, die quasi unter ihrer Würde liegen. Zu vermuten wäre, dass dies nicht häufig vorkommt, aber wenn, dann eher bei Frauen als bei Männern, da sie sich mit mehr Selbstverständlichkeit auf Haushalt und Kinder spezialisieren können, und vielleicht auch deswegen ein oder zwei Kinder mehr bekommen als sie das sonst getan hätten.

Betriebe kennen Einwanderinnen und Einwanderer vorwiegend als Hilfs- und Anlernkräfte. Zwar steigt die Zahl der Betriebe, in denen die Kinder von Einwanderinnen und Einwanderern mittlere und höhere Positionen erreichen, aber das scheint an der Wahrnehmung der Einwanderinnen und Einwanderer durch die Betriebe bisher wenig zu ändern. Betriebe scheinen es auch selten zu bemerken, wenn eingewanderte Beschäftigte in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten mittlere oder höhere Bildung haben.

Abschlüsse aus dem Ausland sind den Betrieben meist unbekannt und auch undurchschaubar. Die daraus resultierende Unsicherheit wird noch verstärkt durch die automatische menschliche Neigung, das Unbekannte entweder zu fürchten oder abzuwerten. Zu vermuten ist, dass das Gefühl der Unsicherheit dort geringer ist, wo die Information über das Herkunftsland gehaltvoller ist und wo bereits Kontakt und positive Erfahrung mit entsprechenden Beschäftigten besteht.

1.2. Ziele

Zum einen geht es um die Klärung der Frage, wie, wann und wodurch Dequalifizierung bei Einwander/innen einschließlich Asylberechtigten geschieht und wen sie trifft, zum anderen um die Frage, ob es ein Durchgangsstadium ist oder eine Sackgasse, und zum dritten, welche präventiven und welche korrigierenden Interventionsmöglichkeiten bestehen. Bei jeder der Fragen gibt es die Perspektive der Arbeitskräfte und die der Betriebe sowie die des AMS. Ziel ist es, diese Perspektiven so miteinander zu vermitteln, dass erkennbar wird, auf welche Weise und in welchem Maß von Seiten des AMS präventiv und korrektiv interveniert werden kann.

2. Die Situation in Tirol

2.1. Die Bildung der eingewanderten Bevölkerung und ihrer Kinder

2.1.1. Anzahl und Bildungsverteilung

Im Durchschnitt des Zeitraums Oktober 2007 bis September 2012 lebten in Tirol mehr als 6.000 Personen in erwerbsfähigem Alter, die zwischen 1956 und 1985 nach dem Ende ihrer Bildungskarriere aus dem Ausland zugezogen waren. Von ihnen hatten zwei Drittel nur höchstens Pflichtschulabschluss mitgebracht und in Österreich keinen weiteren Abschluss gemacht. Gut ein Fünftel hatte einen Abschluss über der Pflichtschule, aber unter der Matura – im Folgenden stets als „mittlere Bildung“ bezeichnet – mitgebracht, und das verbleibende Zehntel Abschlüsse von der Matura aufwärts. Dieser Bevölkerungsteil ist infolge von Pensionierungen dabei, allmählich abzunehmen. Jeweils ein Drittel dieses Bevölkerungsteils zog aus der Türkei und dem seinerzeitigen Jugoslawien zu, ein Viertel aus den EU15/EFTA Staaten und die restlichen 10 Prozent aus dem übrigen Europa und anderen Teilen der Welt.

Ein deutlich größerer Teil der eingewanderten Bevölkerung, nämlich über 18.000 Personen in erwerbsfähigem Alter, zog nach beendeter Bildungskarriere in den Jahren der Perestrojka und der Implosion der Sowjetunion, zwischen 1985 und 1997 zu. Von diesem Bevölkerungsteil brachten rund 45 Prozent maximal Pflichtschule mit, etwa 35 Prozent eine mittlere Ausbildung, etwa 20 Prozent eine Ausbildung von der Matura aufwärts. Ziemlich genau ein Drittel zog aus dem ehemaligen Jugoslawien zu, aus Serbien vorwiegend als Familiennachzug, teils Ehepartner/innen, teils Kinder, aus Bosnien vor allem als Kriegsflüchtlinge. Ein knappes Drittel zog aus der Türkei zu, knapp ein

Fünftel aus den EU15/EFTA Staaten, ein Zehntel aus den EU Mitgliedern 2004 bis 2013 und die verbleibenden 6 Prozent aus dem übrigen Europa und der außereuropäischen Welt.

Ein noch größerer Teil der nach Ende des Bildungsverlaufs eingewanderten Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter zog erst ab 1998 zu, nämlich an die 31.000 Personen. Die Bildungsverteilung der Einwanderinnen und Einwanderer der Periode seit 1998 ist gegenüber den früheren Perioden nochmals deutlich nach oben verschoben. Nur knapp ein Viertel brachte lediglich Pflichtschule mit, ein Drittel mittlere Bildung und mehr als 40 Prozent Abschlüsse von der Matura aufwärts, darunter 30 Prozent Hochschulabschlüsse. Dieser Bevölkerungsteil wächst selbstverständlich weiterhin an. Beinahe die Hälfte ist aus den EU15/EFTA Staaten zugezogen, ein Achtel aus den EU Mitgliedern 2004 bis 2013, nur etwa 8 Prozent aus den übrigen Nachfolgestaaten des früheren Jugoslawien, 15 Prozent aus der Türkei und 16 Prozent aus dem übrigen Europa und der übrigen Welt.

In Summe sind das 55.000 Personen in erwerbsfähigem Alter mit im Ausland gemachten Abschlüssen. Darunter sind knapp 20.000 mit höchstens Pflichtschule (36 Prozent), etwa 18.000 mit mittleren Abschlüssen (33 Prozent), etwa 7.000 (12 Prozent) mit Matura und etwa 10.000 (19 Prozent) mit Hochschulabschlüssen. Nur ein kleiner Teil dieser Abschlüsse dürfte in Österreich anerkannt sein. In den AMS Daten würden sie vermutlich größtenteils als „PO“ oder „PS“ aufscheinen, also ohne Abschluss oder mit Pflichtschulabschluss.

Ein kleiner Teil der Einwanderinnen und Einwanderer, in Tirol knapp 6.000 Personen in erwerbsfähigem Alter, war zwar beim Zuzug nach Österreich bereits nicht mehr schulpflichtig, machte aber in Österreich noch einen Abschluss. Sie verfügen heute zu 57 Prozent über einen österreichischen Hochschulabschluss oder sind noch dabei, ihn zu machen, und zu 12 Prozent über eine österreichische Matura oder sind dabei, sie zu machen, zusammen also fast 70 Prozent höhere Bildung. Fast ein Viertel hat in Österreich einen mittleren Abschluss gemacht, und 7 Prozent haben, obwohl nicht mehr schulpflichtig, einen Pflichtschulabschluss nachgeholt. Von jenen mit Hochschulbildung dürften fast alle als ausländische Studierende nach Tirol gekommen sein und hatten vermutlich nie einen im Inland lebenden Elternteil. Von 57 Prozent des Bevölkerungsteils wurde mindestens ein Elternteil in den EU15/EFTA Staaten geboren.

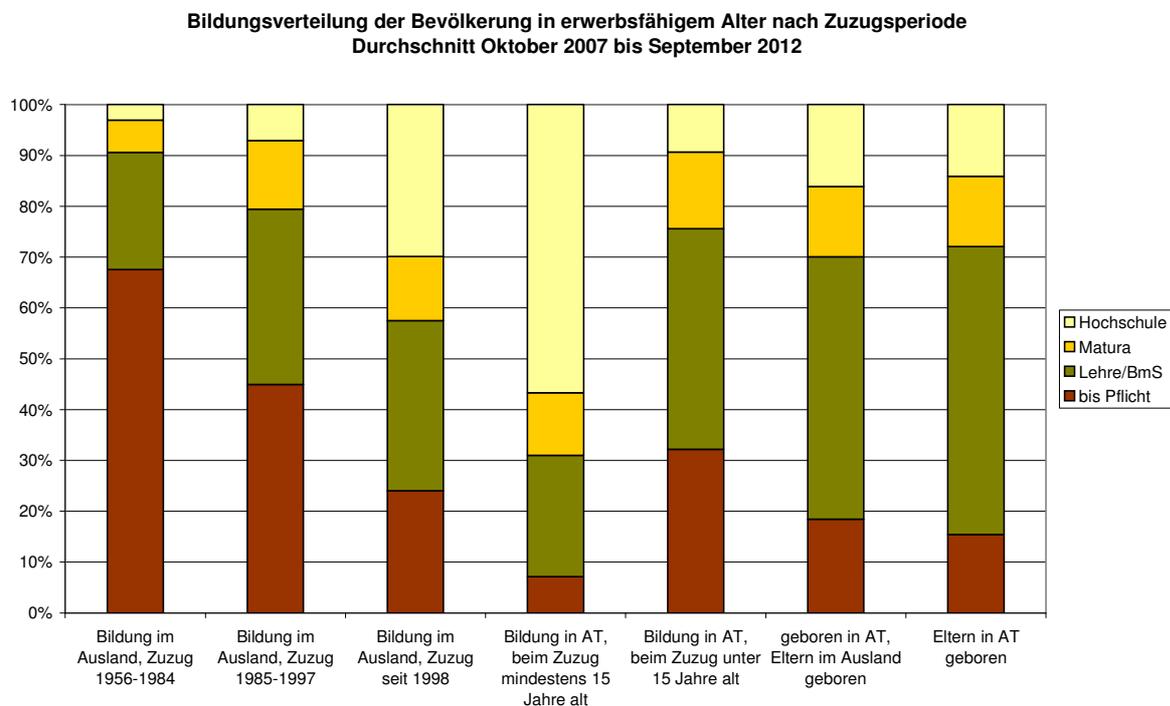
Die Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter, die im Ausland geboren wurde, beim Zuzug aber noch nicht 15 Jahre alt war, umfasst in Tirol etwa 13.000 Personen. Sie dürften alle mindestens einen Elternteil in Tirol (gehabt) haben. Davon haben 30 Prozent höchstens die Pflichtschule positiv abgeschlossen und stehen in keiner weiteren Ausbildung. Etwa 43 Prozent haben eine Lehre oder mehrjährige Fachschule abgeschlossen oder sind dabei, es zu tun, und etwa 25 Prozent haben

einen höheren Abschluss oder sind dabei, einen zu machen. Von jeweils ungefähr einem Drittel wurde mindestens ein Elternteil in der Türkei bzw. in den EU15/EFTA Staaten geboren.

Weitere 43.000 Personen in erwerbsfähigem Alter in Tirol wurden im Inland geboren nachdem zumindest ein Elternteil eingewandert war. Davon haben 18 Prozent höchstens Pflichtschule abgeschlossen, 52 Prozent eine Lehre oder mehrjährige Fachschule und 30 Prozent eine höhere Schule oder Hochschule oder sind dabei, es zu tun. Von 62 Prozent des Bevölkerungsteils wurde mindestens ein Elternteil in den EU15/EFTA Staaten geboren, von etwa einem Achtel in den übrigen EU Staaten, von etwa einem Neuntel in der Türkei, von nur 9 Prozent in Bosnien oder Serbien und von nur 6 Prozent im übrigen Europa und der übrigen Welt.

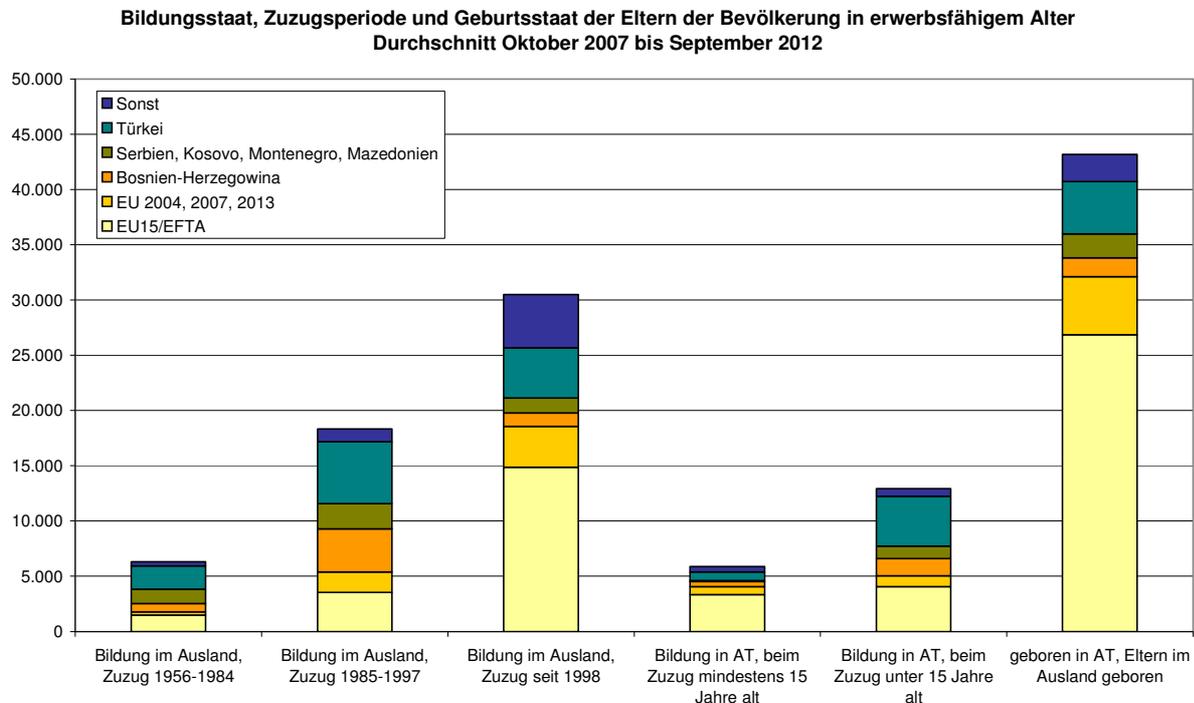
Schließlich gibt es noch etwa 345.000 Personen in erwerbsfähigem Alter, deren Eltern beide in Österreich geboren wurden. Davon haben 15 Prozent höchstens Pflichtschule abgeschlossen, 57 Prozent eine Lehre oder mehrjährige Fachschule und 28 Prozent eine höhere Schule oder Hochschule oder sind dabei, es zu tun.

Abb. 2.1



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

Abb. 2.2



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

2.2. Beschäftigung von Personen mit Qualifikationen

2.2.1. Beschäftigungsquoten im Überblick

Das gesamte Beschäftigungspotential der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter, die nicht in Ausbildung stand, betrug in Tirol zwischen Oktober 2007 und September 2012 im Durchschnitt etwa 396.000 Vollzeitäquivalente. Beschäftigt waren davon etwa 282.000. Das ergibt eine Beschäftigungsquote von rund 71 Prozent.

Vom Beschäftigungspotential entfielen rund 314.000 Vollzeitäquivalente auf die Bevölkerung mit Abschlüssen über der Pflichtschule. Davon waren rund 237.000 beschäftigt (65,5 Prozent) und rund 77.000 (24,5 Prozent) nicht. Im Vergleich zur Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss sind das relativ günstige Zahlen, denn dort werden nur 54,5 Prozent des Potentials ge-

nutzt. Dass das Beschäftigungspotential nicht vollständig ausgeschöpft wird, ist bedingt durch Teilzeitbeschäftigung, Arbeitslosigkeit, Pensionierung noch während des erwerbsfähigen Alters, Krankheit und Berufsunfähigkeit, Betreuungspflichten, Haushaltsführung. In formaler Ausbildung Befindliche wurden von vornherein aus dem Beschäftigungspotential ausgeschieden. In der Arbeitskräfteerhebung deklarieren sich in Tirol rund 40 Prozent der nicht in Ausbildung befindlichen Beschäftigungslosen in erwerbsfähigem Alter mit mittleren und höheren Abschlüssen als beschäftigungswillig. Das würde sich im Beschäftigungsfall voraussichtlich in etwa 17.000 Vollzeitäquivalente transformieren. Von den Beschäftigungslosen mit in Österreich geborenen Eltern geben nur 38 Prozent an, Beschäftigung anzustreben (12.000 Vollzeitäquivalente). Von jenen mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus dem Ausland sind es dagegen 45% (2.400 Vollzeitäquivalente), von jenen mit Ausbildung aus den EU15/EFTA Staaten 54% (1.200 Vollzeitäquivalente) und von jenen aus sonstigen Staaten 57% (1.800 Vollzeitäquivalente). Die Selbstdeklaration als beschäftigungswillig erweist sich im Konjunkturverlauf immer wieder als wenig aufschlussreich. Auch jene, die im Vorhinein nicht meinen, sie würden in Beschäftigung gehen, tun es oft, wenn sich die Gelegenheit bietet. In einem Aufschwung zeigen sie mitunter die größere Dynamik als die deklariert Beschäftigungswilligen. So gesehen schlummern in Tirol noch weitere 25.000 Vollzeitäquivalente mit mittlerer oder höherer Bildung, darunter 2.000 bis 3.000 mit Abschlüssen aus dem Ausland und etwa 2.000 mit Abschlüssen aus Österreich und Eltern aus dem Ausland, aber auch 19.000 mit Abschlüssen und Eltern aus dem Inland.

Wenn man nach der Herkunft der Bildung und jener der Eltern unterscheidet, dann treten Unterschiede in den Beschäftigungswahrscheinlichkeiten zu Tage. Während insgesamt 75,5 Prozent der verfügbaren Vollzeitäquivalente von Personen mit Abschlüssen über der Pflichtschule beschäftigt sind, sind es in der Bevölkerung mit in Österreich geborenen Eltern 76,2 Prozent, in der Bevölkerung mit in Österreich gemachten Abschlüssen, aber im Ausland geborenen Eltern 75,3 Prozent und in der Bevölkerung mit im Ausland gemachten Abschlüssen 70,8 Prozent. Mit Abschlüssen von außerhalb der EU15/EFTA Staaten sind nur 66,9 Prozent beschäftigt, und damit um mehr als 10 Prozentpunkte weniger als bei der Bevölkerung mit in Österreich geborenen Eltern.

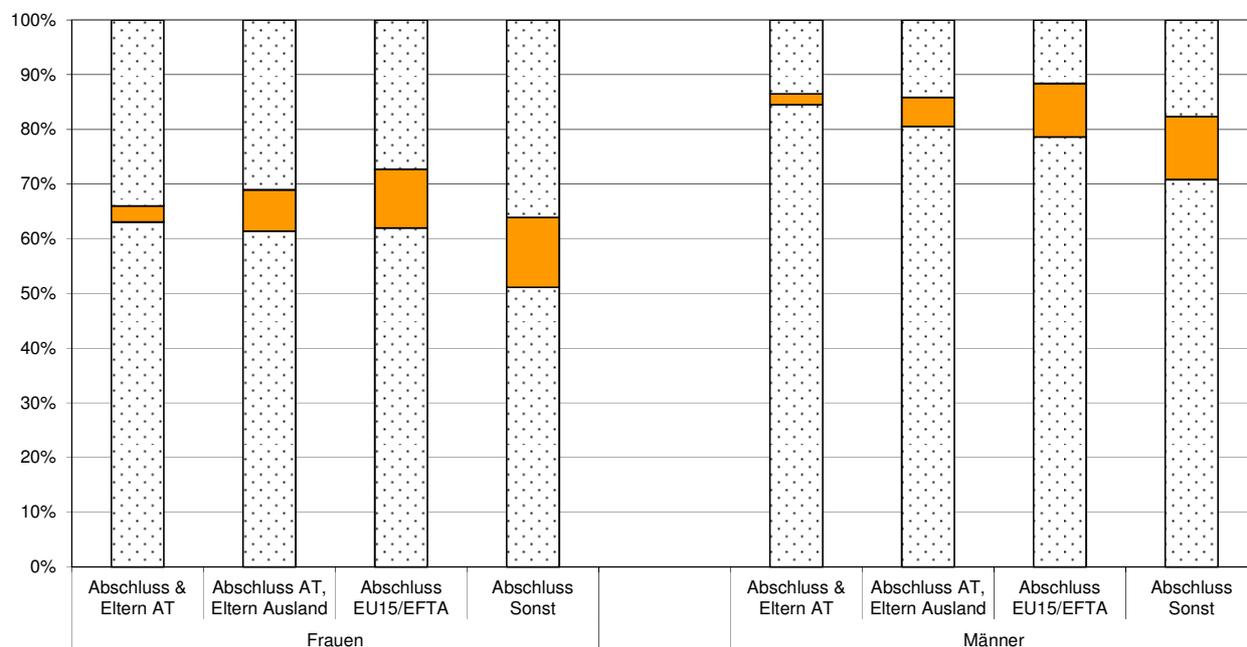
Bei den Beschäftigungsquoten spielt das Geschlecht stets eine wichtige Rolle. Das gilt speziell auch, wenn sie bezogen auf Vollzeitäquivalente berechnet werden. Denkbar wäre, dass innerhalb der Geschlechter die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsraten kleiner sind als in der Bevölkerung insgesamt, wobei eher bei den Frauen größere Unterschiede zu erwarten wären. Entgegen diesen Erwartungen ist in Tirol bei den Männern der Unterschied zwischen jenen mit Abschlüssen aus Österreich und Abschlüssen von außerhalb der EU15/EFTA Staaten größer als bei

den Frauen. Bei den Männern beträgt er 9 Prozentpunkte (85,5 zu 76,6 Prozent), bei den Frauen 7 Prozentpunkte (64,5 zu 57,5 Prozent). Beides ist kleiner als die 10 Prozentpunkte in der Bevölkerung insgesamt, aber statistisch schlagend sind diese Unterschiede nicht. Sie zeigen aber jedenfalls, dass das Problem der Unterbeschäftigung bei den Frauen nicht größer ist als bei den Männern, und zwar obwohl es bei einzelnen Herkunftsländern erhebliche Probleme gibt. So dürfte es in Tirol 500 bis 1000 nicht in Ausbildung stehende Frauen in erwerbsfähigem Alter mit mittlerer oder höherer Bildung aus der Türkei geben, deren Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten aber nur etwa 33 Prozent beträgt.

Zwischen Österreich und den übrigen EU15/EFTA Staaten als Bildungsherkunft gibt es keinen nachweisbaren Unterschied in den Beschäftigungsquoten. Das gilt bei beiden Geschlechtern (Abb. 2.3). Der erwähnte Rückstand von 7 bzw. 9 Prozentpunkten besteht nur bei mittlerer oder höherer Bildung von außerhalb der EU15/EFTA Staaten.

Abb. 2.3

Beschäftigungsquote mit mindestens mittlerer Bildung nach Geschlecht und Bildungsstaat
Durchschnitt Oktober 2007 bis September 2012
der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im farbigen Feld



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

2.3. Beschäftigungssuche von Personen mit Qualifikationen

2.3.1. Fragestellung

Woran liegt es, dass die Beschäftigungschancen von Personen mit mittleren oder höheren Abschlüssen in Tirol geringer sind, wenn die Abschlüsse aus Staaten außerhalb der EU15/EFTA sind statt aus Österreich oder anderen EU15/EFTA Staaten? Kann man ausschließen, dass das rein durch Unterschiede in der Höhe der Bildung, der Fachrichtung der Ausbildung, der Altersverteilung oder der regionalen Verteilung bedingt ist?

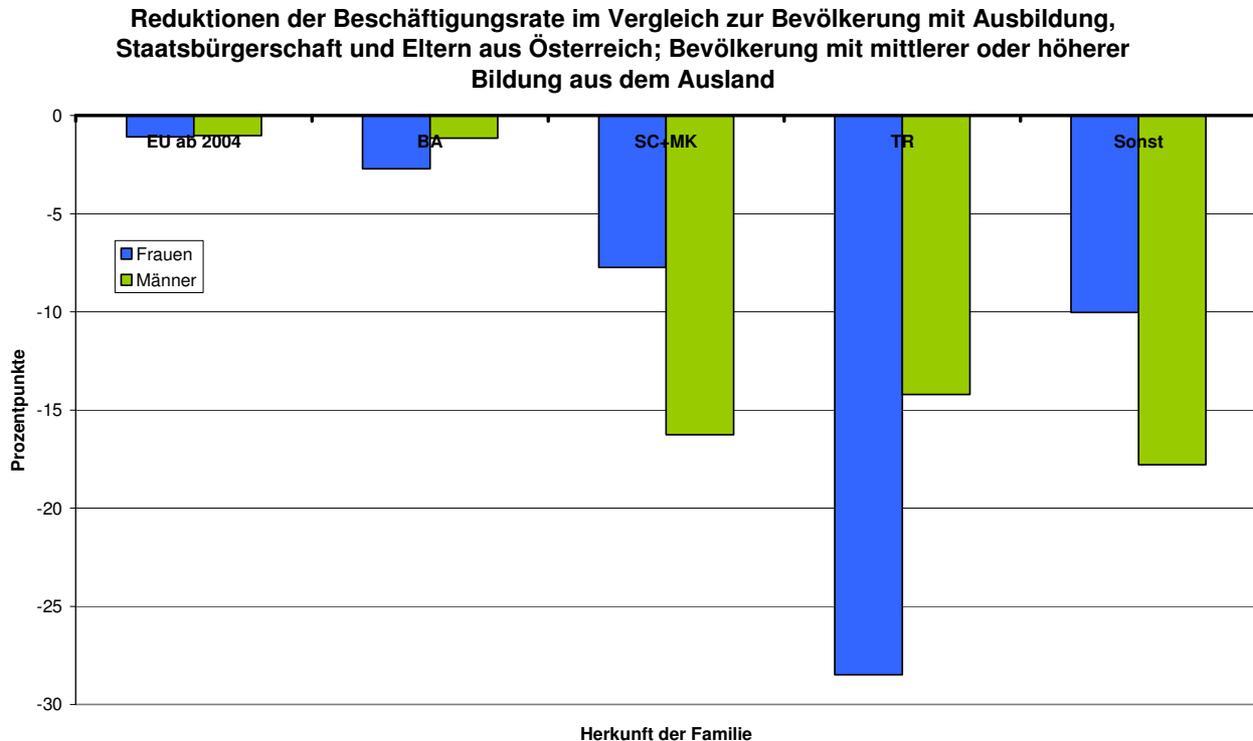
2.3.2. Ergebnisse

Mit Hilfe einer logistischen Regression der Beschäftigung ja/nein auf eine Reihe von denkbaren Einflüssen auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit kann man herausrechnen, wie groß die Beschäftigungsrate wäre, wenn bestimmte Unterschiede, die in der Bevölkerung vorliegen, am Arbeitsmarkt folgenlos wären. Im vorliegenden Fall wurden der Bildungsort (EU15/EFTA inklusive Österreich ja/nein), die Staatsbürgerschaft (Österreich, EU15/EFTA, übrige EU mit Kroatien, Drittstaaten), die Herkunft der Familie (Österreich, EU15/EFTA, übrige EU inklusive Kroatien, Bosnien-Herzegowina, übriges früheres Jugoslawien, Türkei, sonstige Staaten), die Ausbildung (Lehrabschluss, Fachschulabschluss, AHS-Matura, BHS-Matura einschließlich Kolleg, Akademie, FH- oder Universitätsabschluss, Doktorat), das Alter, bei Frauen das Alter des jüngsten Kindes (kein Kind unter 15 Jahren, Kind noch nicht 15, Kind noch nicht 6, Kind noch nicht 3 Jahre alt), Vorhandensein einer Partnerin bzw. eines Partners im Haushalt ja/nein, Alleinerzieherstatus ja/nein, die Einwohnerzahl der Wohnortgemeinde, die Agrarquote der Wohnortgemeinde, die durchschnittliche Ausbildung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Bundesland, die durchschnittliche Betriebsgröße im Bundesland, das Jahresquartal und das Jahr (2008 bis 2012) als denkbare Einflüsse auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit in die Regression einbezogen.

Wenn man in Tirol einen Mann mit in Österreich abgeschlossener Ausbildung, österreichischer Staatsangehörigkeit, in Österreich geborenen Eltern, FH- oder Universitätsabschluss, der ansonsten in jeder Hinsicht dem Durchschnitt der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter mit mindestens Lehrabschluss entspricht, als Referenz heranzieht, dann wären bei ihm 92% Beschäftigungswahrscheinlichkeit zu erwarten. Bei einer analogen Frau ohne Kind unter 15 Jahren wären ebenfalls 92% zu erwarten. Die Regression zeigt, welche Beschäftigungswahrscheinlichkeiten im Vergleich zur Referenzperson zu erwarten sind. Dabei erweist sich in Tirol die Herkunft der Bildung per se als folgenlos. Eine Person, die sich von der Referenzperson nur dadurch unterscheidet, dass sie

ihren Ausbildungsabschluss im Ausland statt in Österreich gemacht hat, während alles andere gleich wäre, hätte bei den Männern die gleiche Beschäftigungswahrscheinlichkeit wie die Referenzperson und bei den Frauen sogar eine marginal höhere (2 Prozentpunkte). Stark wirken sich dagegen Drittstaatsangehörigkeit und besonders das Herkunftsland der Eltern aus. Hätte die Person nicht nur die Ausbildung im Ausland abgeschlossen, sondern hätte zudem die Staatsbürgerschaft eines seit 2004 der EU beigetretenen Staats und mindestens ein Elternteil wäre in diesem Staat geboren, dann drückte das die Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Vergleich zur Referenzperson bei beiden Geschlechtern in statistisch nicht mehr nachweisbarem Ausmaß, nämlich um etwa einen Prozentpunkt (Abb. 2.4). Bei Drittstaatsangehörigkeit und Eltern aus Bosnien-Herzegowina wäre die Verringerung ebenfalls nur marginal (3 Prozentpunkte bei den Frauen, 1 bei den Männern). Bei Drittstaatsangehörigkeit und Eltern aus Serbien, Kosovo, Montenegro oder Mazedonien betrüge die Verringerung dagegen bei den Frauen 8 Prozentpunkte und bei den Männern 16 Prozentpunkte, mit Eltern aus der Türkei bei den Frauen 28 und bei den Männern 14 Prozentpunkte, mit Eltern aus den übrigen Drittstaaten bei den Frauen 10 und bei den Männern 18 Prozentpunkte. Bei den Männern mit mindestens Lehrabschluss ist es in Tirol mehr oder minder gleich, ob die Eltern aus Serbien, der Türkei oder einem sonstigen Drittstaat außer Bosnien-Herzegowina stammen, bei den Frauen aber macht die Herkunft aus der Türkei einen entscheidenden Unterschied. Wie an anderer Stelle gezeigt, beruht die bei den Frauen stark negative Beschäftigungswirkung von Herkunft aus der Türkei nur zu kleinem Teil auf mitgebrachter Zögerlichkeit, in den Arbeitsmarkt einzutreten, und zum weitaus größten Teil auf Barrieren, die sie im österreichischen Arbeitsmarkt vorfinden (Gächter 2014; siehe auch EU-FRA 2009).

Abb. 2.4

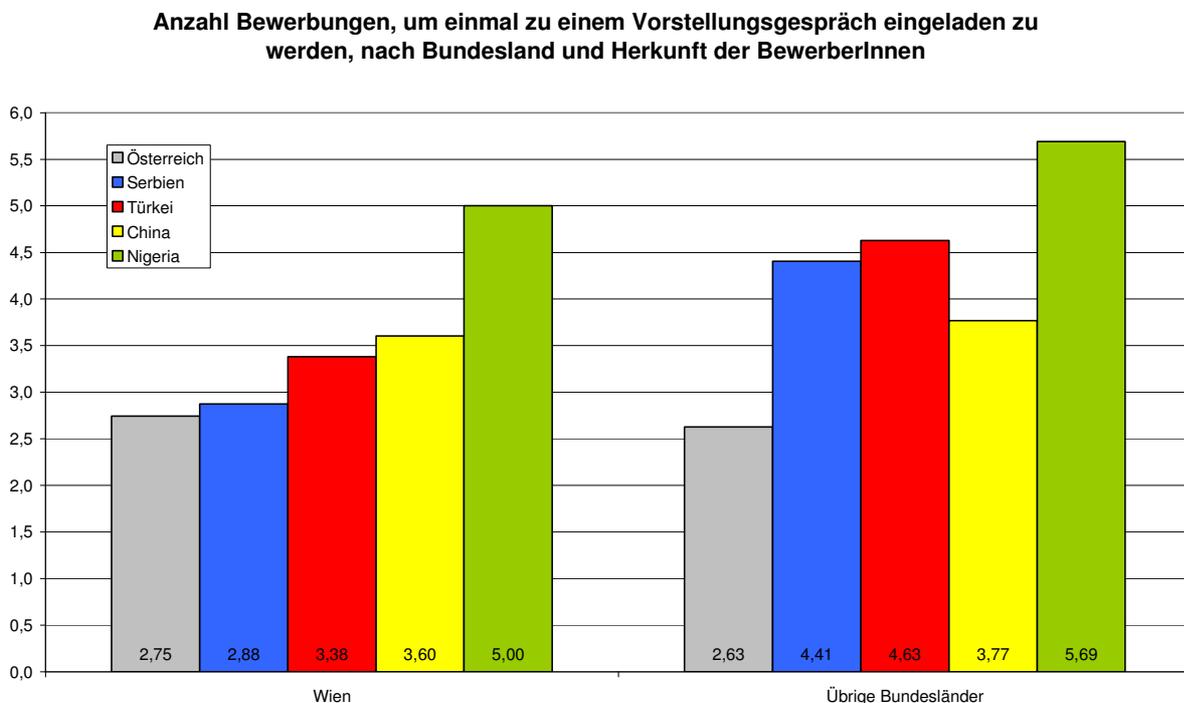


Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

Der Befund zur Beschäftigung von Personen mit mittlerer und höherer Bildung, dass die Chancen am Tiroler Arbeitsmarkt trotz Berücksichtigung von beschäftigungsrelevanten Merkmalen wie Bildung, Alter, häusliche Situation, Wohnort, Staatsbürgerschaft u.a.m. in deutlichem Ausmaß von der Herkunft der Familie abhängen, aber nicht von der Herkunft der Bildung, lässt an Ausschließung und/oder Diskriminierung als Ursache denken. Von Ausschließung wäre zu sprechen, wenn es im Beschäftigungswesen als ganzem eine Tendenz zur Bevorzugung von „Einheimischen“ gäbe und wenn die beteiligten Organisationen und Institutionen es quasi als ihre Pflicht ansähen, „inländisch“ wirkende Personen zu bevorzugen, wie das zu einer noch immer ständisch geprägten Gesellschaft auch passen würde. Man kann sicherlich nicht abstreiten, dass Tirol das Image anhafet, solches Verhalten – auch gegenüber Personen aus anderen Bundesländern – besonders ausgeprägt zu zeigen. Ein solches Image wird aber manchmal in folkloristischer Form gepflegt ohne der Wirklichkeit noch zu entsprechen. Genaue Untersuchungen dazu scheint es nicht zu geben. Von

Diskriminierung wäre zu sprechen, wenn einzelne Akteure, etwa einzelne Betriebsleitungen oder einzelne Beraterinnen bzw. Berater beim AMS „tirolerisch“ wirkende Personen unsachlich bevorzugten. Im Auftrag des BMASK durchgeführte Tests im Jahr 2013 haben gezeigt, dass auf das Herkunftsland bezogene Diskriminierung durch die Betriebe in Österreich ein Faktum ist, besonders auch außerhalb Wiens, wo Familienherkunft aus Serbien ebenso wie aus der Türkei das Interesse der Betriebe bei ansonsten völlig gleichen Bewerberinnen und Bewerbern um 42% schrumpfen lässt. Ergebnisse allein für Tirol liegen nicht vor. Arbeitssuchende, deren Namen bzw. Aussehen auf Serbien, Türkei und Nigeria verweisen, mussten sich außerhalb Wiens rund 1,7 Mal so oft bewerben, um einmal zu einem Gespräch eingeladen zu werden, wie ansonsten gleiche Arbeitssuchende, die als „inländisch“ erscheinen. Das variierte je nach in der Bewerbung anhand des Namens und des Fotos suggeriertem Herkunftsland zwischen 1,4 Mal bei China, 1,7 Mal bei Serbien, 1,8 Mal bei Türkei und 2,2 Mal bei Nigeria (Weichselbaumer 2014). Im europäischen Vergleich sind die Testergebnisse für Österreich nicht ungewöhnlich. In der Deutsch-Schweiz waren 2002-2003 mit dem gleichen Verfahren, aber ohne Foto, unter ähnlichen konjunkturellen Bedingungen bei Türkei 1,5 Mal und bei Kosovo 2,5 Mal so viele Bewerbungen nötig wie bei Herkunft aus der Schweiz (Fibbi u.a. 2003).

Abb. 2.5



Datenquelle: Weichselbaumer 2014:45; eigene Darstellung.

Mit unmittelbarer Relevanz für die vorliegende Studie zeigte sich zudem: je höher das bei einer offenen Stelle angebotene Gehalt, desto geringer die Einladungswahrscheinlichkeit für „ausländisch“ wirkende Personen mit den gleichen Qualifikationen wie „inländisch“ wirkende (Weichselbaumer 2014:45). Tendenziell besteht daher für besser qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit „ausländischen“ Anklängen ein größerer Nachteil als für weniger qualifizierte.

Ob Ausschließung oder Diskriminierung, im einen wie im anderen Fall sollte das Faktum, dass die Daten bei aller analytischen Umsicht einen eindeutigen, an die Familienherkunft geknüpften Nachteil zeigen, die Sozialpartner und wohl auch die Landesregierung zu genauerer Nachforschung animieren, um in weiterer Folge durch klare Worte, verbesserte Spielregeln, Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und geeignete Sanktionen einen Ausgleich zu schaffen. Bisher akkumulierte Benachteiligungen werden sich dabei schwer rückgängig machen lassen, aber die Zukunft könnte am Arbeitsmarkt objektiver werden.

2.4. In welchem Ausmaß gibt es Beschäftigung unter dem Qualifikationsniveau?

2.4.1. Die Situation in Tirol im Überblick

In Summe erbrachten in Tirol im Durchschnitt der 60 Monate von Oktober 2007 bis September 2012 Einwander/innen mit außerhalb der EU15/EFTA Staaten beendeten Bildungsverläufen rund 16.400 Vollzeitäquivalente pro Woche. Das sind knapp 7 Prozent der gesamten Arbeitszeit in Tirol. Davon wurden 72 Prozent, nämlich rund 11.800 Vollzeitäquivalente, in Hilfs- und Anlerntätigkeiten erbracht. Von den 214.600 Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten mit in Österreich gemachten Abschlüssen wurden dagegen nur 20 Prozent in Hilfs- und Anlerntätigkeiten erbracht und von den 11.100 Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten mit in den anderen EU15/EFTA Staaten gemachten Abschlüssen 19 Prozent.

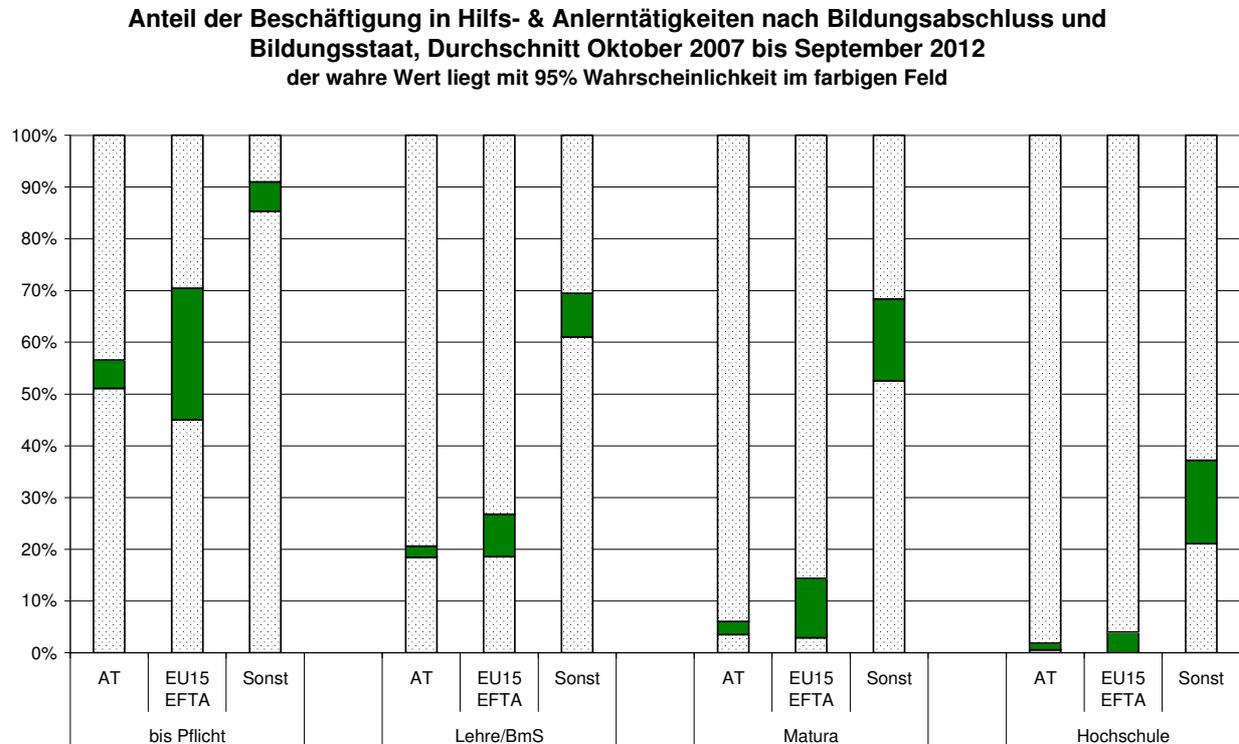
Darin sind die Beschäftigten mit geringer Bildung mit enthalten, bei denen es ja weniger verwunderlich ist, wenn sie in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt sind. Liegt die große Diskrepanz – 20 Prozent bei den einen, 72 Prozent bei den anderen – an unterschiedlicher Häufigkeit geringerer Bildung? Nur zum kleineren Teil. Würden Beschäftigte mit außerhalb der EU15/EFTA Staaten beendetem Bildungsverlauf auf jeder Bildungsebene gleich häufig in Hilfs- und Anlerntätigkeiten arbeiten wie jene, deren Bildungsverlauf in Österreich oder den anderen EU15/EFTA Staaten endete, dann hätten sie von ihren rund 16.400 Vollzeitäquivalenten nur 5.300 statt 11.800 in Hilfs- und

Anlerntätigkeiten geleistet. Das wären 32 Prozent. Von der gesamten Differenz von 52 Prozentpunkten zwischen den 20 und den 72 Prozent entfallen somit 12 Prozentpunkte auf geringere Bildung und 40 Prozentpunkte auf schlechtere Verwertung der vorhandenen Bildung. Das heißt, weniger als ein Viertel der erhöhten Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten ist mit der größeren Häufigkeit von geringer Bildung zu erklären, aber mehr als drei Viertel mit schlechterer Verwertung der vorhandenen Bildung.

2.4.2. Auf jeder Bildungsebene das gleiche Muster

Wie in der nächsten Abbildung (Abb. 2.6) deutlich wird, besteht auf jeder Bildungsebene das gleiche Muster. Zwischen den Bildungsstaaten Österreich und EU15/EFTA besteht jeweils kein nachweisbarer Unterschied. Es besteht aber ein sehr großer Unterschied zu Einwander/innen mit Bildung von außerhalb der EU15/EFTA Staaten. Der größte Unterschied im Risiko, in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt zu sein, besteht dabei bei Matura. Hier beträgt er um die 50 Prozentpunkte! Mit mittleren Abschlüssen ist er fast so groß und beträgt um die 45 Prozentpunkte, mit geringer Bildung um die 35 Prozentpunkte und mit hoher Bildung um die 30 Prozentpunkte. 12 oder 13 Schulstufen aus Staaten außerhalb der EU15/EFTA werden in Tirol praktisch gleich behandelt wie 10 oder 11 Schulstufen von dort. Ein Hochschulabschluss von außerhalb der EU15/EFTA Staaten birgt ein größeres Risiko, in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt zu werden, als eine Lehre aus dem Inland, nämlich etwa 30 Prozent im Vergleich zu etwa 20 Prozent.

Abb. 2.6



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

2.4.3. Beschäftigte mit mindestens mittlerer Bildung

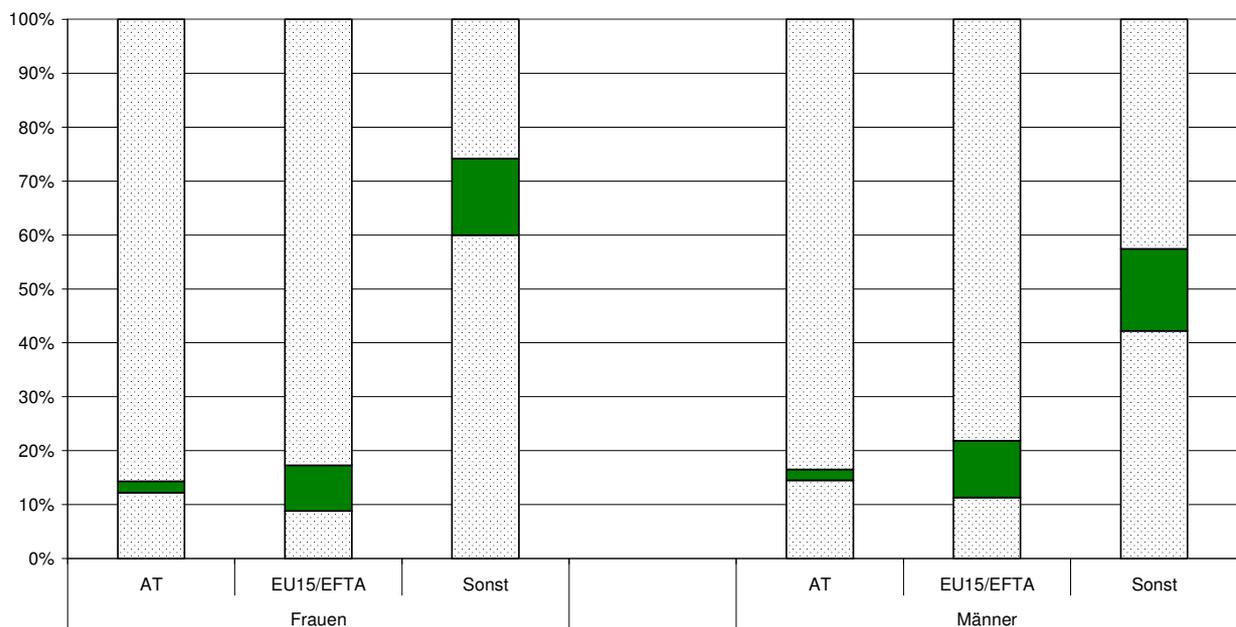
Das Geschlecht spielt in Tirol eine überraschend wichtige Rolle für das Risiko, in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt zu sein, wenn man Bildung über der Pflichtschule hat. Es spielt aber nicht bei allen Bildungsherkünften die gleiche Rolle. Ist die Bildung aus Österreich, dann ist das Risiko bei den Männern mit $15,5 \pm 1,0$ Prozent etwas höher als bei den Frauen mit $13,3 \pm 1,1$ Prozent. Mit Bildung aus den übrigen EU15/EFTA Staaten weisen die Daten in die gleiche Richtung, aber statistisch sind die Werte mit $13,1 \pm 4,2$ bei den Frauen und $16,6 \pm 5,3$ bei den Männern nicht trennscharf. Mit Abschlüssen von außerhalb der EU15/EFTA Staaten ist das Risiko dagegen bei den Frauen bedeutend höher als bei den Männern. Es beträgt 67 ± 7 gegenüber 50 ± 8 Prozent.

Bei den Männern in Tirol beträgt der Unterschied zwischen Abschlüssen aus dem Inland und Abschlüssen von außerhalb der EU15/EFTA Staaten somit 33 Prozentpunkte, bei den Frauen aber

54 Prozentpunkte. Er ist bei den Frauen über 20 Prozentpunkte größer als bei den Männern. Das wiederholt sich auf jeder einzelnen Bildungsebene von der Lehre aufwärts. Die Frauen mit Abschlüssen von außerhalb der EU15/EFTA Staaten sind bedeutend schlechter gestellt als die entsprechenden Männer.

Abb. 2.7

Anteil der Beschäftigung in Hilfs- & Anlerntätigkeiten mit mindestens mittlerer Bildung nach Geschlecht und Bildungsstaat, Durchschnitt Okt 2007 bis Sept 2012
der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im farbigen Feld



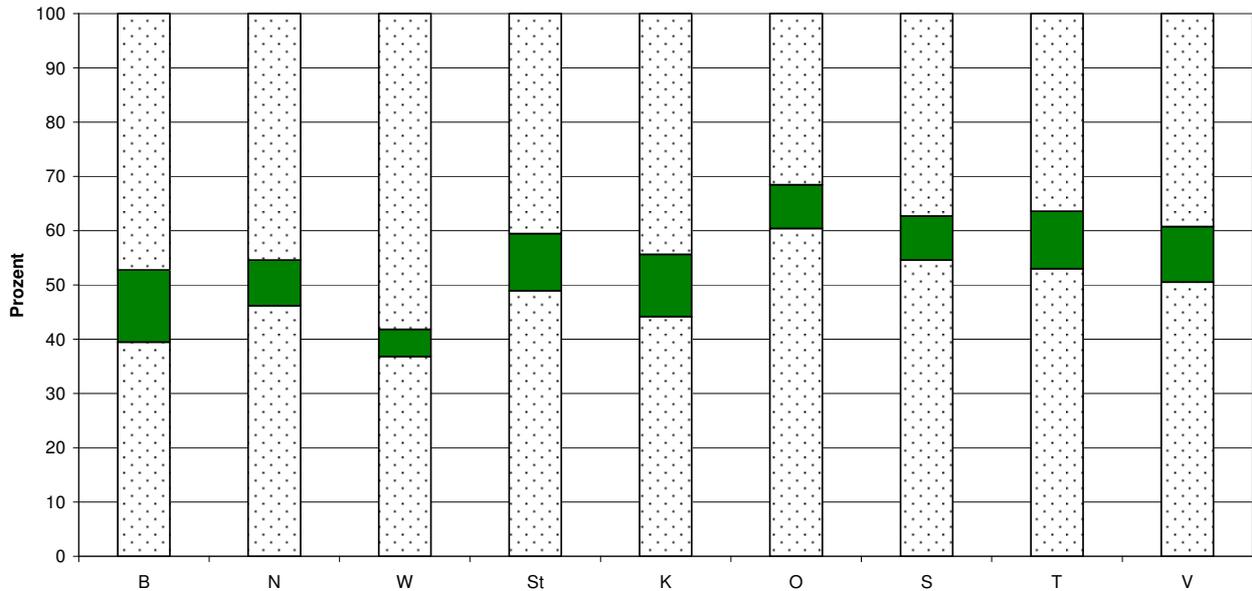
Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

2.4.4. Der Tiroler Arbeitsmarkt im Bundesländervergleich

Beim Vergleich zwischen den Bundesländern stellt sich heraus, dass in den in Oberösterreich situ-ierten Betrieben 64±4 Prozent der Vollzeitäquivalente von Beschäftigten mit mittleren und höheren Abschlüssen von außerhalb der EU15/EFTA Staaten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten geleistet wer- den, in Betrieben in Wien aber nur 39±3 Prozent. In Tirol sind es 58±5 Prozent, praktisch gleichauf mit Salzburg (59±4 Prozent) und Vorarlberg (56±5 Prozent). In der Steiermark sind es 54±5 Pro- zent, in Kärnten und Niederösterreich 50±6 bzw. 50±4 Prozent, im Burgenland 46±7 Prozent.

Abb. 2.8

Anteil der Beschäftigung in Hilfs- & Anlerntätigkeiten mit mindestens mittlerer Bildung von außerhalb der EU15/EFTA, nach Arbeitsort
Durchschnitt Oktober 2007 bis September 2012
der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im farbigen Feld



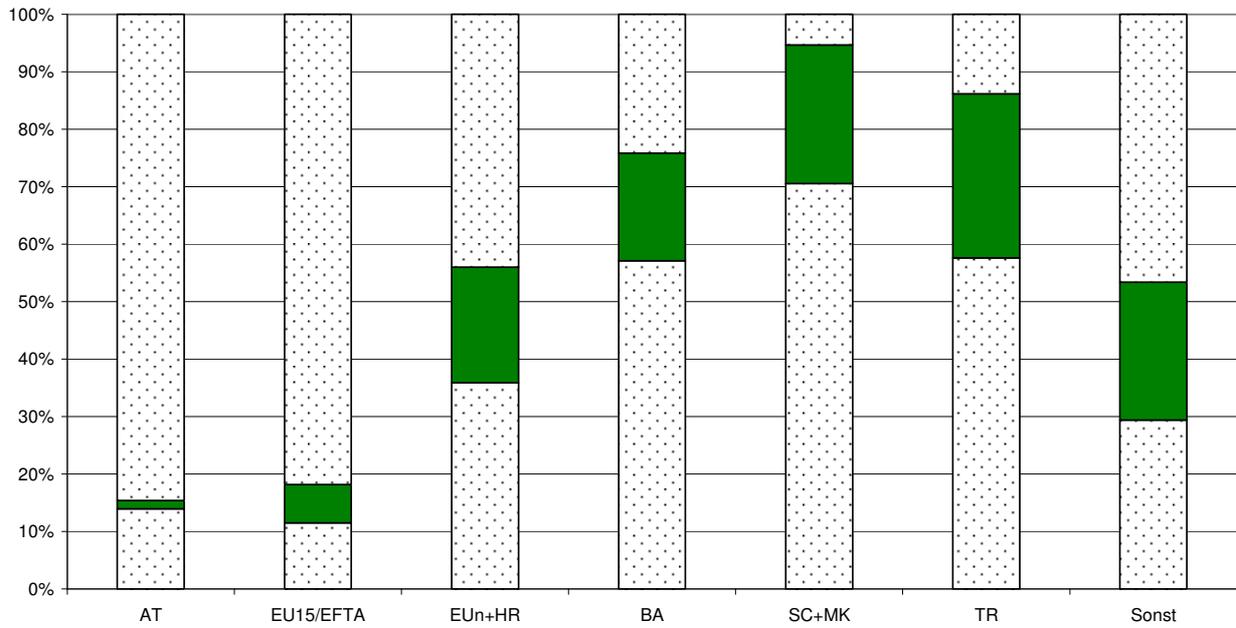
Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

2.4.5. Deutliche Unterschiede nach dem Herkunftsland der Ausbildung

Ein völlig klares Muster tritt hervor, teilt man die Beschäftigten etwas detaillierter nach dem Bildungsstaat ein. Mit mehr als Pflichtschule aus Österreich oder den anderen EU15/EFTA Staaten werden in Tirol etwa 15 Prozent der Vollzeitäquivalente in Hilfs- und Anlerntätigkeiten geleistet. Ist die Bildung aus den EU Mitgliedern 2004 bis 2013 sind es 46 ± 10 Prozent, aus Bosnien 66 ± 9 Prozent, aus Serbien 83 ± 12 Prozent. Dies ist der Spitzenwert, nicht nur in Tirol, sondern für alle hier betrachteten Gruppierungen in allen Bundesländern, und er fügt sich in eine Reihe auffällig negativer Ergebnisse in Tirol in Zusammenhang mit der Bevölkerung aus Serbien und ihren Kindern betreffend die Wohnsituation und den Bildungserwerb. Mit Bildung aus der Türkei sind es 72 ± 14 Prozent, aus dem übrigen Europa und der übrigen Welt 41 ± 12 Prozent. Dieses ausgeprägte staatenbezogene Muster gilt nicht nur für alle Beschäftigten mit mindestens mittlerer Bildung, sondern tritt auf mittlerer, höherer und hoher Bildungsebene jeweils auch einzeln auf.

Abb. 2.9

Anteil der Beschäftigung in Hilfs- & Anlern­tätigkeiten mit mindestens mittlerer Bildung nach Bildungsstaat, Durchschnitt Oktober 2007 bis September 2012
der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im farbigen Feld



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

2.5. Lässt sich die Ausbildungsentwertung erklären?

2.5.1. Fragestellung

Es gibt eine Vielzahl denkbarer Erklärungen für die Entwertung von Ausbildungen im Lebensverlauf. Im vorliegenden Fall besteht die Herausforderung allerdings darin, das eigentümliche Herkunftslandmuster zu erklären (Abb. 2.9). Mit Bedenken muss man auch, dass eine Erklärung benötigt wird, die nicht nur die Verhältnisse in Tirol, sondern auch die Unterschiede zwischen Wien, Oberösterreich und den übrigen Bundesländern erklärt (Abb. 2.8). Die Kernfrage ist somit, ob sich das markante und eigentümliche Herkunftslandmuster quasi zufällig ergibt, weil die zugezogenen Bevölkerungsteile sich in ihren Merkmalen und Qualifikationen unterscheiden, oder ob es auch dann noch bestehen bleibt, wenn man diesen Unterschieden analytisch Rechnung trägt.

2.5.2. Liegt es an der Ausbildungsqualität?

Dass mit dem Herkunftsland der Ausbildung markante Unterschiede einhergehen mit teilweise enorm hohen Anteilen an Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten trotz mittlerer oder höherer Bildung, könnte vermuten lassen, dass dies die Ausbildungsqualität in den betreffenden Staaten spiegelt. Das dürfte jedoch eher nicht zutreffen. In vergleichenden Untersuchungen hatte das ehemalige Jugoslawien ein weit besseres Bildungswesen als die Türkei oder auch als Deutschland mit Resultaten, jedenfalls beim mathematisch-naturwissenschaftlichen Können der Schülerinnen und Schüler, in der Nähe jener von Österreich (Hanushek/Kimko 2000; Sweetman 2004). Es könnte aber sein, dass es nicht in allen Teilrepubliken gleich gut funktioniert hat, sondern in Bosnien besser und in Serbien weniger gut. Möglich wäre auch, dass sich die Migrantinnen und Migranten in Vergangenheit und Gegenwart eher aus ländlichen und Minderheitengebieten mit schlechterem Schulangebot rekrutieren. Man müsste genauer nachprüfen, aus welchen Teilen Serbiens bzw. Bosniens und auch der Türkei die heute in Tirol lebenden Familien stammen. Auch damit könnten Unterschiede in der Ausbildungsqualität einhergehen. Diese Information wäre jedoch nur unter großem Aufwand zu beschaffen.

2.5.3. Spielt die Aufenthaltsdauer in Tirol eine Rolle?

Eine andere Möglichkeit wäre, dass es bei Abschlüssen aus dem Ausland auf die Aufenthaltsdauer ankommt. Bei Abschlüssen aus dem Inland ließe sich analog vermuten, es komme auf das Alter bei Aufenthaltsbeginn an. Die Aufenthaltsdauer könnte in mehrfacher Hinsicht von Belang sein, in negativer wie in positiver Weise.

So könnten lange Asylverfahren in Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverbot für Asylwerber effektiv zum Verlust der Qualifikationen geführt haben. Ob es ein Asylverfahren gegeben hat und wie lange es gedauert hat, ist jedoch in jenen Datensätzen, die Information zu Bildung und Beschäftigung enthalten, nicht angegeben. Ob ein Zusammenhang besteht, entzieht sich damit der Prüfung.

Umgekehrt könnte längere Aufenthaltsdauer mit besseren Deutschkenntnissen einhergehen. Unzureichende Deutschkenntnisse könnten die Verwertung der Bildung einschränken oder ganz ausschließen. Angaben zu den Deutschkenntnissen gibt es praktisch gar keine. Das liegt zum einen an der Schwierigkeit, Deutschkenntnisse zu definieren, zum anderen an der Schwierigkeit, sie im Rahmen einer Befragung effizient und valide zu erheben. Tatsache ist, dass wir in Österreich trotz aller Polemik nicht belegen können, dass es einen Zusammenhang zwischen Deutschkenntnissen

und Beschäftigungserfolg gibt und wie er beschaffen ist, falls er tatsächlich besteht. Dazu kommt, dass es in vielen Fällen schwer ist, die Aufenthaltsdauer genau anzugeben. Es ist auch fraglich, ob man wirklich erwarten soll, dass die Aufenthaltsdauer mit Deutschkenntnissen zusammenhänge. Die Erfahrung spricht eher dafür, dass nicht die Aufenthaltsdauer als solche, sondern die Beschäftigungsdauer sich günstig auf die Deutschbeherrschung auswirkt.

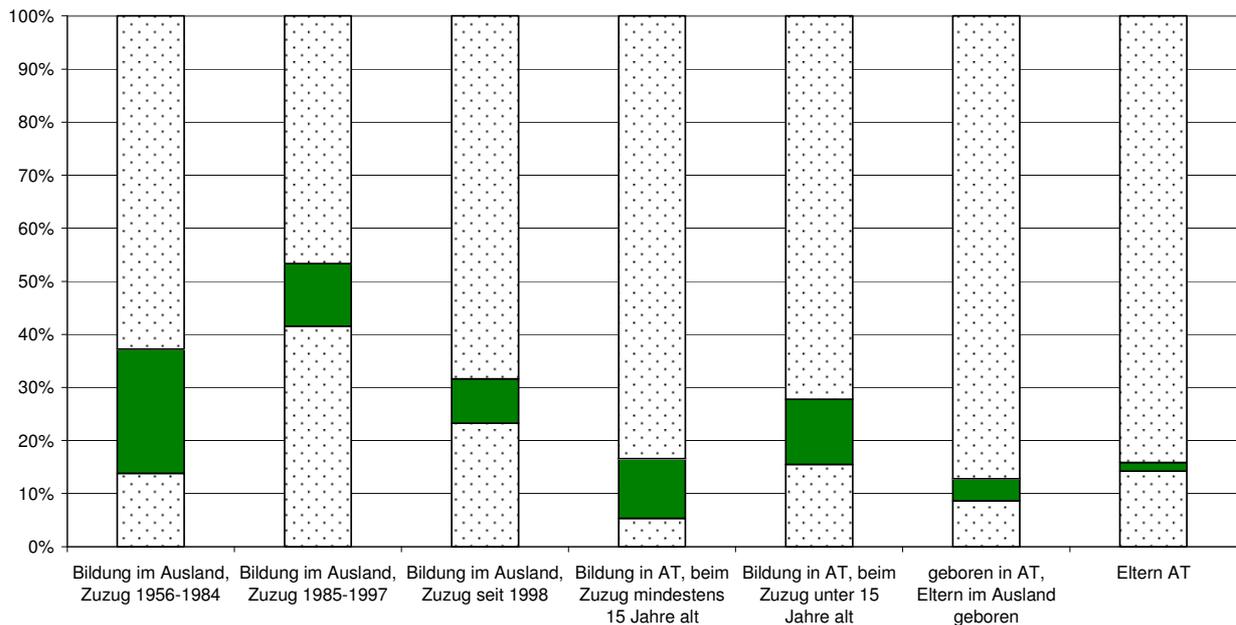
Längere Aufenthaltsdauer könnte auch bedeuten, dass man länger Zeit gehabt hat, im Betrieb aufzusteigen und in eine bildungsadäquate Position zu kommen. Berufliche Aufstiege unter Einwanderinnen und Einwanderern sind in Österreich aber eher selten. Wenn, dann geschehen sie tendenziell über den Umweg der Selbständigkeit. Soweit bekannt, werden sie auch eher selten in betriebliche Weiterbildung einbezogen. Durch allmählichen Wechsel in die Selbständigkeit und eventuell auch durch Branchenwechsel könnten dennoch Aufstiege zustande kommen. Beschäftigungswechsel könnten aber auch zu einer allmählichen Erosion der beruflichen Stellung geführt haben. Durch das Fehlen von Ersparnissen oder aber durch arbeits- und oder aufenthaltsrechtlichen Druck könnte die Notwendigkeit, sehr rasch wieder Beschäftigung zu finden, welche auch immer, besonders groß gewesen sein. So könnte im Lauf der Zeit ein beruflicher Abstieg statt eines Aufstiegs zustande gekommen sein.

Insgesamt besteht daher eher wenig Anlass, sich von der Aufenthaltsdauer, und damit auch vom Alter, viel an Erklärungswert zu erwarten. Abbildung 2.11 zeigt denn auch, dass der Befund für Tirol in dieser Hinsicht nicht eindeutig ist. Das höchste Risiko, mit ausländischem Abschluss über der Pflichtschule in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt zu sein, beobachtet man bei den Einwander/innen der Periode 1985 bis 1997 (47 ± 6 Prozent). Darunter war ein relativ großer Anteil an Flüchtlingen aus Ost- und Südosteuropa. Einwander/innen seit 1998 weisen trotz der kürzeren Aufenthaltsdauer ein geringeres Risiko auf, und zwar ein ähnliches wie jene von vor 1985 (27 ± 4 im Vergleich zu 25 ± 12 Prozent). Die Einwander/innen, die nicht mehr schulpflichtig waren, aber trotzdem noch einen inländischen Abschluss erworben haben, weisen ein Risiko von nur 11 ± 6 Prozent auf, was vor allem ihrer ungewöhnlich hohen Bildung geschuldet ist. Sie kamen überwiegend zu Studienzwecken nach Österreich und verfügen zu 61 Prozent über inländische Hochschulabschlüsse. Im Vergleich zu Beschäftigten mit den gleichen Ausbildungsabschlüssen und in Österreich geborenen Eltern sind die 11 Prozent dennoch überhöht, denn letztere verfügen zu nur 14 Prozent über Hochschulabschlüsse. Der nächste Bevölkerungsteil, Einwander/innen, die beim Zugang jung genug waren, um in Österreich schulpflichtig zu sein, sind zu 21 ± 6 Prozent ihrer Vollzeitäquivalente in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt und die in Österreich Geborenen mit im Ausland geborenen Eltern zu 11 ± 2 Prozent, was ein überraschend niedriger Wert ist. Wurden die El-

tern in Österreich geboren, sind es 15 ± 1 Prozent. Dass hier kein klares Muster zu erkennen ist, deutet darauf hin, dass die eigene Aufenthaltsdauer und jene der Eltern keine besondere Rolle spielen dürfte.

Abb. 2.10

Anteil der Beschäftigung in Hilfs- & Anlerntätigkeiten mit mindestens mittlerer Bildung nach Bildungsort und Bildungsstaat, Durchschnitt Okt 2007 bis Sept 2012
der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im farbigen Feld



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

2.5.4. Weitere mögliche Ursachen

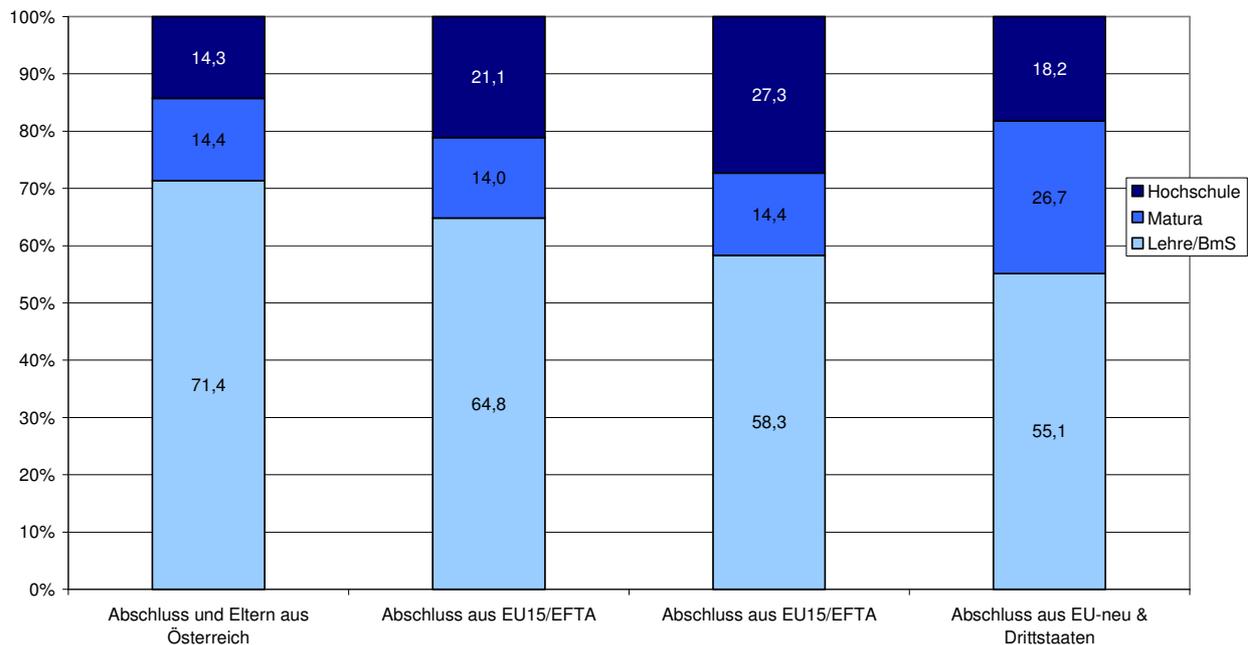
Möglicherweise nahmen die Beschäftigten anfänglich an, oder nehmen es noch immer an, sie seien nur befristet in Tirol, ihre Beschäftigung in einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit stelle eine biografische Ausnahme dar, und sie würden bald ihre „eigentliche“ berufliche Karriere beginnen oder fortsetzen und zwar im Herkunftsland. Überprüfen lässt sich diese Vermutung mit den verfügbaren Daten leider nicht.

Das Bildungsspektrum vom Lehrabschluss bis zum Doktorat ist relativ breit. Es könnte also sein, dass die Einwanderinnen und Einwanderer von außerhalb der EU15/EFTA Staaten eher am unte-

ren Ende des Spektrums angesiedelt sind, die Beschäftigten mit Abschlüssen aus Österreich am oberen Ende. Eine solche Annahme wäre allerdings von vornherein unplausibel, weil die Beschäftigten mit in Österreich gemachten Ausbildungen überwiegend Lehrabschluss oder Fachschulabschluss besitzen, schon gar in den westlichen Bundesländern, während solche Ausbildungen außerhalb des deutschsprachigen Raums eher selten angeboten werden. In der Tat ist es so, dass in Tirol von den Beschäftigten mit Abschlüssen von der Lehre aufwärts aus Drittstaaten und aus den EU Mitgliedsländern seit 2004 rund 55 Prozent etwas dem Lehrabschluss ähnliches haben im Vergleich zu rund 70 Prozent bei den Beschäftigten mit im Inland geborenen Eltern. Von den einen haben rund 25 Prozent einen der Matura entsprechenden Abschluss, von den anderen rund 15 Prozent. Ein abgeschlossenes Hochschulstudium haben rund 20 Prozent der einen und rund 15 Prozent der anderen. Diese einfache Erklärung greift daher mit Sicherheit nicht.

Abb. 2.11

Verteilung der Ausbildungsabschlüsse ab Lehre unter den Beschäftigten in Tirol nach Bildungsort und Geburtsort der Eltern



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

Eine zweite Vermutung könnte sein, dass Abschlüsse aus dem Ausland in weniger gefragten Fachrichtungen gemacht worden seien, sodass ausbildungsadäquate Beschäftigung von da her scheitere.

Qualifiziertere Berufe könnten besonders selten ausgeschrieben und besonders häufig über Beziehungen besetzt werden. Fehlende oder sozial begrenzte Netzwerke könnten in solchen Fällen Einwander/innen faktisch vom Zugang zu diesen Berufen ausschließen. Weichselbaumers (2014:45) weiter oben berichtete Ergebnisse deuten in diese Richtung. Dass besser bezahlte Tätigkeiten stärker für „Inländer“ reserviert werden als weniger gut bezahlte Tätigkeiten ist auch ein Mittel, um „Inländer“ präferiert aufsteigen zu lassen und damit weiter unten in der Hierarchie angesiedelte Tätigkeiten für weniger qualifizierte „Inländer“ freizumachen. An Orten, wo die Beschäftigungsquote der „Inländer“ höher ist, sollte es daher möglicherweise weniger Abwehr gegen Einwanderinnen und Einwanderer in qualifizierten Tätigkeiten geben als andernorts.

Firmen könnten unsachliche Entscheidungen treffen, also wissentlich oder unwissentlich diskriminieren. Größere Firmen mit professioneller Personalkompetenz und mit normierten Einstellungsabläufen könnten dabei besser abschneiden als kleinere Firmen. Vielleicht müsste man aber auf die Größe des Gesamtunternehmens sehen statt nur auf den in Tirol vorfindbaren Betrieb. Ein kleiner Ableger eines internationalen Konzerns hat möglicherweise objektivere Praktiken als ein bodenständiger Großbetrieb. Umgekehrt könnte Dequalifizierung in größeren Firmen häufiger sein, weil die Löhne vielleicht auch in weniger bildungsadäquaten Tätigkeiten attraktiv genug sind, sodass die Leute sich freiwillig, um des Geldes willen, in die Bildungsentwertung begeben. In den verfügbaren Daten, konkret der Arbeitskräfteerhebung, liegt jedoch keine Information über die Größe oder Provenienz einer Firma vor, nur die ungefähre Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der jeweiligen Arbeitsstätte, sodass sie die Vermutungen nicht wirklich überprüfen lassen.

Es wurden bereits Anzeichen bemerkt, dass die Dequalifizierung von Beschäftigten mit mittleren und höheren Abschlüssen an jenen Orten besonders häufig sein könnte, wo dieselbe Bevölkerungsgruppe besonders selten mittlere oder höhere Bildung aufweist (Gächter 2014:47).¹ Wenn

¹ „So ist bei den Männern mit mittlerer Bildung der Anteil in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten umso größer je größer in ihrer Bevölkerungsgruppe (Männer und Frauen zusammen) der Anteil mit höchstens Pflichtschule ist (Korrelationskoeffizient $r=0,85$). Etwas abgeschwächt gilt das auch bei den Männern mit höherer Bildung (Korrelationskoeffizient $r=0,79$) und bei den Frauen mit höherer Bildung (Korrelationskoeffizient $r=0,76$) sowie noch weiter abgeschwächt bei den Frauen mit mittlerer Bildung (Korrelationskoeffizient $r=0,65$). Die Abschwächung des Zusammenhangs bei den letzteren kommt in erster Linie daher, dass die Frauen aus den EU Mitgliedsstaaten 2004 und 2007 viel häufiger unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt sind, als dies vom relativ geringen Anteil mit wenig Bildung her zu erwarten wäre, und zum zweiten von der im Vergleich zum relativ hohen Anteil mit höchstens Pflichtschule an der Bevölkerung mit Bildung aus dem Inland und Eltern aus der Türkei unerwartet geringen Dequalifizierung der Frauen mit mittlerer Bildung aus diesem Bevölkerungsteil“ (Gächter 2014:47).

sich das bestätigt, wäre das ein recht deutlicher Hinweis, dass die Betriebe und Arbeitsvermittler ihre Qualifikationserwartungen weniger an den Fertigkeiten der Einzelperson orientieren als an einem gruppenbezogenen Klischee.

Es könnte sein, dass jene Einwander/innen, die ein größeres Aufstiegspotential hätten, nicht in den Arbeitsmarkt kommen. Dafür könnte es rechtliche Gründe geben, etwa bei Asylwerbern. Das würde in der Arbeitskräfteerhebung, auf die wir hier angewiesen sind, aber nicht erkennbar werden.

Traumatisierung könnte die Ausübung des angestammten Berufs behindern, so wie das auch bei Burnout der Fall ist. In den auf das Beschäftigungswesen bezogenen Daten ist dazu allerdings keine konkrete Information vorhanden. Bei den beruflich Passiven wird erfragt, aus welchen Gründen sie keine Arbeit suchen, aber wie sehr die Beschäftigten sich durch Krankheit beeinträchtigt fühlen, ist nicht zu ersehen.

2.5.5. Ergebnisse für Tirol

Welche dieser Vermutungen in welchem Ausmaß zutreffen, lässt sich, sofern Daten existieren, anhand einer Regressionsanalyse überprüfen. Die Frage lautet: Welche Faktoren bewirken, dass Personen mit mittlerer oder höherer Ausbildung je nach Herkunft der Abschlüsse sehr unterschiedliche Wahrscheinlichkeit zeigen, zwar beschäftigt zu sein, aber in Hilfs- und Anlerntätigkeiten. Von besonderem Interesse ist dabei die Frage, ob das auffällige Ländermuster (Abb. 2.9) quasi ein Zufallsprodukt der Verteilung diverserer anderer Merkmale über die zugewanderte Bevölkerung ist, oder ob es auch dann bestehen bleibt, wenn der Einfluss dieser anderen Merkmale neutralisiert wird.

Im Durchschnitt der Periode von Oktober 2007 bis September 2012 waren in Tirol unter den Beschäftigten mit im Inland gemachten Abschlüssen von der Lehre aufwärts 16 Prozent in Hilfs- und Anlerntätigkeiten (HAT) zu finden, unter jenen mit im Ausland gemachten Abschlüssen von der Lehre aufwärts aber 38 Prozent, bundesweit waren es sehr ähnliche Prozentsätze, nämlich 14 Prozent und 40 Prozent. Es ging darum, diesen Unterschied zu erklären, vor allem aber auch die Unterschiede innerhalb der beiden Teile der Beschäftigten, die je nach dem Herkunftsland der Eltern bzw. des Bildungsabschlusses bestehen.

Um diese Untersuchung durchzuführen, wird die Bevölkerung in zwei Teile geteilt. Der eine ist die Bevölkerung mit im Inland gemachten mittleren oder höheren Abschlüssen, der andere die Bevölkerung mit im Ausland gemachten mittleren oder höheren Abschlüssen. Bei jedem der beiden wird

die gleiche Regression durchgeführt, und zwar die Frage Hilfs- und Anlernfähigkeit ja oder nein auf einen Katalog von Variablen, der sich aus den oben diskutierten möglichen Ursachen ableitet.

Folgende Einflüsse wurden in die Analyse einbezogen:

- Bildungsstaat (Österreich, andere EU15/EFTA Staaten, EU Mitgliedsstaaten 2004 bis 2013, Bosnien-Herzegowina, Serbien-Kosovo-Montenegro-Mazedonien, Türkei, Sonstige)
- mit Abschluss absolvierte Schulstufen (wobei Lehre als 10 Schulstufen gewertet wurde)
- in Ausbildung befindlich ja/nein
- Fachrichtung der abgeschlossenen Ausbildung (Grundbildungsarten, medizinisch-pflegerisch, technisch-naturwissenschaftlich, kaufmännisch, pädagogisch, sonstige)
- geschlechtsspezifische Situation im Haushalt (Mann, Frau ohne Kind unter 12 Jahren, Frau mit jüngstem Kind zwischen 6 und 11 Jahren, Frau mit jüngstem Kind zwischen 3 und 5 Jahren, Frau mit jüngstem Kind unter 3 Jahren)
- Partnerin oder Partner im Haushalt ja/nein
- Ein-Eltern-Haushalt ja/nein
- Alter in Einzeljahren
- Staatsbürgerschaft (Österreich, andere EU15/EFTA Staaten, EU Mitgliedsstaaten 2004 bis 2013, Drittstaaten)
- Aufenthaltsdauer in Einzeljahren
- Arbeitsstunden pro Woche (zensiert bei 40)
- Beschäftigungsdauer beim jetzigen Betrieb in Monaten
- Beschäftigung in Leiharbeit
- Anzahl Beschäftigte in der Arbeitsstätte

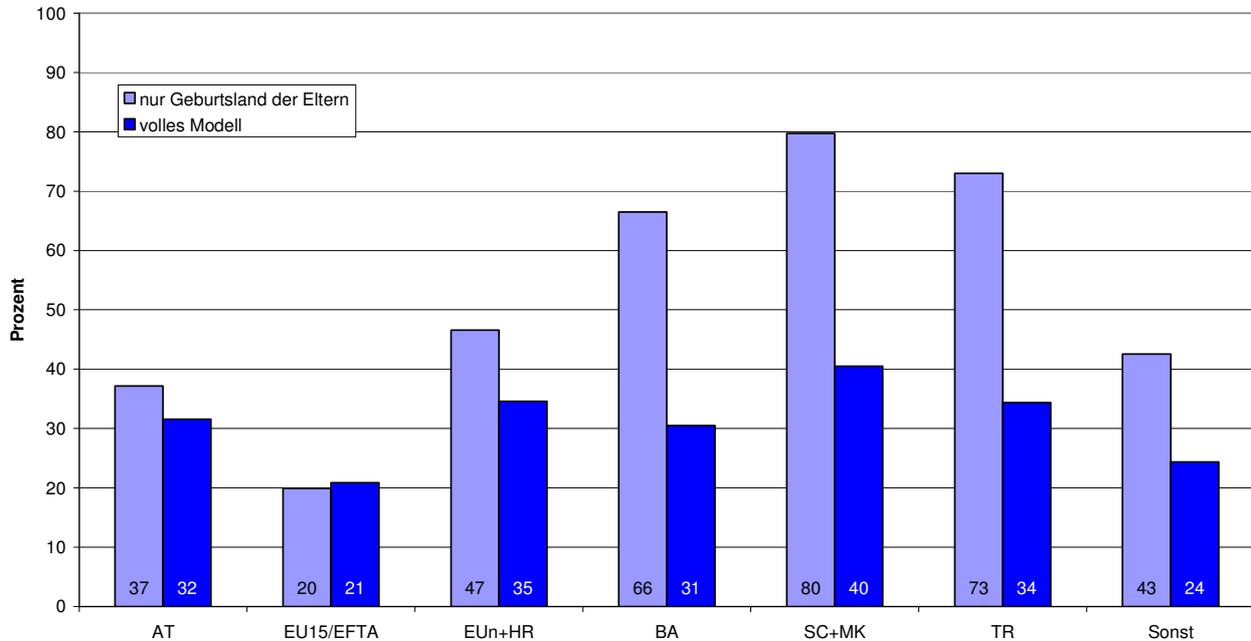
- Branche (Land- und Forstwirtschaft, Bauwirtschaft, Sachgüterproduktion, Handel, Gastronomie, Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung, sonstige Dienstleistungen)
- Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss an der Herkunftsgruppe
- Einwohnerzahl am Wohnsitz
- Agrarquote am Wohnsitz
- Jahresquartal
- Kalenderjahr.

Zu Quartal und Jahr ist anzumerken, dass bedingt einerseits durch das Timing des Auftrags und andererseits durch jenes der Krise 2008-2009, die in den letzten Septembertagen 2008 einsetzte, die Jahre in der vorliegenden Analyse stets von Oktober bis September gehen.

Wie oben gezeigt wurde, gibt es je nach dem Herkunftsland des Bildungsabschlusses große Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit, in einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit beschäftigt zu sein. Die Frage ist, wie sehr diese Unterschiede erhalten bleiben, wenn andere, Einflüsse als das Herkunftsland in der Analyse berücksichtigt werden. Wie sich zeigt (Abb. 2.12), lassen sich beträchtliche Teile des Dequalifizierungsrisikos auf die anderen Einflüsse zurückführen. Betrug der Unterschied zwischen der Dequalifizierungsrate mit Abschlüssen aus dem Ausland und Eltern aus Serbien gegenüber Eltern aus den EU15/EFTA Staaten ohne Österreich zuvor 60 Prozentpunkte, so verringert er sich, wenn in der Analyse gleiche persönliche, häusliche, betriebliche und örtliche Umstände hergestellt werden, auf 19 Prozentpunkte. Die Dequalifizierungsrate beträgt dann bei Serbien nicht mehr 80%, sondern 40%, und bei EU15/EFTA nicht mehr 20%, sondern 21%. Die Dequalifizierungsrate ist dann bei Serbien nicht mehr das Vierfache von EU15/EFTA, sondern nur mehr das Doppelte. Bei Beschäftigten mit mittleren oder höheren Abschlüssen aus dem Ausland und Eltern aus der Türkei schrumpft das Dequalifizierungsrisiko von 73% auf 34%, bei Bosnien-Herzegowina von 66% auf 31%, bei den EU-Mitgliedsstaaten 2004 bis 2013 von 47% auf 35%, bei den Sonstigen von 43% auf 24% und bei jenen mit Abschlüssen aus dem Ausland und Eltern aus Österreich von 37% auf 32%. Ab einem Unterschied von etwa 7 Prozentpunkten besteht hier statistisch gesehen 95% Wahrscheinlichkeit, dass der Unterschied wirklich von Null verschieden ist.

Abb. 2.12

**Herkunftslandeffekte in Tirol bei mittlerer und höherer Bildung aus dem Ausland
ohne und mit Berücksichtigung anderer Einflüsse**



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

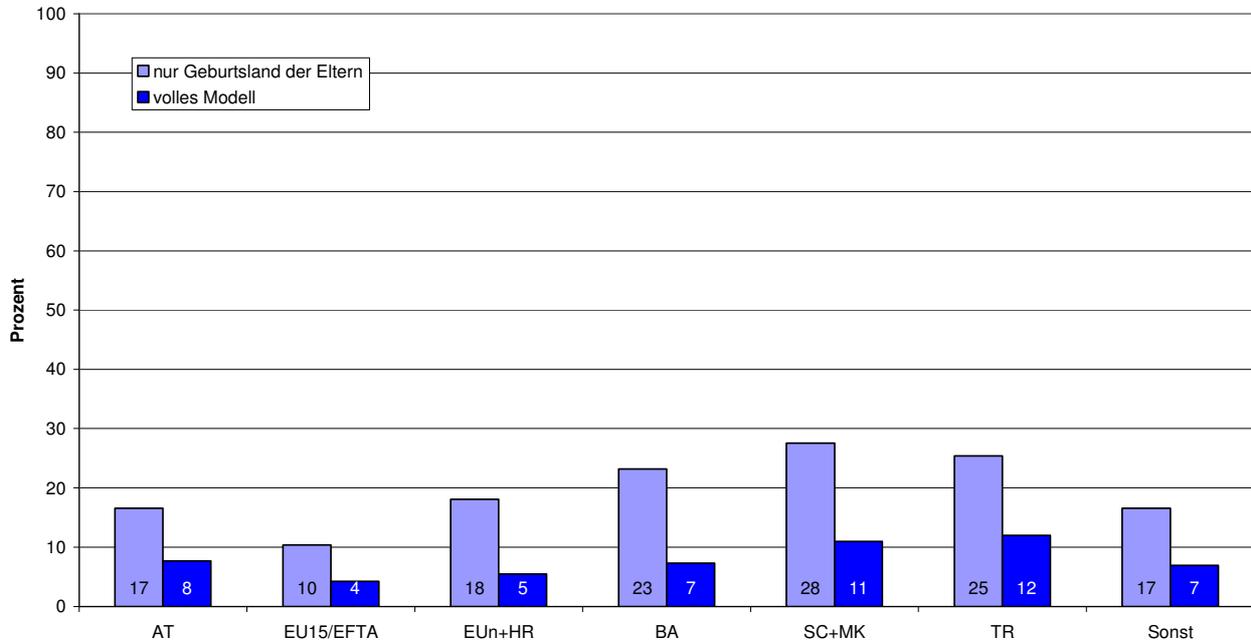
Wie sich also zeigt, lässt sich ein gewichtiger Teil der zunächst beobachteten länderspezifischen Dequalifizierung dadurch erklären, dass bei den persönlichen, häuslichen, betrieblichen und örtlichen Umständen relevante Unterschiede bestehen. Die Dequalifizierungsraten werden sich durch die Berücksichtigung dieser Umstände bedeutend ähnlicher als es zunächst schien. So zeigt sich jetzt beispielsweise, dass der zunächst groß erscheinende Unterschied zwischen Beschäftigten mit Eltern aus den ab 2004 hinzugekommenen EU-Mitgliedsstaaten und der Türkei, nämlich 26 Prozentpunkte, gänzlich durch die Umstände bedingt ist und nicht auf ein mit dem Herkunftsland verbundenes Risiko am Tiroler Arbeitsmarkt zurückgeht. Dennoch ebnen sich die Dequalifizierungsraten nicht ganz ein. Bei Serbien bleibt trotz Berücksichtigung aller Umstände das Risiko größer als bei allen anderen. Der Unterschied zu Bosnien verringert sich nur von 14 auf 9 Prozentpunkte und jener zur Türkei von 7 auf 5 Prozentpunkte.

Unter den Beschäftigten mit in Österreich gemachten mittleren und höheren Abschlüssen gibt es je nach Geburtsort der Eltern ebenfalls erhebliche Unterschiede im Risiko, in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt zu sein. Unterscheidet man nur nach dem elterlichen Geburtsort und zieht keine anderen Einflüsse in Betracht, dann streuen die Dequalifizierungsraten zwischen 10% und 28%, also eine Spanne von 18 Prozentpunkten, wobei es bei der weitaus größten Gruppe, jener mit in Österreich geborenen Eltern, also den „Einheimischen“, 17% sind (1 von 6 Beschäftigten ist in einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit) (Abb. 2.13). Das Muster entspricht dabei perfekt jenem, das auch oben bei Bildung aus dem Ausland beobachtet wurde: Der höchste Wert entfällt auf die elterliche Herkunft Serbien (28%), dann Türkei (25%), dann Bosnien (23%), dann etwa gleichauf EU ab 2004 (18%), Sonstige (17%) und Österreich (17%), dann EU15/EFTA (10%). Mindestens 4 Prozentpunkte Abstand sind erforderlich, um annehmen zu können, dass mit 95% Wahrscheinlichkeit wirklich ein Unterschied besteht.

Die Spanne von 18 Prozentpunkten schrumpft bei Einbeziehung derselben Einflüsse wie oben auf nur mehr 7 Prozentpunkte, nämlich 4% bis 11%. Das Herkunftslandmuster verschiebt sich ein wenig. Der höchste Wert tritt jetzt bei jenen mit Eltern aus der Türkei auf (11%), aber praktisch gleichauf mit Serbien (10%). Darauf folgen Österreich, Bosnien und Sonstige (7%), EU ab 2004 (5%) und EU15/EFTA (4%). Auch hier erklären sich also gewichtige Teile der Unterschiede in der Dequalifizierungsrate durch Unterschiede in den persönlichen, häuslichen, betrieblichen und örtlichen Umständen, aber es bleiben dennoch auf das elterliche Herkunftsland bezogene Unterschiede bestehen. Die Dequalifizierungsraten sind dennoch bei Beschäftigten mit Eltern aus Serbien oder aus der Türkei um rund die Hälfte größer als bei Beschäftigten mit Eltern aus Österreich.

Abb. 2.13

Herkunftslandeffekte in Tirol bei mittlerer und höherer Bildung aus dem Inland ohne und mit Berücksichtigung anderer Einflüsse



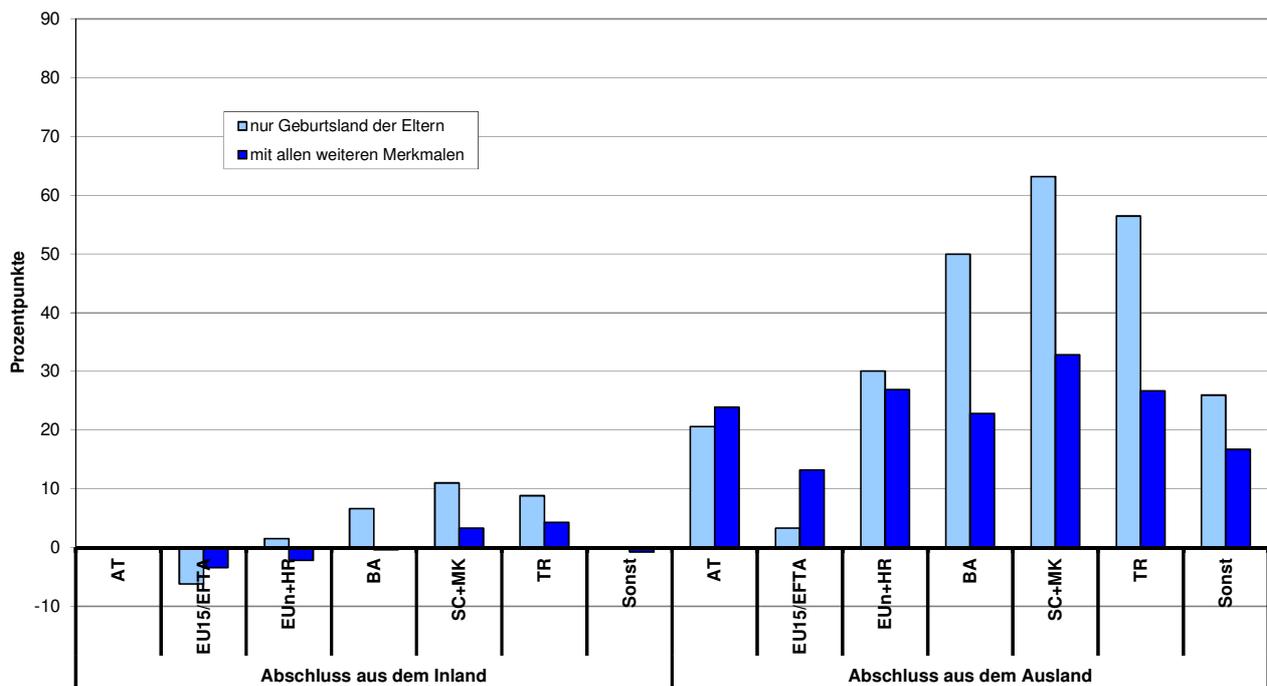
Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

Die in Abb. 2.13 ersichtlichen Dequalifizierungsraten von 17% bzw. 8% bei Beschäftigten mit Bildung und Eltern aus Österreich sind auch für Abschlüsse aus dem Ausland (Abb. 2.12) die relevante Benchmark. Nimmt man Serbien, dann betrug ohne Einbeziehung der persönlichen, häuslichen, betrieblichen und örtlichen Merkmale der Abstand zwischen den 80% und den 17% volle 63 Prozentpunkte, aber bei Einbeziehung der Merkmale beträgt der Abstand zwischen den rund 40% und den rund 8% nur mehr rund 33 Prozentpunkte (Rundungsdifferenz). Der Abstand ist somit auf fast die Hälfte zusammengeschrumpft. Bei der Türkei spielt es sich ganz ähnlich ab: Von 73% zu 17% verringert sich der Abstand auf 56% zu 8%, also von 65 auf 48 Prozentpunkte (Rundungsdifferenz), und damit sogar auf eine Spur weniger als die Hälfte. Auch bei Bosnien-Herzegowina ereignet sich eine Reduktion von 66% zu 17% auf 49% zu 8% und daher von rund 59 auf rund 41 Prozentpunkte (Rundungsdifferenz), also auch hier auf etwas weniger als die Hälfte. Bei den sonstigen Bildungsherkünften verringert sich der Abstand von 43% zu 17% auf 26% zu 8%, somit von

rund 26 auf 17 Prozentpunkte (Rundungsdifferenz). Bei den EU Mitgliedsländern ab 2004 ergibt sich durch die Einbeziehung der Merkmale keine nennenswerte Reduktion, und ebenso auch nicht bei Beschäftigten mit ausländischen Abschlüssen und Eltern aus Österreich. Bei den Beschäftigten mit Abschlüssen aus EU15/EFTA Staaten ergibt sich eine Vergrößerung des Abstands von 3 auf 13 Prozentpunkte. Sie sind am Tiroler Arbeitsmarkt offenbar besser positioniert als das von den Umständen her zu erwarten gewesen wäre. Unterschiede in den persönlichen, häuslichen, betrieblichen und örtlichen Merkmalen erklären somit bei Abschlüssen aus Drittstaaten rund die Hälfte des Abstands der Dequalifizierungsraten zu jener der Beschäftigten mit Abschlüssen und Eltern aus Österreich. Die andere Hälfte des Abstands bleibt jedoch unerklärt.

Abb. 2.14

Ausmaß, in dem Dequalifizierungsraten direkt auf die Herkunft der Bildung und der Eltern zurück gehen, im Vergleich zu Beschäftigten mit Abschluss und Eltern aus Österreich



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

Ein und dasselbe Regressionsmodell hat für die Beschäftigten mit in Österreich gemachten Abschlüssen deutlich geringeren Erklärungswert als für die Beschäftigten mit im Ausland gemachten Abschlüssen. So wird bei Abschluss im Inland kein einziger Fall von Beschäftigung in Hilfs- oder

Anlerntätigkeiten (HAT) richtig vorhergesagt, wenn nur das Geburtsland der Eltern in die Regression eingeht, und selbst wenn alle anderen Einflüsse mit eingehen werden nur 14% dieser Fälle richtig vorhergesagt. Bei Abschluss im Ausland sind es dagegen 41% und 69%. Ähnlich verhält es sich mit anderen Maßen der Modellqualität. Das Nagelkerke Pseudo-R-Quadrat beträgt bei Abschluss im Inland und einzig dem elterlichen Geburtsland als erklärender Variable nur 0,01 und mit zusätzlich allen anderen erklärenden Variablen 0,29, während es bei Abschluss im Ausland 0,23 und 0,49 beträgt. Das Akaike Information Criterion (AIC) geteilt durch die Fallzahl kann wegen der unterschiedlichen Fallzahlen nicht zwischen Abschluss im Inland und Abschluss im Ausland verglichen werden. Es zeigt aber, erstens, in beiden Fällen eine starke Verringerung zwischen dem Einfachmodell mit nur dem elterlichen Geburtsland als erklärender Variable und dem vollen Modell, in dem auch alle anderen erklärenden Variablen enthalten sind, wodurch die Einbeziehung der zusätzlichen Variablen sich als in hohem Maß gerechtfertigt erweist. Zweitens ist die Verringerung bei den Beschäftigten mit Abschluss aus dem Ausland mit 23% etwas größer als bei jenen mit Abschluss aus dem Inland, wo sie nur 21% beträgt. Die Hinzunahme der zusätzlichen erklärenden Variablen steigert somit bei Abschluss im Ausland den Erklärungswert des Modells mehr als bei Abschluss im Inland.

Tab. 2.1 Maße der Modellqualität

	HAT als HAT vorhergesagt Prozent	Nagelkerke Pseudo R- Quadrat	AIC/n	AIC/n Verringerung Prozent
Abschluss im Inland				
nur Geburtsland der Eltern	0,00	0,01	119,29	
alle Merkmale	14,03	0,29	94,20	21
Abschluss im Ausland				
nur Geburtsland der Eltern	41,12	0,23	180,85	
alle Merkmale	69,45	0,49	139,13	23

Daten: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Oktober 2007 bis September 2012.

All das bedeutet, dass Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten bei Beschäftigten mit ausländischen Abschlüssen in stärkerem Maß durch die Merkmale und Umstände determiniert ist als bei Beschäftigten mit inländischen Abschlüssen oder, mit anderen Worten, dass die Beschäftigten mit inländischen Abschlüssen andere Gründe haben als jene mit ausländischen Abschlüssen, trotz eines Ausbildungsabschlusses von der Lehre aufwärts in einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit beschäftigt zu sein, und dass diese ihre Gründe im Modell weniger gut abgebildet sind als jene von Beschäftigten mit Abschlüssen aus dem Ausland. Da in den der Analyse zugrunde liegenden Daten

das Einkommen fehlt, liegt die Vermutung nahe, dass Beschäftigte mit im Inland gemachten mittleren und höheren Abschlüssen dann in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten arbeiten, wenn dies finanziell lohnend ist und sich im Bekanntenkreis plausibel rechtfertigen lässt, während jene mit im Ausland gemachten Abschlüssen diese Wahlfreiheit nicht haben, sondern dort arbeiten, wo sie eine Möglichkeit bekommen, wobei Zeitdruck besteht, unter anderem weil sie zu Beginn ihrer Erwerbskarriere in Österreich ja noch keine Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen können.

Nach Berücksichtigung aller anderen Einflüsse gilt für die einzelnen Einflüsse auf das Risiko, trotz mittlerer oder höherer Bildung in einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit beschäftigt zu sein, jeweils das Folgende:

- Unabhängig von der Herkunft der Bildung und unabhängig ob in Tirol oder bundesweit gilt, dass mit höheren Bildungsabschlüssen das Risiko geringer ist als mit mittleren.
- In Ausbildung zu sein, also meist Studierende, erhöht in Tirol das Risiko unabhängig von der Herkunft des bisher höchsten Abschlusses, senkt es bundesweit aber bei Abschlüssen aus dem Ausland.
- Medizinisch-pflegerische Ausbildungen aus dem Inland wirken in Tirol risikomindernd, was bei solchen aus dem Ausland möglicherweise auch der Fall ist, aber nicht mit Sicherheit gesagt werden kann. Allgemeinbildung sowie technisch-handwerkliche und wirtschaftliche Ausbildungen aus dem Ausland erhöhen das Risiko erheblich stärker als Abschlüsse aus dem Inland. Das dürfte so auch bei pädagogischen Ausbildungen gelten, wenn es auch statistisch weniger sicher ist. Der Befund auf Bundesebene unterscheidet sich kaum von jenem für Tirol.
- Mit Abschluss im Ausland besteht in Tirol bei Frauen nach dem Wiedereinstieg (Kind 3-5 Jahre alt) ein sehr großes Risiko, dequalifiziert beschäftigt zu werden. Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes ist das Risiko geringer. Mit Abschluss im Inland wirkt der Befund auf den ersten Blick paradox: je jünger das Kind desto mehr verringert sich das Risiko der Beschäftigung in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten. Auch bei Frauen mit Abschlüssen aus dem Ausland und Kindern unter drei Jahren ist keine Risikoerhöhung gegeben. In Wirklichkeit ist das nicht paradox. Es handelt sich hier ja ausschließlich um Beschäftigte. Jene Frauen, die nach einer Geburt so rasch wie möglich an den Arbeitsplatz zurückkehren, sind gerade nicht die dequalifiziert beschäftigten. Bei den Abschlüssen aus dem Inland wiederholt sich der Tirolbefund auch auf Bundesebene. Bei Abschlüssen aus dem Ausland gilt jedoch, dass das Risiko umso größer ist, je älter das jüngste Kind ist.
- Ob mit oder ohne Partnerin bzw. Partner zu wohnen, ist in Tirol praktisch folgenlos, ebenso wie auch alleinerziehend zu sein keine nachweisbaren Folgen hat. Das gilt grundsätzlich unabhängig vom Bildungsort. Auf Bundesebene wirkt die Anwesenheit einer Partnerin bzw. eines Partners bei Abschlüssen aus dem Inland schwach verringern, bei Abschlüssen aus dem Ausland schwach erhöhend. Alleinerziehend wirkt in derselben Weise, aber noch schwächer.
- Bei den älteren Beschäftigten ist in Tirol ebenso wie auf Bundesebene das Risiko größer, besonders nach Abschluss im Inland.

- Bei Abschlüssen im Ausland geht EU15/EFTA Staatsbürgerschaft in Tirol mit geringerem Risiko einher, bei allen anderen ergibt sich kein nennenswerter Effekt. Bei Abschlüssen im Inland geht eine Staatsbürgerschaft eines seit 2004 der EU beigetretenen Staats mit stark erhöhtem Risiko einher, eine Drittstaatsangehörigkeit mit weniger erhöhtem Risiko. Der Befund auf Bundesebene ist ähnlich, außer dass mit Abschluss aus dem Ausland und Drittstaatsangehörigkeit eine Risikoerhöhung verbunden ist.
- Größere Aufenthaltsdauer geht in Tirol und im Bund mit geringerem Dequalifizierungsrisiko einher, aber der Effekt ist so schwach, dass er sich in Tirol nicht sicher behaupten lässt.
- Eine größere wöchentliche Stundenzahl und längere Beschäftigungsdauer beim aktuellen Betrieb gehen in Tirol und im Bund mit geringerem Risiko einher, gleich wo der Abschluss gemacht wurde, aber die Wirkung besonders der Betriebszugehörigkeit ist bei Abschluss im Inland größer.
- Leiharbeit erhöht in Tirol nach mittlerem oder höherem Abschluss im Inland das Risiko, in einer Hilfs- oder Anlern Tätigkeit beschäftigt zu sein, nicht jedoch bei Abschluss im Ausland, und zwar weil bei Abschluss im Ausland das Risiko in jedem Fall größer ist. Bundesweit erhöht sie das Risiko, gleich wo der Abschluss gemacht wurde.
- In größeren Betrieben ist das Risiko größer, gleich wo der Abschluss gemacht wurde, in Tirol ebenso wie bundesweit.
- Mit Abschluss im Ausland ist in Tirol das Dequalifizierungsrisiko in der Land- und Forstwirtschaft am größten, gefolgt von der Gastronomie und vom öffentlichen Dienst. Danach kommen die Sachgüterproduktion und die sonstigen Dienstleistungen, dann der Handel, dann die Bauwirtschaft, dann das Erziehungs- und das Gesundheits- und Sozialwesen. Auf Bundesebene ist die Reihung fast gleich. Mit Abschluss im Inland ist das Risiko in der Gastronomie am größten, aber die anschließende Reihenfolge ist relativ ähnlich: öffentliche Verwaltung, Land- und Forstwirtschaft, Sachgüterproduktion, Handel, Bauwirtschaft und Erziehungswesen und zuletzt Gesundheits- und Sozialwesen. Erneut ist die Reihung auf Bundesebene ähnlich. Der Befund bezüglich der öffentlichen Verwaltung legt nahe, dass eventuell Arbeitsplatzsicherheit ein Anreiz für die Annahme einer Hilfs- oder Anlern Tätigkeit sein könnte, oder aber dass das Risiko in anderen Branchen stärker an Leiharbeit ausgelagert ist, während es in der öffentlichen Verwaltung direkt in der Branche aufscheint.
- Ist in einer Herkunftsgruppe geringe Bildung häufiger, so erhöht dies das Risiko für jene mit mittlerer und höherer Bildung aus dem Ausland, so beschäftigt zu werden, als hätten sie geringe Bildung. Das gilt in Tirol und bundesweit. Bundesweit gilt es in geringerem Maß auch bei Abschlüssen aus dem Inland, wenn die Eltern aus dem Ausland stammen. Das kann man als Hinweis werten, dass eine Form der Diskriminierung vorliegt, die in der wirtschaftswissenschaftlichen Fachliteratur seit mehr als 40 Jahren mit dem Ausdruck „statistische Diskriminierung“ bezeichnet wird. Die einzelne Person wird dabei nach einem gruppenbezogenen Klischee beurteilt, ohne dass sie eine realistische Chance erhält, zu zeigen, dass sie dem Klischee nicht entspricht. Man kann das auch unter dem Aspekt der „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ (GMF) sehen, die in einem von der Volkswagen-Stiftung und teils von der Friedrich-Ebert-Stiftung finanzierten Projekt in Deutschland zehn Jahre lang intensiv dokumentiert und in ihren Zusammenhängen erforscht wurde (Zick u.a. 2011).
- Die Einwohnerzahl der Wohnortgemeinde ist bedeutungslos, aber ein größerer Agraranteil an der Beschäftigung in der Gemeinde erhöht das Risiko. In ländlicher geprägten Gemeinden zu leben geht demnach in Tirol mit etwas häufigerer Dequalifizierung von Abschlüssen aus dem

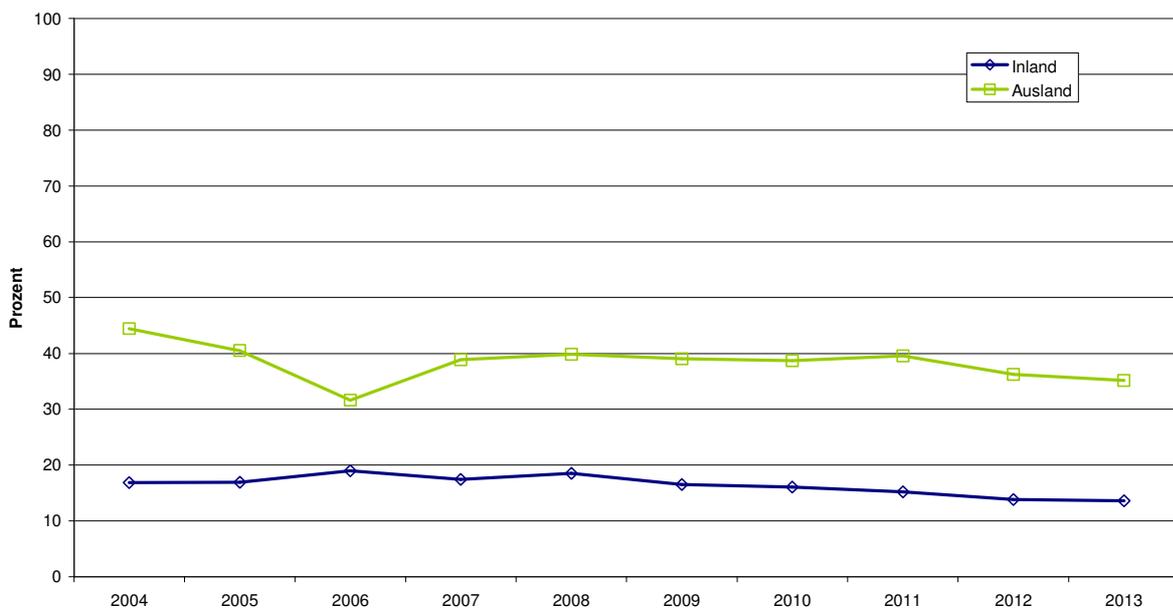
Ausland einher. Das kann durch die größeren Pendeldistanzen zu adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten bedingt sein, die eventuell auch außerhalb der Reichweite der örtlichen RGS liegen. Auf Bundesebene ist das weniger bedeutsam.

- Das Quartal des einzelnen Jahres ist gleichgültig. Die Saisonalität der Beschäftigungsmöglichkeiten spielt demnach für das Dequalifizierungsrisiko der ortsansässigen Bevölkerung, gleich wo sie ihren Bildungsabschluss gemacht hat, auch in Tirol keine Rolle.

Nicht gleichgültig ist das Jahr. Ignoriert man die anderen Einflüsse und betrachtet rein den Zeitverlauf, erscheint die Welt zunächst in Ordnung. In den letzten Jahren ist in Tirol ebenso wie in allen anderen Bundesländern das Risiko der Beschäftigung in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten trotz mittleren oder höheren Abschlusses gesunken, und zwar sowohl für Beschäftigte mit in Österreich als auch mit im Ausland beendeter Bildungskarriere, bei den einen von etwa 17% im Jahr 2007 auf 2013 noch etwa 14% und bei den anderen von 39% bis 40% in den Jahren 2007 bis 2011 auf noch etwa 35% im Jahr 2013 (Abb. 2.15). Eine Annäherung zwischen den beiden Verläufen ist nicht zu erkennen. Schriebe man die beiden Trendverläufe von 2004 bis 2013 weiter, so langte der eine 2044 und der andere 2093 bei Null an, also in 50 Jahren Abstand voneinander. Das wird so aber zweifelsfrei nicht eintreten.

Abb. 2.15

Anteil der Beschäftigten in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten an jenen mit mittleren oder höheren Abschlüssen in Tirol nach Bildungsort



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich 2004 bis 2013.

Auffällig ist, dass bei den Beschäftigten mit Abschlüssen aus dem Inland die Dequalifizierungsrate nach 2008 einigermaßen kontinuierlich sank, während sie bei den Beschäftigten mit Abschlüssen aus dem Ausland 2007 bis 2011 praktisch unverändert blieb und erst 2012 und 2013 sank. Ein Zusammenhang mit der Konjunktur ist darin weder bei den einen noch den anderen ohne weiteres zu erkennen. Das liegt aber möglicherweise daran, dass die Abbildung die Dequalifizierungsrate allein mit dem Zeitablauf zu erklären versucht. Die Regressionsanalyse zeigt, dass dies zu kurz greift. Es stecken andere Einflüsse mit drinnen, und bereinigt um diese wandelt sich das Bild. Bei den Beschäftigten in Tirol mit im Inland gemachtem Bildungsabschluss erhält sich, auch wenn man alle anderen Einflüsse mit berücksichtigt, der eindeutig negative Trend des Dequalifizierungsrisikos. Es verringert sich von 2008 bis 2012 kontinuierlich, besonders von 2011 auf 2012, und zwar insgesamt um an die 2 Prozentpunkte. Im Gegensatz dazu erhöhte sich in Tirol rein durch den Zeiteffekt das Risiko bei Abschluss im Ausland von 2008 bis 2011 um 9 Prozentpunkte und verringerte sich auf 2012 wieder um 4, sodass es 2012 noch immer um 5 Prozentpunkte größer war als 2008. Auf Bundesebene war ein solcher Effekt nicht zu beobachten.

2.5.6. Ist das Einkommen der Grund für Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten?

Weiter oben wurde vermutet, dass Beschäftigung in Hilfs- bzw. Anlerntätigkeiten nach einem Abschluss im Inland, nicht aber nach einem Abschluss im Ausland, eine einigermaßen freie Wahl darstelle, die sich möglicherweise an den Einkommensmöglichkeiten orientiere. Eine nachträglich möglich gewordene Regressionsanalyse des Nettomonatseinkommens der unselbständig Beschäftigten in den Jahren 2011 und 2012 zeigt nun, dass mit Beschäftigung in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten für mittel oder höher Gebildete sehr wohl ein finanzieller Nachteil verbunden ist. Er beträgt in Tirol, nach Berücksichtigung von persönlichen, häuslichen, betrieblichen und regionalen Einflüssen auf das Einkommen rein durch die Beschäftigung in einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit rund €244 netto pro Monat mit Ausbildung aus dem Inland und rund €301 netto pro Monat mit Ausbildung aus dem Ausland. Das sind im einen Fall 12%, im anderen Fall 18% eines durchschnittlichen Nettomonatseinkommens von unselbständig Beschäftigten mit mittlerer oder höherer Bildung aus dem Inland bzw. dem Ausland.

Die Vermutung, Beschäftigung in einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit in einem Industriebetrieb werde oft freiwillig eingegangen, weil die Verdienstmöglichkeiten dies rechtfertigten, bestätigt sich in Tirol ebenfalls nicht. Der negative Einkommenseffekt von dequalifizierter Beschäftigung ist nach Kontrolle der persönlichen, häuslichen, betrieblichen und regionalen Umstände in Betrieben der Sach-

güterproduktion mit mehr als 50 Beschäftigten größer als in anderen Betrieben. Der Verlust beträgt mit Abschluss aus dem Inland €262 statt €229 und mit Abschluss aus dem Ausland sogar €514 statt €277. Während das bei Abschluss im Inland Einkommensverluste von 11,5% bzw. 13,2% sind, belaufen sie sich bei Abschluss im Ausland auf 16,8% bzw. 31,1% gegenüber dem Durchschnitt aller Beschäftigten mit mittleren und höheren Abschlüssen derselben Herkunft.

Der viel größere Nachteil, den Beschäftigte mit Abschlüssen aus dem Ausland in Kauf nehmen müssen, besonders auch in größeren Betrieben der Sachgüterproduktion, bestätigt die Vermutung, dass man bei den Beschäftigten mit mittlerer oder höherer Bildung aus dem Inland eher von Freiwilligkeit ausgehen kann als bei jenen mit Bildung aus dem Ausland. Dass trotzdem auch bei jenen mit Bildung aus dem Inland ein Einkommensnachteil in Erscheinung tritt, beruht möglicherweise auf einigen Unvollkommenheiten der im Mikrozensus ab 2011 zur Verfügung stehenden Einkommensdaten. Sie entstammen der Lohnsteuerstatistik und sind insofern sehr präzise, umfassen aber jeweils nur die unselbständig ausgeübte Haupttätigkeit. Es ist wahrscheinlich, dass besonders niedrige Einkommen in der Haupttätigkeit dann vorliegen, wenn jemand zwei Teilzeittätigkeiten kombiniert. Besonders die niedrigsten Einkommen entsprächen, wenn die Annahme zutrifft, nicht der Realität und suggerierten einen Einkommensverlust, wo keiner ist. Zweitens fehlt bei den Einkommen ab etwa €8.000 netto pro Monat die genaue Angabe. Dadurch entsteht der falsche Eindruck, dass am unteren Ende der Einkommensverlust geringer sei als er wirklich ist. Die ersten beiden Unvollkommenheiten wirken also in entgegengesetzte Richtung. Ob die Ausübung einer Hilfs- bzw. Anlernertätigkeit finanziell lohnend ist, wird sich drittens nie ganz im Nettomonatseinkommen abbilden, weil es sinnvoll sein kann, weniger zu verdienen und dafür weniger weit pendeln zu müssen. Diese dritte Unvollkommenheit der Daten suggeriert – wie die erste – größere Einkommensverluste als tatsächlich gegeben sind.

2.5.7. Bundesweite Ergebnisse

Die Erwartung ist, dass die Unterschiede zwischen den Bundesländern (Abb. 2.8) nichts mit den Bundesländern als solchen zu tun haben, sondern sich durch bestehende Unterschiede bei den persönlichen, häuslichen, betrieblichen und regionalen Merkmalen erklären lassen, dass also, wenn man diese Merkmale alle in die Analyse mit einbezieht, die bundeslandbezogenen Unterschiede in den Dequalifizierungsraten verschwinden.

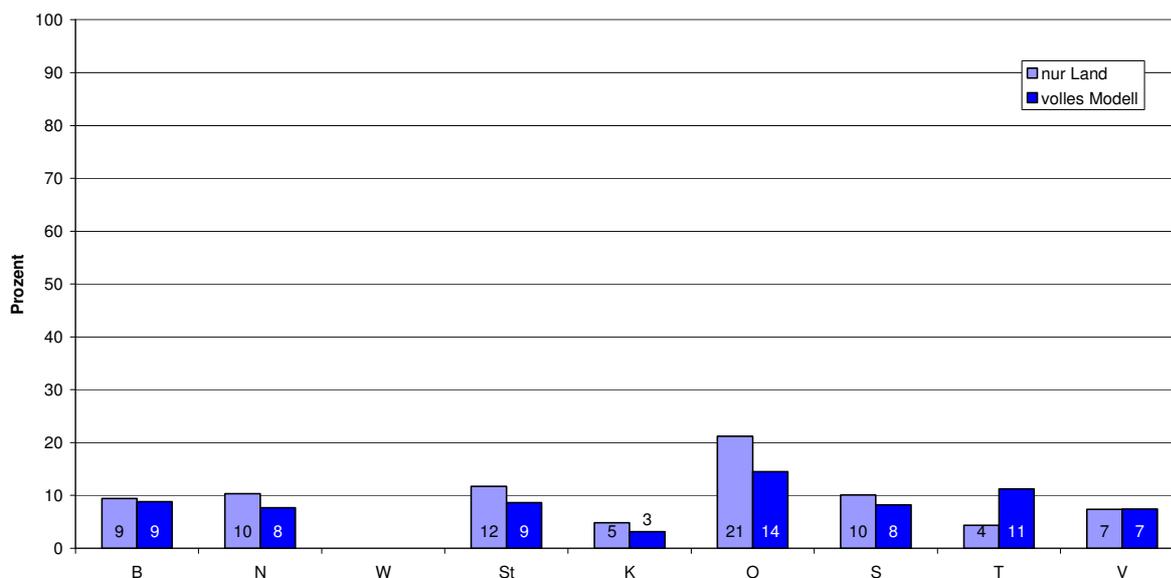
Diese Erwartung wird durch die Regressionsanalyse enttäuscht. Zwar verringern sich die Unterschiede zwischen den Bundesländern, aber sie verschwinden nicht, und im Fall von Tirol vergrößern sie sich sogar. Ohne Einbeziehung der persönlichen, häuslichen, betrieblichen und regiona-

len Merkmale sind die Dequalifizierungsraten der Beschäftigten mit im Ausland gemachten mittleren und höheren Abschlüssen um bis zu 21 Prozentpunkte höher als im Referenzbundesland Wien, mit ihnen noch immer um bis zu 14 Prozentpunkte. Die größte Abweichung entfällt beide Male auf Oberösterreich, obwohl Oberösterreich zugleich auch das Bundesland mit der größten Reduktion der Abweichung ist, eben von 21 auf 14 Prozentpunkte, also um ein Drittel. Nur Kärnten weist mit einer Reduktion von 5 auf 3 Prozentpunkte Abweichung einen ähnlichen Rückgang auf. Bei der Steiermark tritt eine Reduktion um ein Viertel von 12 auf 9 Prozentpunkte und bei Niederösterreich und Salzburg um ein Fünftel von 10 auf 8 Prozentpunkte auf. Bei Burgenland und Vorarlberg bleibt die Abweichung von Wien unverändert (9 bzw. 7 Prozentpunkte) (Abb. 2.16).

Bei Tirol als einzigem Bundesland nimmt sie zu, und zwar kräftig, nämlich von 4 auf 11 Prozentpunkte. Das bedeutet, dass das vom Bundesland als solchem ausgehende Dequalifizierungsrisiko durch andere Effekte teilweise aufgehoben wird. Es bleibt zum Teil hinter anderen, das Dequalifizierungsrisiko verringernden Effekten verborgen. Erst wenn man diesen Schleier mit Hilfe der Regressionsanalyse entfernt, wird das volle bundeslandspezifische Risiko sichtbar. Tirol erweist sich dann als das nach Oberösterreich zweitriskanteste Bundesland.

Abb. 2.16

Bundeslandeffekte ohne und mit Berücksichtigung anderer Einflüsse bei der Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten trotz im Ausland gemachter mittlerer oder höherer Ausbildung



Quelle: ZSI. Berechnungen anhand der Mikrodaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Bundesanstalt Statistik Österreich der 20 Quartale von Oktober 2007 bis September 2012.

Wie für Tirol allein gilt auch auf Bundesebene, dass das Auftreten von Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten bei Beschäftigten mit mittleren und höheren Abschlüssen aus dem Ausland in wesentlich größerem Maß auf die persönlichen, häuslichen, betrieblichen und örtlichen Merkmale zurückgeführt werden kann als bei Beschäftigten mit Abschlüssen aus dem Inland. Beschäftigte mit Abschlüssen aus dem Inland haben demnach in bedeutend größerem Maß die freie Wahl, sich für oder gegen eine Hilfs- oder Anlerntätigkeit zu entscheiden.

Tab. 2.2 Maße der Modellqualität

	HAT als HAT vorhergesagt Prozent	Nagelkerke Pseudo R- Quadrat	AIC/n	AIC/n Verringerung Prozent
Abschluss im Inland				
nur Geburtsland der Eltern	0,00	0,01	146,33	
alle Merkmale	9,68	0,27	117,86	19
Abschluss im Ausland				
nur Geburtsland der Eltern	16,33	0,05	298,00	
alle Merkmale	72,05	0,44	215,68	28

Daten: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Oktober 2007 bis September 2012.

2.5.8. Arbeitskräfteerhebung Ad-Hoc-Modul 2008

Da in den Mikrozensusdaten die Information über die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse fehlt, konnte dieses Merkmal oben nicht in die Analyse einbezogen werden. Ein Problem ist das, weil man dadurch nicht bestimmen kann, ob die Anerkennung überhaupt Folgen hat. Wichtig wäre nicht nur, ob der ausländische Abschluss formell anerkannt wurde, sondern auch wann das war, nämlich wie bald nach Aufenthaltsbeginn, und ob es vor oder nach der ersten Beschäftigungsaufnahme war. Einmal allerdings wurde zumindest die Frage nach der Anerkennung im Mikrozensus gestellt und es wurde auch gefragt, ob der Beruf der eigenen Meinung nach den Qualifikationen entspreche. Das war April bis Juni 2008 im Rahmen eines EU-weiten Moduls der EU-Arbeitskräfteerhebung, die ihrerseits der Hauptbestandteil des Mikrozensus ist. In Tirol hatten von 3.756 Befragten zwischen 15 und 74 Jahren nur 270 den höchsten Abschluss im Ausland gemacht. Hochgerechnet sind das etwa 62.000 Personen. Davon gaben 18 Prozent an, sie hätten den Abschluss anerkennen lassen, und 1,5 Prozent, das Verfahren laufe. Die übrigen Bundesländer lagen bei der bereits erfolgten Anerkennung zwischen 9 Prozent (Vorarlberg) und 22 Prozent (Kärnten), der Bundesdurchschnitt betrug 15 Prozent. Zwei Drittel, 68 Prozent, jedoch gaben in Tirol an, eine Anerkennung sei „nicht nötig“ (81 Prozent in Vorarlberg, 57 Prozent in Kärnten, 69 Prozent im Bundesdurchschnitt).

Für tiefer gehende Analysen reicht die Befragtenzahl in Tirol nicht aus. Da aber schon zu sehen war, dass Tirol sich in vieler Hinsicht nahe beim Bundesdurchschnitt befindet, können die Bundesergebnisse herangezogen werden. Bundesweit sind von den Beschäftigten mit der Auskunft „unnötig“ 44% in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten angestellt. „Nicht nötig“ heißt daher mit Sicherheit nicht, dass sie eine bildungsadäquate Tätigkeit ausüben. Es könnte aber aus sehr unterschiedlichen anderen Gründen die nahe liegende Antwort sein, so etwa wenn der Beruf aus anderen Gründen als befriedigend erlebt wird, etwas resignativer auch, wenn er als das Maximum des in Österreich realisierbaren erlebt wird, wenn das Einkommen ausreicht, wenn das berufliche Vorankommen auf andere Weise als über formale Bildungsabschlüsse realisiert wurde, wenn Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber besteht, wenn die Betroffenen froh sind, überhaupt ein Einkommen zu haben, oder wenn sie nicht berufstätig sind und das auch für die Zukunft nicht vor haben. Auch wenn eine Anerkennung gar nicht möglich ist, könnte „unnötig“ die passende Antwort sein. Mit anderen Worten, es ist einigermaßen unklar, wie die Auskunft zu verstehen sein könnte.

Eine Regressionsanalyse der Selbsteinschätzung der Beschäftigten mit mittleren und höheren Abschlüssen, ob ihre Tätigkeit ihren Qualifikationen entspreche oder nicht, bezogen auf die anderen im Modul erhobenen Faktoren bewährt sich nur bedingt. Im Modul war angenommen worden, die Gesamtaufenthaltsdauer, der (wichtigste) Migrationsgrund, die formelle Anerkennung der ausländischen Ausbildung, die Art der Unterstützung beim Finden einer Arbeitsstelle, die zeitliche Nähe der Arbeitsmarktberatung, von AMS Kursen und von Deutschkursen zum Aufenthaltsbeginn, die Befristung der Aufenthaltserlaubnis und die Art der Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz seien wichtig für das Zustandekommen einer adäquaten Beschäftigung. Die Regression zeigt aber, dass sie gemeinsam die Selbsteinschätzung nur zu 15 Prozent erklären können. Nimmt man als Referenz jemand Beschäftigten im Alter von etwa 40 Jahren, mit etwa zwölf Jahren Aufenthalt, der oder die eine Stellenzusage vor Aufenthaltsbeginn hatte, die Stelle ohne fremde Hilfe fand, widersprüchliche Angaben über den Ort des höchsten Bildungsabschlusses macht, den Abschluss nicht hat anerkennen lassen, für eine Bewilligung nach dem AuslBG nicht in Betracht kommt und Niederlassungsfreiheit besitzt, dann stuft dieser oder diese Beschäftigte mit einer Wahrscheinlichkeit von etwa 63 Prozent den Job als qualifikationsentsprechend ein. Wurde der ausländische Abschluss anerkannt, dann ist diese Wahrscheinlichkeit im Durchschnitt um noch 22 Prozentpunkte größer. Die Unterstützung bei der Beschäftigungssuche durch private Arbeitsvermittler und Vereine und der Besitz eines Befreiungsscheins wirken sich ebenfalls positiv aus. Die negativen Einflüsse sind zahlreicher. Wenn die Ausbildung in Kroatien abgeschlossen wurde, dann wirkt sich das mit 30 Prozentpunkten negativ aus, Bosnien mit -18 und EU Mitgliedsländer 2004 und 2007 mit -15 Prozentpunkten. Nach Österreich geflüchtet zu sein, wirkt sich mit -23, und zu

Studienzwecken nach Österreich gekommen zu sein, mit -21 Prozentpunkten aus. Ein auf weniger als 5 Jahre befristeter Aufenthaltstitel geht mit einer Verringerung um 15 Prozentpunkte einher. Als Kind oder infolge Ehe nach Österreich gezogen zu sein, wirkt sich mit -9 Prozentpunkten aus. Bei allen anderen im Modul in Betracht gezogenen Faktoren lässt sich ein Einfluss nicht sicher genug nachweisen. Das gilt speziell auch für die Deutschkurse, ganz gleich ob sie gleich nach der Einreise, später oder nie stattgefunden haben. Auch die Aufenthaltsdauer und das Alter sind bedeutungslos. Den Job durch das AMS oder durch persönliche Kontakte vermittelt bekommen zu haben, hat ebenfalls keine Wirkung in die eine oder andere Richtung, genauso wie zwecks Arbeitssuche nach Österreich gekommen zu sein (was im übrigen erstaunlich häufig, nämlich von 23 Prozent der Beschäftigten mit mittleren oder höheren Abschlüssen aus dem Ausland angegeben wird).

Diese Selbsteinschätzung ist etwas ganz anderes als die Frage, welche Art von Tätigkeit jemand ausübe. Aus diesem Grund können diese bundesweiten Ergebnisse nicht mit jenen für Tirol aus dem vorigen Abschnitt verglichen werden. Sie zeigen aber immerhin, dass im Jahr 2008 Beschäftigte mit unsicheren Aufenthaltsaussichten aus östlichen und südöstlichen Nachbarländern sowie Asylberechtigte, (ehemals) Studierende und im Familiennachzug zugezogene Personen besonders gefährdet waren, ihre berufliche Tätigkeit als nicht ihren Qualifikationen entsprechend zu empfinden. Sie zeigen auch, dass eine formelle Anerkennung des Abschlusses dem entgegenwirken kann, und dass die damals bestehenden Angebote und Maßnahmen, einschließlich der Deutschkurse, nicht in der Lage waren, der Entwertung ausländischer Abschlüsse entgegenzuwirken.

2.6. Folgerungen

Zu erheblichen Teilen gelingt es, mit Hilfe von Regressionsanalysen, in denen persönliche, häusliche, betriebliche und örtliche Umstände berücksichtigt und neutralisiert werden, die 2008 bis 2012 in Tirol beobachtete, dequalifizierte Beschäftigung von Personen mit mittleren und höheren Abschlüssen zu erklären. Bei Bildungsabschlüssen aus Drittstaaten beruht immerhin ungefähr die Hälfte des erhöhten Dequalifizierungsrisikos auf ungünstigeren persönlichen, häuslichen, betrieblichen und örtlichen Umständen. Die andere Hälfte aber kann nicht durch die bekannten Umstände erklärt werden. Insbesondere bleibt auch nach Berücksichtigung der Umstände Bildung aus Serbien in Tirol ein größeres Risiko als aus anderen Ländern und bleibt im Bundesländervergleich Oberösterreich riskanter als die anderen.

Da es weder gelingt, durch die analytische Berücksichtigung von persönlichen, häuslichen, betrieblichen und örtlichen Einflüssen, welche plausiblerweise zur Bildungsentwertung beitragen könnten, das in Tirol beobachtete Herkunftslandmuster vollständig zu erklären, noch die Unterschiede zwischen den Bundesländern dadurch vollständig beseitigt werden können, müssen andere, hier entweder aus mangelnder Phantasie oder aus Mangel an Daten nicht einbezogene Erklärungsmöglichkeiten wirksam sind. So fehlen etwa Informationen zu den Deutschkenntnissen. Es ist aber völlig unklar, warum diese bei der Bildungsherkunft aus Serbien zu größerer Bildungsentwertung führen sollten als bei anderen Ländern, und warum Deutsch in Oberösterreich ein größeres Problem sein sollte als in Wien oder in Kärnten. Das gilt analog bei anderen Merkmalen, über die in den Daten der Arbeitskräfteerhebung keine Information vorliegt, etwa die Zeugnisnoten oder die konkrete Berufserfahrung. Die in die Handlungsempfehlungen der OECD im Herbst 2011 eingebettete Vermutung, die im internationalen Vergleich hohen Dequalifizierungsraten der Beschäftigten mit mittleren und höheren Abschlüssen aus dem Ausland seien zumindest zum Teil auf Diskriminierung durch die Betriebe und die Arbeitsvermittlung zurückzuführen (Krause/Liebig 2011), kann nach wie vor nicht von der Hand gewiesen werden und könnte bis zur Hälfte der erhöhten Dequalifizierungsraten ausmachen.

Es gibt keinen Datensatz, in dem sich nachvollziehen ließe, was in der Entscheidungsfindung über eine Anstellung eine wichtige Rolle spielt. In der Arbeitskräfteerhebung ist zwar zu sehen, welche Merkmale die Beschäftigten haben und welche die Beschäftigungslosen, aber welche davon in eine betriebliche Entscheidung einfließen und wie stark ist daraus nicht zu ersehen. Erst in der Entscheidungssituation wird Diskriminierung messbar, und zwar unabhängig davon, ob auf betrieblicher Seite bewusst oder unbewusst diskriminiert wird. Um dem näher zu kommen, war eine eigene Erhebung erforderlich.

3. Konzeption der Befragung

3.1. Die Fragestellung

Im Kern ging es in der Befragung darum, die Mechanismen der Entwertung ausländischer Abschlüsse bzw. der Abschlüsse von Ausländern am Tiroler Arbeitsmarkt transparent zu machen. Es sollte geklärt werden, ob es dabei auf das Herkunftsland der Bildung ankommt, ob das Herkunftsland der Person eine Rolle spielt, auch wenn die Ausbildung in Österreich absolviert wurde, ob es auf die Art der Ausbildung ankommt, weil es bei manchen vielleicht eine stärkere Nachfrage gibt

als bei anderen, ob es auf die Berufserfahrung ankommt oder auf den Ort, an dem sie erworben wurde, ob es auf die Art und Weise ankommt, wie Beschäftigungssuchende und Betriebe zueinander finden und anderes mehr. Summarisch kann man sagen, die Frage war, ob betriebliche Risikoscheu ein wichtiges Motiv ist, ob es offensichtliche Diskriminierung gibt, und ob es für das AMS Interventionsmöglichkeiten gibt, welche den Vermittlungserfolg verbessern würden.

3.2. Die Befragungsmethode

Um zu möglichst realistischen Ergebnissen zu kommen, war es ratsam, nicht Meinungen über Qualifikationen aus dem Ausland einzuholen, sondern die Entscheidungssituation zu simulieren, die sich beim Eintreffen von Bewerbungen in einem Betrieb ergibt. Das Befragungsinstrument sollte daher in der Hauptsache einem Quasi-Experiment entsprechen, das den Befragten Entscheidungen abverlangt, die ausreichend komplex sind, um sich der bewussten Manipulation durch die Befragten zu verweigern, aber nicht so komplex, dass die Entscheidung viel Zeit erfordern würde.

Befragungstechniken dieser Art wurden im Marketing bereits ab den 1950er Jahren entwickelt und dort unter der Bezeichnung „Conjoint Analysis“ bekannt (Backhaus u.a. 2006:557ff; Klein 2002; Dülmer 2007). „Conjoint“ ist eine Zusammenziehung des Ausdrucks „considered jointly“ zu einem Wort. Der Ausdruck legt bereits nahe, worum es dabei geht, nämlich nicht ein Merkmal eines Produkts nach dem anderen auf die Befragten wirken und von ihnen bewerten zu lassen, sondern alle relevanten Merkmale eines Produkts gleichzeitig. Ziel ist, jene Merkmalskombination zu finden, die den Befragten am attraktivsten erscheint. Ab den 1970er Jahren wurde eine von Peter H. Rossi und seinen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern entwickelte flexiblere Variante unter der Bezeichnung „Factorial Survey“ in die Soziologie eingeführt (Jasso 1988; Hox et al. 1991). Wieder geht es dabei um Entscheidungssituationen, aber es soll nun herausgefunden werden, welches der einzelnen Merkmale einer Entscheidungssituation für die Befragten wie große Bedeutung hat. Die Befragungssituation ist dabei genau gleich wie im Fall der Conjoint Analyse, aber die Aufbereitung und Auswertung der Befragungsdaten verfährt anders. Eine Weiterentwicklung davon ist das „Choice Experiment“. In der Befragungssituation wird nicht mehr ein Fall nach dem anderen vorgelegt, sondern mehrere zur Auswahl stehende Fälle gleichzeitig im Set und die Befragten sind angehalten, eine Wahl zu treffen. Die Aufbereitung und Auswertung der Daten erfolgt auf die gleiche Weise wie beim Factorial Survey.

Umgelegt auf die aktuelle Fragestellung entspricht die Befragungssituation der Conjoint Analyse und des Factorial Survey am ehesten jener bei einer Initiativbewerbung, wo im Betrieb eine einzelne Bewerbung eintrifft, die zunächst nicht gegen andere abgewogen werden muss oder kann,

sondern die für sich allein bewertet werden muss: Papierkorb ja oder nein, und wenn nicht Papierkorb, dann welche Form der Reaktion: zu anderen interessanten, aber nicht sofort nutzbaren Bewerbungen ablegen oder doch sofort zu einem Gespräch einladen? Die Befragungssituation des Choice Experiment entspricht dagegen eher einer Stellenausschreibung, auf die hin eine Reihe von Bewerbungen eingehen, unter denen nun ausgewählt werden soll. Da Beschäftigungssuchende beides tun und vom AMS zu beidem angehalten werden, schein es ratsam, in der Untersuchung beides zu tun. Von besonderem Interesse war dabei, ob die Ergebnisse in der Einzelbewertung andere sein würden als im Gruppenvergleich.

In allen drei Varianten ist das Befragungsinstrument aus sogenannten Vignetten aufgebaut. Alle in einer Befragung verwendeten Vignetten sind in gleicher Weise aufgebaut und haben ein einheitliches Erscheinungsbild. Jede gibt in stilisierter Form eine einzelne Situation wieder, die bewertet werden soll, und tut das anhand einer Reihe von Merkmalen. In der Conjoint Analyse und im Factorial Survey wird eine Vignette nach der anderen zur Beurteilung vorgelegt, im Choice Experiment mehrere gleichzeitig in einem Set. Die Entscheidung, sowohl die Einzelbewertung als auch den Gruppenvergleich durchzuführen, lief darauf hinaus, ein- und denselben Satz an Vignetten zweimal vorzulegen, einmal einzeln nacheinander und einmal in der Form von Sets, sodass sie vergleichend bewertet werden mussten.

Conjoint Analysen werden mit relativ kleinen Zahlen an Befragten durchgeführt. Das Lehrbeispiel bei Backhaus u.a. (2006) ist mit seinen 40 Befragten sehr realistisch. Factorial Surveys und Choice Experiments können mit noch kleineren Zahlen von Befragten zum Erfolg geführt werden, vorausgesetzt es handelt sich bei den Befragten um eine einigermaßen homogene Gruppe. So befragte Jasso (1988) 12 Mitglieder einer Kommission, denen sie je 40 Vignetten vorlegte. In einem Lehrbeispiel hatte Jasso (2006) 15 Befragte. In der deutschsprachigen Methodenliteratur zu Choice Experimenten finden sich Empfehlungen, dass unter bestimmten Umständen „bereits fünf Befragte aufwärts hinreichend“ sein können (Auspurg/Liebe 2011:308). Das wäre der Fall, wenn die Bevölkerung, deren Entscheidungsverhalten erforscht werden soll, in vieler Hinsicht homogen ist, und wenn im einzelnen Interview ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um die volle, für die Analyse nötige Zahl an Vignettensets durchzugehen. In der vorliegenden Befragung war in der Planungsphase nicht klar, wie homogen oder heterogen die Bevölkerung der Personalverantwortlichen im Inntal sein würde, wengleich ein gewisses Maß an Homogenität als Folge des einheitlichen Berufs zu erwarten war. Dagegen war sehr wohl klar, dass die Interviews kurz sein sollten. Daher schied eine Minimalvariante mit unter zehn Befragten jedenfalls aus. Wie groß die Stichprobe sein müsste, konnte erst entschieden werden, nachdem geklärt war, wie komplex die Vignetten in ihrem

Aufbau sein würden, weil auch erst dann klar sein würde, wie viele zur Bewertung vorzulegen sein würden, um stichhaltige Ergebnisse zu bekommen.

Zum Aufbau der Vignetten werden in der Methodenliteratur folgende Ratschläge erteilt (Auspurg/Liebe 2011:308):

- 5-9 Variablen in einer Vignette; im vorliegenden Fall waren 6 erforderlich, wobei den Befragten der leichteren Erfassbarkeit halber der Eindruck vermittelt wurde, es seien 7;
- Nur 2 oder 3 Ausprägungen pro Variable; im vorliegenden Fall waren es meist 4, bei einer Variable 8.

Aus fünf Variablen mit je vier Ausprägungen und einer mit acht Ausprägungen ergeben sich 8.192 mögliche Merkmalskombinationen. Es wäre völlig undenkbar gewesen, so viele Vignetten abzufragen. Es war aber auch nicht nötig. Schon seit mehr als 50 Jahren gibt es Computeralgorithmen, um aus dieser Vielfalt die Mindestzahl an Vignetten und ihre Zusammensetzung zu ermitteln, um das ganze Universum an Wahlmöglichkeiten statistisch adäquat abzubilden. Im vorliegenden Fall ergab sich eine Mindestzahl von 32 Vignetten. Die vom Algorithmus ausgegebene Kombination von Merkmalen in den 32 Vignetten durfte selbstverständlich nicht händisch „nachgebessert“ werden. 32 Vignetten zuerst einzeln und danach nochmals in Sets abzufragen stellte sich im Pretest als zu aufwändig heraus. Sie wurden daher in zwei Blöcke mit je 16 Vignetten geteilt und die Befragten bekamen nur jeweils einen der beiden Blöcke vorgelegt. Empfohlen werden mindestens 5 Beurteilungen pro Block von Vignettensets, bei inhomogenen Befragten 50 Beurteilungen (Auspurg/Liebe 2011:308). In der vorliegenden Untersuchung waren bis zu 15 für jeden der beiden Blöcke geplant und wurden 11 bzw. 14 durchgeführt.

Blieb noch zu klären, wie viele Vignetten im Choice Experiment pro Set nebeneinander gelegt werden sollten. Bei 16 Vignetten pro Block gab es, wenn die Sets alle gleich groß sein sollten, nicht viele Möglichkeiten: entweder zwei oder vier oder acht Vignetten konnten in acht oder vier oder zwei Sets kombiniert werden. Gewählt wurde die vier mal vier Variante, sowohl von der Praktikabilität her als auch vom Gedanken der Annäherung an einen Dreivorschlag her und nicht zuletzt aufgrund der Empfehlungen in der Methodenliteratur (Auspurg/Liebe 2011:308):

- Bis zu 4 Vignetten pro Set; im vorliegenden Fall waren es 4;
- 5-10 Vignettensets pro Befragte bzw. Befragten; im vorliegenden Fall waren es 4, aber dem waren im vorliegenden Fall bereits die 16 Einzelbewertungen vorausgegangen.

Zur Zahl der Bewerbungen pro Set ist zu bedenken, dass die Personalverantwortlichen üblicherweise ein mehr oder weniger durchdachtes Prozedere haben, um aus 20 oder auch 200 Bewer-

bungen einen Dreivorschlag zu destillieren, in das aber sehr viel mehr Information eingeht, als wir anbieten – Stichwort „Assessment Centre“. Wir kreierten dagegen eine Abfolge von Situationen, in denen nur jeweils eine geringe Zahl an Bewerbungen zur Auswahl stand. Wenn wir jeweils vier zu einem Vignettenset gruppierten, so war zu erwarten, dass das für die Befragten ohne großen Zeitaufwand handhabbar sein würde, zumal sie ja Profis sind und dieselben Vignetten zuvor bereits einzeln bewertet hatten.

In Summe ergab sich daher folgender Plan: Es sollten 20 bis 30 Personalverantwortliche in Betrieben im Inntal zu einem Thema befragt werden, das unmittelbar in ihre berufliche Kompetenz fällt. Jede Befragte bzw. jeder Befragte würde einen von zwei aus jeweils 16 Vignetten bestehenden Block zur Beurteilung vorgelegt bekommen, zuerst einzeln, danach in vier Vierersets. Jede Vignette würde eine stark stilisierte Stellenbewerbung darstellen. In den Vignettensets würden die Bewerbungen in der gleichen Reihenfolge vorgelegt werden wie zuvor in der Einzelbewertung. Während in der Einzelbewertung jede Vignette ein A4-Blatt füllte, würden in der vergleichenden Bewertung vier Vignetten querformatig ein A4-Blatt füllen. Für die Befragten würde keinerlei Nummerierung sichtbar sein. Eingeleitet werden würde der Fragebogen mit einer Reihe von Fragen zur Person und zwischen den 16 Einzelbewertungen und den 4 Vierersets würde eine Anzahl von harmlosen Fragen zum Betrieb platziert sein.

3.3. Grundgesamtheit und Stichprobe

Im Lauf der sechs Monate von Mitte Januar bis Mitte Juli 2013 hatten 445 Firmen aus den Arbeitsmarktbezirken Innsbruck, Kufstein und Landeck beim AMS Tirol um qualifizierte Arbeitskräfte nachgefragt. Sie bildeten die Grundgesamtheit für die Befragung. Zusammen hatten sie 42.100 Beschäftigte.

Die Firmen in der Grundgesamtheit hatten zwischen 1 und 5.552 Beschäftigten, im Durchschnitt 95 Beschäftigte. 13 hatten über 500 und zusammen 25.509 Beschäftigte, 42 über 100 und zusammen 9.251, 191 über 10 und zusammen 6.425, und 198 zwischen 1 und 10 und zusammen 915 Beschäftigte.

Betriebsgröße	Beschäftigte	Verteilung	Interviews Soll
S (über 500)	25.509	60,6	18
G (über 100)	9.251	22,0	6-7
M (über 10)	6.425	15,3	4-5
K (bis 10)	915	2,2	1
Gesamt	42.100	100,0	30

124 Firmen mit im Durchschnitt 68 Beschäftigten lagen im Einzugsbereich des AMS Kufstein, 66 mit durchschnittlich 34 Beschäftigten im Bezirk Landeck und 255 mit im Durchschnitt 123 Beschäftigten im Arbeitsmarktbezirk Innsbruck.

Von der Beschäftigtenstruktur der Grundgesamtheit her wäre es nötig gewesen, Personalverantwortliche in 18 Großbetrieben zu befragen. So viele große Betriebe gab es in den übermittelten Kontaktdaten nicht. Daher war es faktisch erforderlich, die 20 größten alle zu interviewen. Sie haben ab 317 Beschäftigten. Es gibt noch einen mit 316 Beschäftigten. Die anderen haben unter 300. Informationen zur tatsächlich befragten Stichprobe werden unten bei den Ergebnissen berichtet.

3.4. Variablen zur Beschreibung der fiktiven Bewerber/innen

Die fiktiven, stilisierten Bewerbungen in den Vignetten enthielten jeweils nur sechs Angaben:

- Ausbildung: 4 Ausprägungen
- Noten in wichtigen Fächer: 4 Ausprägungen
- Ausbildungsort: 4 Ausprägungen
- Staatsbürgerschaft: 4 Ausprägungen
- Berufserfahrung: 8 Ausprägungen
- Vermittler: 4 Ausprägungen.

Geschlecht und Alter wurden bewusst draußen gelassen. Zu den Deutschkenntnissen wurde stets einleitend gesagt, es solle angenommen werden, die Grammatik sei beinahe perfekt. Mehr wurde dazu nicht gesagt. Fallweise musste diese Festlegung wiederholt werden, wenn Befragte versuchten, eine geringere Bewertung mit vermutlich schlechteren Deutschkenntnissen zu rechtfertigen.

3.4.1. Ausbildung

Da es um die Verwertbarkeit von Ausbildungen aus dem Ausland ging, war klar, dass der höchste erworbene Bildungs- bzw. Ausbildungsabschluss in den Bewerbungsangaben enthalten sein musste. Jede Vignette enthielt eine der folgenden vier Ausprägungen:

1. Fachhochschule
2. Matura einer Berufsbildenden Höheren Schule
3. Abschluss einer mehrjährigen Berufsbildenden Mittleren Schule (Fachschule)
4. Lehrabschluss.

Sichtlich wurde die Befragung hier auf beruflich orientierte Abschlüsse im erweitert mittleren Bereich konzentriert. AHS Matura und Universitätsabschlüsse wurden den Befragten nicht angeboten. In ein oder zwei Fällen hätten die Befragten gerne andere als die angebotenen Abschlüsse gewünscht.

Erwartet wurde, dass die Höhe des Abschlusses keine große Wirkung auf die Bewertung der Bewerbung haben würde.

3.4.2. Noten in den wichtigen Fächern

Da anzunehmen war, dass Zeugnisnoten nach wie vor in vielen Betrieben aus dem einen oder anderen Grund Aufmerksamkeit erhalten, wurde ein Weg gesucht, um sie in der Bewerbung unterbringen zu können. Schließlich wurde die Formulierung „Noten in den wichtigen Fächern“ gewählt und eine vierstufige Skala angeboten:

1. Sehr gute Noten
2. Gute Noten
3. Mittelmäßige Noten
4. Schlechtere Noten.

Was unter „wichtigeren Fächern“ zu verstehen sei, wurde als bekannt vorausgesetzt. Es gab auch tatsächlich keine einzige Nachfrage.

Erwartet wurde, dass bessere Noten klar präferiert werden würden.

3.4.3. Ausbildungsort

Entscheidend für den Zweck der Befragung war, den Ort anzugeben, an dem der höchste Ausbildungsabschluss gemacht wurde. Zugleich war aber wichtig, Information über seinen Status in Österreich zu vermitteln. Da die Zahl der Merkmale ebenso wie der Ausprägungen klein gehalten werden musste, wurde schließlich die Lösung in Form der folgenden vier Ausprägungen gefunden:

1. Tirol
2. Wien
3. Ausland, anerkannt
4. Ausland, nicht anerkannt.

Es wurde an dieser Stelle keine Differenzierung von „Ausland“ angeboten. Wien wurde hinein genommen, um gelegentlichen Hinweisen nachzugehen, dass die Vermittlung von qualifizierten Arbeitskräften aus Wien nach Tirol am Zielort auf Abwehr stoße. Es bot sich dadurch die Möglichkeit, in den Ergebnissen bzw. ihrer Interpretation zielsicherer zwischen der Unsicherheit von Betriebsleitungen bezüglich des Inhalts und der Bedeutung von ausländischen Abschlüssen und der reinen auf den Herkunftsort bezogenen Verunsicherung zu unterscheiden.

Erwartet wurde eine nachweisbare Abstufung von Tirol über Wien und Ausland anerkannt zu Ausland nicht anerkannt.

3.4.4. Staatsbürgerschaft

Teils um die Vorstellungen der Befragten bezüglich der Herkunft ausländischer Abschlüsse zu konkretisieren, vor allem aber, um die Herkunft des Abschlusses von jener der Person zu lösen und den Einfluss des einen vom Einfluss des anderen isolieren zu können, wurde das Merkmal Staatsbürgerschaft herein in vier Ausprägungen genommen.

1. Österreich
2. Serbien
3. Türkei

4. Ghana.

Ursprünglich waren acht Ausprägungen in Aussicht genommen worden, darunter auch solche in der EU und den EFTA Staaten, doch hätte jede Anzahl über vier die Mindestzahl an nötigen Vignetten von 32 auf 64 erhöht, was sich im Pretest als nur mit großer Mühe machbar erwies. Daher erfolgte die Beschränkung auf vier Staatsbürgerschaften mit einem Fokus auf Drittstaaten und auf einer Abstufung des Stigmas.

Erwartet wurde, dass Österreich deutlich präferiert würde, dass Serbien einen gewissen Vorteil gegenüber Türkei mit sich bringe, und ebenso Türkei gegenüber Ghana.

3.4.5. Berufserfahrung

Es schien unumgänglich, die Vorstellungen der Befragten über die Berufserfahrung der Bewerberinnen und Bewerber zu konkretisieren. Dabei mussten sowohl Informationen über die Ähnlichkeit zu der vorgegebenen Stelle, die zu besetzen sei, als auch über das Niveau und vor allem auch den Ort untergebracht werden. Mit weniger als acht Ausprägungen war das nicht zu bewerkstelligen:

1. Ähnliche Tätigkeit wie ausgeschrieben, gleiches Niveau, 2 Jahre im Ausland
2. Ähnliche Tätigkeit wie ausgeschrieben, niedrigeres Niveau, 2 Jahre im Ausland
3. Ähnliche Tätigkeit wie ausgeschrieben, höheres Niveau, 2 Jahre im Ausland
4. Ähnliche Tätigkeit wie ausgeschrieben, gleiches Niveau, 2 Jahre im Inland
5. Ähnliche Tätigkeit wie ausgeschrieben, niedrigeres Niveau, 2 Jahre im Inland
6. Hilfs- oder Anlerntätigkeit, 2 Jahre im Inland
7. Hilfs- oder Anlerntätigkeit, 2 Jahre im Betrieb
8. Keine.

Die Variable „Berufserfahrung“ wurde in der Vignettendarstellung zerlegt, als ob es sich um zwei handelte, um den Befragten die Erfassung der Merkmale zu erleichtern:

- In den Vignetten hieß der eine Teil „Beruf bisher“ und hatte die Ausprägungen „Ähnliche Tätigkeit wie ausgeschrieben, gleiches Niveau“, „Ähnliche Tätigkeit wie ausgeschrieben, niedrigeres Niveau“, „Ähnliche Tätigkeit wie ausgeschrieben, höheres Niveau“, „Hilfs- und Anlerntätigkeit“ und „kein Beruf“.

- Der andere Teil hieß „Erfahrung“ und hatte ebenfalls vier Ausprägungen, nämlich „2 Jahre im Inland“, „2 Jahre im Ausland“, „2 Jahre im Betrieb“ und „keine Erfahrung“, wobei im letzten Fall die Zeile „Erfahrung“ einfach fehlt, weil in der Zeile davor ja steht: „Beruf bisher: keiner“.
- Die beiden Teile ergaben in jeder Vignette nur immer eine der acht aufgelisteten Ausprägungen.

Die Zusammenfassung zu einer einzigen Variablen in der Erstellung der Vignetten diente der Vermeidung von unsinnigen Kombinationen. Die Zerlegung in der Darstellung diente der Übersichtlichkeit für die Befragten. In der Analyse wurde die Berufserfahrung als eine einzige Variable mit acht nominalskalierten Ausprägungen behandelt.

Erwartet wurde, dass es eine Präferenz für Aufsteigerinnen bzw. Aufsteiger aus ähnlichen Tätigkeiten auf niedrigerem Niveau gäbe, besonders wenn die Berufserfahrung aus dem Inland wäre.

3.4.6. Vermittlungskanal (Vermittler)

Für die Vermittlungstätigkeit des AMS war es wünschenswert, auch in Erfahrung zu bringen, ob das AMS gegenüber anderen möglichen Vermittlern eine günstige oder ungünstige Stellung einnehme. Besonders von Interesse schien dabei, inwiefern private Netzwerke für Beschäftigungssuchende hilfreich sein können bzw. auch in Konkurrenz zum AMS stehen. Jede Vignette enthielt eine der folgenden vier Angaben zum Vermittlungskanal:

1. aus eigener Initiative
2. vom AMS vermittelt
3. durch eine Vertrauensperson vermittelt
4. von einer Agentur vermittelt.

Die Bedeutung des Wortes „Agentur“ wurde nicht näher spezifiziert, auch nicht auf Ersuchen der Befragten. Vielmehr bekamen sie die Auskunft, darüber könne nichts gesagt werden und der nähere Sinn des Wortes müsse ihrer Vorstellung überlassen bleiben.

Faktisch gab es noch eine fünfte Ausprägung, nämlich „im Betrieb“. Fällen, bei denen in der Variable „Erfahrung“ bzw. „Beruf bisher“ die Angabe „2 Jahre im Betrieb“ vorlag, wurde bei der Variable „Vermittler“ zwar vom Computeralgorithmus ein Wert zugewiesen, dieser aber danach händisch gestrichen. Es handelte sich um 4 der 32 Fälle, wobei jede der vier Ausprägungen der Variable „Vermittler“ einmal aufgetreten wäre. In der Analyse wurden sie alle auf 1 „aus eigener Initiative“

kodiert, weil die Befragung gezeigt hatte, dass eine Bewerbung aus laufender Beschäftigung im Betrieb heraus nur aus eigener Initiative erfolgen könnte.

Die Hypothese war, dass vom AMS vermittelt zu werden ein Nachteil ist, und zwar je höher die Qualifikationsstufe desto mehr, und dass dies unabhängig von der Herkunft der Bildung und den übrigen Merkmalen des Falles zutrefte, dass aber über eine Vertrauensperson vermittelt zu werden unter allen Umständen der günstigste Fall sei.

Insgesamt erwiesen sich die sechs Vignettenmerkmale als ausreichend. Es gab nur einen Fall, in dem argumentiert wurde, aufgrund der Angaben in den Vignetten können nicht entschieden werden, doch geschah dies im Vorhinein als Teil einer generellen Abwehr. Im weiteren Interview erwies sich die Bewertung auch in diesem Fall als ohne weiteres möglich.

3.5. Das Erhebungsinstrument

3.5.1. Fragen zu den Bewerbungen

Jede der einzeln vorgelegten Bewerbungen wurde mit immer derselben Beschreibung der zu besetzenden Stelle eingeleitet. Die Beschreibung befand sich oben auf dem Blatt, auf dem auch die Merkmale der jeweiligen Bewerbung aufgelistet waren.

„Sie haben eine Stelle frei, die Sie rasch besetzen müssen. Die Person muss selbständig arbeiten und sich dabei mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit der Kundschaft, mit Zulieferern und mit Behörden abstimmen können.

Sie erhalten eine schriftliche Bewerbung, die unter anderem die folgenden Angaben enthält:“

Bei jeder der 16 Einzelbewertungen wurden zwei Fragen mündlich gestellt und waren mündlich zu beantworten:

1. Wie interessant ist eine Person mit diesen Merkmalen für den Betrieb auf einer Skala von 0 „nicht interessant“ bis 10 „sehr interessant“?
2. Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass es jemanden gäbe, um eine Bewerbung mit diesen oder sehr ähnlichen Merkmalen schicken zu können? Geben Sie die Wahrscheinlichkeit bitte auf einer Skala von 0 „völlig unwahrscheinlich“ bis 10 „in höchstem Maß wahrscheinlich“ an:

Wenn Befragte die Wahrscheinlichkeit mit weniger als 7,5 ansetzten wurde nachgefragt: Was ist daran unwahrscheinlich?

Bei den Vierersets waren drei mündlich gestellte Fragen schriftlich auf dem Formular mit den vier Bewerbungen zu beantworten:

1. Welche Person würden Sie zuerst zu einem Gespräch einladen?
2. Wenn Sie alle vier Bewerbungen gleichzeitig auf einer Skala von 0 bis 10, „keine Chance“ bis „hervorragend“, verorten müssten, wo ungefähr stünde jede einzelne davon? Sie können auch halbe Punkte vergeben.
3. Wenn das AMS oder sonst jemand eine Eingliederungsbeihilfe bezahlen würde, für wie viele Monate wäre das bei dieser Person nötig?

Dies waren die zentralen Fragen der Erhebung. In der Analyse ging es in erster Linie darum, die Abhängigkeit der Antworten auf diese Fragen von den Bewerbermerkmalen herauszufinden.

3.5.2. Fragen zur Person

Die Fragen zur Person und zum Betrieb mussten, um die Befragten nicht über Gebühr zu strapazieren, auf den Bedarf an unverzichtbaren Kontrollvariablen und auf sehr interessante Hypothesen beschränkt bleiben. Auf jeden Fall mussten von den Befragten jene Informationen erhoben werden, die in den Vignetten auch über die fiktiven Bewerber/innen bereitgestellt werden (Hox et al. 1991:503).

Die Fragen zur Person gingen davon aus, dass der Erfahrungshorizont der Personalverantwortlichen Einfluss darauf habe, wer Beschäftigungschancen hat und wer nicht. In einer sehr großen Zahl sozialpsychologischer Untersuchungen hat sich der Kontakt, und zwar sogar der bloße Sichtkontakt und selbst Kontakt rein in der Vorstellung, zwischen Personen aus einer Gruppe und Personen aus einer anderen Gruppe als wichtiger Einfluss auf die Einstellung zu den Personen aus der anderen Gruppe bestätigt (Pettigrew/Tropp 2006; Allport 1954; Asbrock u.a. 2012; Christ/Wagner 2008). Ob dadurch allerdings auch das Handeln oder selbst das Verhalten beeinflusst wird, ist eine offene Frage.

- Geschlecht notieren
- Wo haben Sie Ihren höchsten Bildungs- oder Ausbildungsabschluss gemacht?

- Welcher Abschluss war das?
- Waren Ihre Noten in wichtigen Fächern sehr gut, gut, mittelmäßig oder eher nicht so gut?
- Darf ich Sie nach Ihrem Alter fragen?
- Haben Sie die österreichische Staatsbürgerschaft? Ja / nein.
Andere aktuelle oder frühere Staatsbürgerschaften? _____
- Waren Sie schon bei anderen Firmen beschäftigt? Ja / nein.
- Wie viele etwa?
- Waren Sie schon im Ausland beschäftigt? Ja / nein.
- Wo? _____
- Waren Sie im Inland schon bei einer ausländischen Firma beschäftigt? Ja / nein.
- Aus welchem Staat? _____
- Was ist Ihre berufliche Stellung im Betrieb?
- Würden Sie das als eine leitende, hohe oder mittlere Tätigkeit bezeichnen?
- Seit wann üben Sie diese Stellung aus?
- Seit wann sind Sie bei diesem Unternehmen?
- Wie viele Einwohner hat Ihr Wohnort circa?
- Wie viele davon sind aus dem Ausland?
- Ist in Ihrer Familie jemand aus dem Ausland?
- Waren Sie je in einer Hilfs- oder Anlern­tätigkeit beschäftigt? Wie lange?
- Üben Sie Vereinsfunktionen aus? Wie viele?

Den Fragen zur Person wurde in einem Fall entgegengehalten, man agiere in der Personalverantwortung nicht als Privatperson, sondern als Verkörperung der Firma, sodass Fragen zur Person deplaziert seien. Der Einwand wäre im Fall hochgradig standardisierter und objektiver Aufnahmeverfahren berechtigt und trat wenig überraschend in einem international tätigen Unternehmen auf, das seinen Hauptsitz nicht in Österreich hat.

3.5.3. Fragen zum Betrieb

Die Fragen zum Betrieb zielten darauf, wie bei den Personen die Kontakthypothese zu prüfen indem der Internationalisierungsgrad des Unternehmens, der Belegschaft und der Leitung erhoben wurde. Im Anschluss an die Entdeckung, dass Unternehmen, je nachdem wie sie sich in Bezug auf Diversität präsentieren, unterschiedlich attraktiv sind für Bewerberinnen und Bewerber aus stigmatisierten Bevölkerungen und daher dementsprechend von diesen auch öfter oder weniger oft kontaktiert werden (Purdie-Vaughns 2008; Steele 2010), wurde auch die Selbstwahrnehmung in Bezug auf Diversität erfragt.

- Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb ungefähr?
- Wie viele davon üben Hilfs- oder Anlerntätigkeiten aus?
- Wie viele der Beschäftigten sind aus anderen Ländern?
- Wie viele Führungskräfte gibt es?
- Wie viele der Führungskräfte sind aus anderen Ländern?
- Macht der Betrieb CSR Aktivitäten? Nennen Sie bitte ein aktuelles Beispiel.
- Welche der beiden folgenden Aussagen trifft Ihrer Einschätzung nach eher zu:
 1. Bei aller Unterschiedlichkeit der Beschäftigten stützen wir uns vor allem auf die Ähnlichkeiten zwischen ihnen und versuchen diese zu stärken.
 2. Die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten ist eine Stütze des Betriebs und wir versuchen vor allem, sie in der Zusammenarbeit fruchtbar zu machen.
 3. Die Frage stellt sich nicht.
- Seit wann besteht der Betrieb?
- Was trifft zu:
 1. Zum Unternehmen gehören keine weiteren Betriebe
 2. Das Unternehmen hat weitere Betriebe in Tirol
 3. Das Unternehmen hat weitere Betriebe in Österreich
 4. Das Unternehmen hat weitere Betriebe in der EU bzw. EFTA

5. Das Unternehmen hat weitere Betriebe außerhalb der EU und EFTA

- In welchem Staat befindet sich das Hauptquartier des Unternehmens?
- Welches Ausbildungsniveau hat in diesem Betrieb eine Person üblicherweise, die selbständig ein Projekt verantworten und sich dabei mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit der Kundschaft, mit Zulieferern und mit Behörden abstimmen muss/darf/kann?
- In welche Richtung hat sich das in den letzten 10 Jahren verändert?

3.6. Die Analysetechniken

Die Auswertung der in der Befragung erhobenen Daten erfolgte mittels einer linearen Mehrebenenanalyse. Die Schätzmethode war Maximum Likelihood mit maximal 100 Iterationen.

Bei den einzeln vorgelegten Bewerbungen stellte der Betrieb die obere Ebene dar und die Bewerbungen die untere. Bei der Auswertung der Vierersets waren drei Ebenen nötig, Betrieb, Bewerbungsvierergruppe und Bewerbung.

Da acht Interviews von einer Interviewerin Mitte 20 und die übrigen von einem Interviewer Mitte 50 ausgeführt wurden, wurde die Interviewerin bzw. der Interviewer zusätzlich noch als oberste Ebene berücksichtigt. Dies erwies sich jedoch als überflüssig, weil auf dieser Ebene keinerlei Effekte festzustellen waren.

4. Die Befragung

4.1. Durchführung

Zwei im Vorfeld durchgeführte Testinterviews, eines in einem Industriebetrieb, eines in einem Handelsbetrieb, beide im Inntal, waren umfangreicher als die Endversion des Fragebogens und wurden nicht für die Auswertung aufbereitet.

Der Testlauf führte zu einigen Veränderungen im Erhebungsinstrument, vor allem zu einer Verringerung der Zahl der fiktiven Bewerbungen auf nur mehr zwei Blöcke zu je 16 Fällen statt der zunächst geplanten drei Blöcke mit je 24 Fällen.

Die Befragung wurde im Herbst und Winter 2013-2014 durchgeführt. Die Interviews in den 24 Betrieben dauerten zwischen 30 Minuten und 2 Stunden. In einem Betrieb wurden zwei Personalverantwortliche parallel befragt, sodass es insgesamt 25 Befragte gab.

Eröffnet wurden alle Interviews mit den Fragen zur Person, die in der Regel etwa fünf Minuten dauerten. Danach folgten die 16 Einzelbewertungen. Dabei musste jeweils anhand der ersten Einzelbewertung das Prozedere erklärt werden, was mehr Zeit in Anspruch nahm. Manchmal hatten Befragte den Eindruck, die Bewerbungen wiederholten sich und vergewisserten sich durch zurückblättern, ob dem wirklich so gewesen war. Die Befragten ließen in der Regel ein gewisses Bemühen um konsistente Antworten erkennen. Sie beurteilten spätere Bewerbungen im Kontext der vorangegangenen. Korrekturen von früheren Bewertungen im Lichte der späteren wurden zugelassen. Es wurde sogar ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dies möglich sei.

Der Satz von 13 einfachen Fragen über den Betrieb bzw. die Firma nahm zur Beantwortung im Allgemeinen wieder nur etwa fünf Minuten in Anspruch. Danach wurden den Befragten die gleichen 16 stilisierten Bewerbungen mit denselben sechs Merkmalen nochmals in derselben Reihenfolge vorgelegt, nun aber immer vier gleichzeitig auf einem Blatt im Querformat. Die Aufgabe bestand darin, die vier Bewerbungen zuerst zu reihen, dann wieder mit Punkten zu versehen, und als drittes anzugeben, für wie viele Monate der Betrieb im jeweiligen Fall eine Eingliederungshilfe oder eine ähnliche Unterstützung in Anspruch nehmen müsste, damit die Bewerbung ähnlich attraktiv wäre, wie die beste der vier.

Einmal musste das Interview wegen Zeitmangels vor diesem Teil abgebrochen werden, sodass keine der drei Fragen beantwortet wurde. Zudem gab es ein Interview, in dem nur die Frage 1 beantwortet wurde. Hier war es aber möglich, aufgrund der Reihungen im zweiten Durchgang und der Bewertungen im ersten Durchgang eine plausible Schätzung der Wertungen laut Frage 2 für den zweiten Durchgang vorzunehmen. Für die Fragen 1 und 2 stehen daher 384 Beobachtungen zur Verfügung. Die Situation bei Frage 3 wird weiter unten besprochen.

Die Frage 2 ist inhaltlich identisch mit der Bewertungsfrage aus dem ersten Durchgang. Der Unterschied war, dass nun eine vergleichende Bewertung durchzuführen war. Die Bewertungssituation war also eine andere.

5. Ergebnisse der Befragung

5.1. Die Befragten

Die Betriebe gehörten zu unterschiedlichen Branchen, darunter unter anderem Nahrungsmittelindustrie, Glasverarbeitung, Maschinenbau, Ingenieurdienstleistungen, Datenverarbeitung, Großhandel, Einzelhandel, Hochschule, öffentliche Verwaltung, Infrastruktur, Bau. Es gelang jedoch nicht, einen Gastronomiebetrieb für ein Interview zu gewinnen. Sie hatten von 135 Beschäftigten aufwärts. In vier der Betriebe bzw. Firmen war die Beschäftigtenzahl dabei zu sinken, bei acht war sie gleich bleibend und bei den übrigen zwölf nimmt sie zu. In der Art von Tätigkeit, nach der in der Erhebung gefragt wurde, setzen sie tendenziell vor allem BHS Absolventinnen und Absolventen ein. In der Hälfte der Fälle war dies die präferierte Ausbildung. Bei einem Drittel war es ein Lehrabschluss und beim übrigen Sechstel ein Hochschulabschluss. In einem Drittel der Fälle wurde als zweite Präferenz ein Fachschulabschluss genannt, in einem Sechstel ein Hochschulabschluss und zu je einem Achtel ein Lehrabschluss bzw. eine BHS-Matura. Sieben der 25 Befragten gaben keine zweite Präferenz an, aber vier sogar noch eine dritte, darunter Hochschule, BHS-Matura und Lehrabschluss. Das heißt, für 17 der 25 Befragten stellte die BHS-Matura eine der drei Präferenzen dar, für 12 der Lehrabschluss, für 10 ein FH-Abschluss, für 8 ein Fachschulabschluss. In fast zwei Drittel der Fälle wurde angegeben, am Anforderungsniveau habe sich in den letzten zehn Jahren nichts geändert. Acht Befragte gaben an, es sei gestiegen, eine oder einer, es sei gesunken. Zwischen 3% und 75% der Beschäftigten in den Betrieben verrichten Hilfs- oder Anlerntätigkeiten. In der Hälfte der Betriebe sind es mehr als 20%. Zwischen 4% und 60% der Beschäftigten „sind aus anderen Ländern“, wobei es in der Hälfte der Betriebe mehr als 15% sind. In zwei Fällen wurde keine Angabe gemacht. Diese Frage war in der Formulierung bewusst vage gehalten. In einigen Fällen baten die Befragten um Klärung und erhielten dann die Auskunft, es gehe um den Eindruck, den sie hätten, nicht um eine genaue Zahl, die an einem bestimmten Kriterium festzumachen sei. Die Zahl der Führungskräfte bewegte sich zwischen 2 und 633, die Zahl der Führungskräfte „aus anderen Ländern“ zwischen 0 und 142. Null kam hier in acht Betrieben vor. In drei weiteren waren es unter 5 Prozent der Führungskräfte, in den übrigen zwölf, die Auskunft gaben, aber von 15% aufwärts bis 43%. Im Bereich zwischen 5% und 15% klafft hier interessanterweise eine Lücke.

21 der 25 Befragten gaben an, in ihrer Firma gelte „Die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten ist eine Stütze des Betriebs und wir versuchen vor allem, sie in der Zusammenarbeit fruchtbar zu machen“. In nur einem Fall, und dies verbunden mit dem Ausdruck des Bedauerns, wurde angege-

ben, es gelte eher „Bei aller Unterschiedlichkeit der Beschäftigten stützen wir uns vor allem auf die Ähnlichkeiten zwischen ihnen und versuchen diese zu stärken.“ In drei Fällen wurde angegeben, das lasse sich nicht entscheiden oder die Frage stelle sich nicht.

17 Befragte gaben an, die Firma habe auch Betriebe oder Tochterunternehmen im Ausland, davon 9 auch oder nur außerhalb der EU/EFTA Staaten. Sechs gaben an, es gebe keine weiteren Betriebe, in je einem Fall wurde angegeben, es bestehe mindestens ein weiterer Betrieb in Tirol bzw. im übrigen Österreich.

Beispiele für CSR Aktivitäten des Betriebs aus jüngerer Zeit wurden von 11 Befragten berichtet. Einigen Befragten waren die Abkürzung CSR und der Begriff der Corporate Social Responsibility unbekannt.

Ein Viertel der Betriebe besteht seit längstens 25 Jahren, ein weiteres Viertel seit längstens 50 Jahren, ein Sechstel wurde in der Nachkriegszeit gegründet, das verbleibende Drittel bereits vor dem Zweiten Weltkrieg.

Von den 25 Befragten waren 13 weiblich und 12 männlich. 21 hatten ihre höchste Ausbildung in Tirol abgeschlossen, 3 woanders in Österreich, eine Person in Deutschland. 18 haben einen Hochschulabschluss, 3 eine BHS-Matura, 2 einen Fachschulabschluss und 2 einen Lehrabschluss. Zwar haben 18 Befragte Veranstaltungen und Kurse zu Personalwesen unterschiedlicher Dauer und Intensität absolviert, aber nur zwei – beide weiblich – haben eine vollständige Ausbildung darin. Bei fünf Befragten trifft beides nicht zu. 9 der 13 Frauen hatten in den wichtigen Fächern sehr gute Noten, aber nur zwei der 12 Männer. Drei der Frauen und sechs der Männer hatten gute Noten, eine Frau und vier Männer nur mittelmäßige. Die Frauen waren im Durchschnitt 39,2, die Männer 44,6 Jahre alt. Die Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen waren mit etwa 39 Jahren klar jünger als die Absolventinnen bzw. Absolventen von Lehre, BmS und BHS, die im Durchschnitt 48 Jahre alt waren. Mit einer Ausnahme hatten alle Befragten österreichische Staatsbürgerschaft und hatten auch nie eine andere oder zweite besessen. Fünf der 25 Befragten waren noch bei keiner anderen Firma beschäftigt.

5.2. Analyse

5.2.1. Die Bewertungen

Im Durchschnitt wurden in der Einzelbewertung 5,93 und in der Gruppenbewertung 5,80 Punkte vergeben. Statistisch gesehen sind die beiden Werte gleich, denn mit 95-prozentiger Sicherheit

liegt der wahre Wert in einem Bereich zwischen 5,68 und 6,18 bzw. zwischen 5,56 und 6,03, und diese beiden Schwankungsbreiten überlappen sich zu drei Vierteln.

Der niedrigste Durchschnittswert der 16 Bewertungen in der Einzelbewertung waren 3,19 Punkte, der höchste 7,88. Im Gruppenvergleich waren es 4,13 und 7,55 Punkte. Die beiden Niedrigstwerte traten bei derselben Person auf und ebenso die beiden Höchstwerte. Im Gruppenvergleich ist der höchste Wert niedriger und vor allem der niedrigste Wert höher als in der Einzelbewertung. In der Einzelbefragung lagen zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Wert 4,69 Punkte, im Gruppenvergleich nur 3,42 Punkte. Die Beurteilung war daher eindeutig im Gruppenvergleich ähnlicher als in der Einzelbewertung.

Manche Befragte zeigten Hemmungen, in Anwesenheit von jemand zweitem „unhöflich“ niedrige Bewertungen zu vergeben. Andere taten es sehr wohl, machten aber entschuldigende oder zumindest rechtfertigende Bemerkungen. Die Mehrebenenanalyse hat den Vorteil, solche Niveauunterschiede in der Bewertung auszugleichen, sodass sie sich auf die Berechnung der Effekte der einzelnen Merkmale der Bewerbungen auf ihre Bewertung nicht mehr auswirken, auch wenn das nicht ihr entscheidender Vorteil ist, denn die Niveauunterschiede ließen sich auch auf andere Weise sehr gut ausgleichen.

Von den 384 im zweiten Durchgang bewerteten Bewerbungen wurden 90 gleich bewertet wie im ersten, 166 schlechter und 128 besser. In einem Fall wurden im zweiten Durchgang alle 16 Bewerbungen schlechter bewertet als im ersten. Dies war auch der einzige Fall, in dem keine einzige Bewerbung gleich beurteilt wurde wie im ersten Durchgang. Es gab noch einen zweiten Fall, in dem im zweiten Durchgang keine besser bewertet wurde als im ersten, aber immerhin drei gleich gut. Die größte Abwertung betrug -6,5 Punkte, die größte Aufwertung 6 Punkte.

5.2.2. Der Referenzfall erhält 9 Punkte

Man muss sich vor Augen halten, was zu bewerten war. Die stilisierte Bewerbung enthielt jeweils eine Angabe zur Bildung, eine zu den Noten in den wichtigen Fächern, eine zum Status der Ausbildung in Österreich, eine zur Staatsbürgerschaft, eine zur beruflichen Stellung in den letzten beiden Jahren und eine zum Vermittlungskanal. Die Analyse wurde so eingerichtet, dass die Kombination FH, sehr gute Noten, in Tirol abgeschlossen, österreichische Staatsbürgerschaft, in den letzten zwei Jahren in einer ähnlichen Tätigkeit wie der ausgeschriebenen auf ungefähr dem gleichen Niveau im Inland beschäftigt und durch das AMS vermittelt den Referenzfall darstellte. Dieser wurde der Tendenz nach mit ungefähr 9 Punkten bewertet und zwar sowohl in der Einzelbewer-

ung als auch im Gruppenvergleich. (In der Ergebnistabelle unten ist diese Bewertung in der Zeile „Achsenabschnitt“ zu finden). In den zur Bewertung vorgelegten stilisierten Bewerbungen kam der Referenzfall nicht vor.

Tab. 5.1 Die Hauptergebnisse des faktoriellen Survey (Runde 1) und des Choice Experiments (Runde 2) bei sich frei anpassendem Achsenabschnitt (random intercept); inklusive Ergebnisse aus Analysen mit sich frei anpassenden Koeffizienten (random slopes)

		Koeffizienten		Signifikanz	
		Runde 1	Runde 2	Runde 1	Runde 2
Achsenabschnitt		8,98	9,07	100	100
Ausbildung	Lehre	-0,16	-0,26	42	59
	BmS	-0,81	-0,83	100	99
	BHS	-0,10	-0,13	31	33
	FH	Referenz			
Noten	schlechtere Noten	-1,95	-2,24	100	100
	mittelmäßige Noten	-1,11	-1,29	100	100
	gute Noten	-0,40	-0,69	86	99
	sehr gute Noten	Referenz			
Ort bzw. Status der Ausbildung	nicht anerkannt	-1,04	-0,93	100	100
	anerkannt	-0,08	-0,07	25	19
	Wien	-0,63	-0,47	98	92
	Tirol	Referenz			
Staatsbürgerschaft	Ghana	-0,94	-0,58	100	95
	Türkei	-0,47	-0,27	94	65
	Serbien	-0,39	-0,50	82	86
	Österreich	Referenz			
Berufserfahrung	ähnlich-gleich-Ausland	-0,51	-1,27	66	99
	ähnlich-niedriger-Ausland	-1,04	-0,98	99	99
	ähnlich-höher-Ausland	-0,65	-0,96	86	98
	ähnlich-niedriger-Inland	-0,65	-0,74	90	94
	HAT-Inland	-1,52	-1,64	100	100
	HAT-Betrieb	-0,29	-0,75	53	90
	keine	-2,81	-2,69	100	100
	ähnlich-gleich-Inland	Referenz			
Vermittlungskanal	Initiativ	-0,25	-0,07	57	17
	Vertrauensperson	0,29	0,35	68	73
	Agentur	-0,22	-0,54	53	91
	AMS	Referenz			
Unterschiede zwischen den Betrieben					
Varianz	Achsenabschnitt	1,71	0,71	100	100
	Ausbildung	0,27	0,38	88	73
	Noten	0,09	0,32	45	68
	Bildungsort	0,01	0,12	4	25
	Staat	-	-	-	-
	Erfahrung	0,54	0,24	99	48
	Kanal	-	0,09	-	22

Berufserfahrung: Die Bezeichnung der Ausprägungen besteht jeweils aus der Dreierkombination Art der Tätigkeit im Vergleich zur fiktiven ausgeschriebenen – Niveau der Tätigkeit im Vergleich zur fiktiven ausgeschriebenen – Ort der Tätigkeit.

HAT ... Hilfs- oder Anlern-tätigkeit

Die Ergebnisse in der zweiten Runde, dem Gruppenvergleich, sind im Großen und Ganzen ähnlich wie zuvor, aber die Mehrzahl der Koeffizienten ist nun stärker von Null verschieden. Dementsprechend ist auch die statistische Signifikanz im Allgemeinen höher als zuvor. Die Unterschiede zwischen den Betrieben in der Bewertung des Referenzfalls sind weniger prononciert als zuvor, aber noch immer vorhanden. Die nachstehende Tabelle zeigt die oben berichteten Koeffizienten und ihre Signifikanzen der Bewertungsrunde 1 im Vergleich zu jenen der Runde 2.

Wie aus der Mehrebenenanalyse eindeutig hervorgeht, gibt es zwischen den Betrieben Unterschiede, wie hoch sie die Referenzkombination von Merkmalen bewerten. Die Varianz in der Bewertung der Referenzkombination beträgt 1,7 und es ist 99,8% wahrscheinlich, dass sie nicht nur in der Befragung, sondern in der größeren Realität tatsächlich von Null verschieden ist. Leider ist die Varianz zwar ein statistisch äußerst nützliches, aber kein sehr anschauliches Maß der Verschiedenheit. Wichtiger als ihre genaue Größe ist jedoch im vorliegenden Fall, dass sie mit sehr großer Sicherheit in Wirklichkeit nicht Null ist.

5.2.3. Höhe der Ausbildung

Bei einer Bewerbung, wo alles wäre wie im Referenzfall, nur die Bildung ist nicht FH, sondern BHS, hat das keine nachweisbaren Auswirkungen auf die Bewertung der Bewerbung, und zwar weder in der Einzelbewertung (-0,10 Punkte, 31%) noch im Gruppenvergleich (-0,13 Punkte, 33%). Ein Fachschulabschluss wirkt sich dagegen mit -0,81 bzw. -0,83 Punkten aus und das mit großer statistischer Sicherheit (99,7% bzw. 99,9%). Ein Lehrabschluss wirkt sich wieder nur so schwach negativ aus, dass der statistische Nachweis eines negativen Effekts höchst unsicher bleibt (-0,16 bzw. -0,26 Punkte, 42% bzw. 59%).

Die Mehrebenenanalyse ermöglicht auch eine Aussage, ob es zwischen den Betrieben nennenswerte Unterschiede in der Bedeutung der Ausbildungshöhe gibt. Wie sich zeigt, ist das möglicherweise der Fall, aber sehr sicher kann man sich nicht sein. Der Zusammenhang zwischen der Höhe des Abschlusses und den in der Bewertung vergebenen Punkten zeigt zwischen den Betrieben eine gewisse Veränderlichkeit (in der Einzelbewertung Varianz=0,27; 88% Wahrscheinlichkeit, dass sie tatsächlich größer als Null ist, im Gruppenvergleich 0,38 und nur 73%).

Es wurde eigens überprüft, ob die unter den Fragen zum Betrieb erhobene Ausbildungspräferenz für die fiktive ausgeschriebene Stelle einen Einfluss auf die Bewertung der Bewerbungen im Vierer set hat. Dies ist der Fall. Wenn eine Präferenz für tertiäre Abschlüsse besteht, dann werden die Bewerbungen im Durchschnitt geringer bewertet als wenn eine Präferenz für BHS-Matura oder für

Lehrabschlüsse besteht. Interessanterweise bewerten Befragte mit Präferenz für tertiäre Abschlüsse die ihnen vorgelegten Bewerbungen mit Lehrabschlüssen im Durchschnitt ungefähr gleich gut wie die Befragten mit Präferenz für nicht tertiäre Abschlüsse, alle anderen, auch FH-Abschlüsse, aber schlechter und teils markant schlechter. Befragte mit Präferenz für Lehrabschlüsse bewerten Lehrabschlüsse höher als andere Abschlüsse, Befragte mit Präferenz für BHS bewerten FH-Abschlüsse am höchsten, aber nicht nennenswert höher als BHS-Matura, und Befragte mit Präferenz für tertiäre Abschlüsse bewerten FH-Abschlüsse ungefähr gleich wie Lehrabschlüsse und besser als andere Abschlüsse.

5.2.4. Noten

Bei einer Bewerbung, wo alles wäre wie im Referenzfall, nur die Noten in den wichtigen Fächern sind nicht sehr gut, sondern gut, wirkt sich das in der Einzelbewertung mit -0,40 Punkten aus (86%). Sind die Noten nur mittelmäßig, so schlägt das mit -1,11 Punkten zu Buche (100%) und schlechtere Noten mit -1,95 (100%). Das, obwohl ein Teil der Befragten sich während des Interviews immer wieder selbst in Erinnerung rief, und zwar durchaus in beschwörendem Tonfall, dass Noten nicht so aussagekräftig seien und nicht so viel Beachtung verdienten. Andere allerdings bezogen sich mit größter Selbstverständlichkeit auf die Noten als wichtiges Merkmal.

Im der zweiten Bewertungsrunde anlässlich des Gruppenvergleichs war die Wirkung der Noten markant größer. Gute Noten statt sehr guten bekommen jetzt einen Abschlag von -0,69 Punkten (99%), mittelmäßige einen von -1,29 (100%) und schlechtere einen von -2,24 Punkten (100%).

Die Mehrebenenanalyse zeigt, dass es zwischen den Betrieben keine nennenswerten Unterschiede in der Bedeutung der Noten für die Bewertung gibt. In der Einzelbewertung beträgt die Varianz des linearen Zusammenhangs zwischen Noten und Beurteilung über die Befragten = 0,09 mit nur 45% Wahrscheinlichkeit, dass sie tatsächlich größer als Null ist, und im Gruppenvergleich 0,32 mit 68%. So sehr aufgrund der gegensätzlichen Kommentare der Befragten Unterschiede zu erwarten schienen, so wenig sind sie in der Praxis der Fall. Die vordergründigen Einstellungen zur Aussagekraft von Noten scheinen keine Auswirkungen auf die tatsächliche Nutzung der Noten in der Bewertung der Bewerbungen zu haben.

5.2.5. Ausbildungsort

Bei einer Bewerbung, wo alles wäre wie im Referenzfall, nur wurde die Ausbildung nicht in Tirol gemacht, sondern in Wien, bewirkt das eine um 0,63 Punkte niedrigere Bewertung (98%) bzw. im Gruppenvergleich eine um 0,47 Punkte niedrigere (94%). Eine im Ausland absolvierte Ausbildung

bewirkt dagegen, wenn sie in Österreich anerkannt ist, keinen merklichen Abschlag (-0,08 bzw. -0,07, 25% bzw. 19%), ist er in Österreich nicht anerkannt, dann aber einen von -1,04 bzw. -0,93 Punkten (100%). Die Ergebnisse sind also in beiden Runden sehr ähnlich.

Der Einfluss der unterschiedlichen Ausbildungsorte auf die Bewertung unterscheidet sich zwischen den Betrieben überhaupt nicht (Varianz=0,01; nur 4% Wahrscheinlichkeit, dass sie tatsächlich größer als Null ist, bzw. im Gruppenvergleich Varianz 0,12 und 25%).

Diese Ergebnisse bestätigen teils die Erwartungen und widersprechen ihnen teils recht deutlich. Zum einen bestätigt sich das Klischee, dass Abschlüsse aus Wien in anderen Bundesländern, vermutlich speziell in den westlichen, nicht für voll genommen werden, in überraschend starkem Ausmaß. Während ein anerkannter Abschluss aus dem Ausland keine Abwertung erfährt, hat einer aus Wien ungefähr den gleichen Nachteil wie gute Noten statt sehr guten. Man muss sich fragen, was es an Wiener Abschlüssen ist, das in Tirol auf so große Skepsis stößt: Ist der Ruf des Wiener Bildungswesens so schlecht oder ist es der Ruf Wiens insgesamt, und kommt das von messbar geringeren Kompetenzen von Personen mit Wiener Abschlüssen, von Merkmalen Wiens, die mit der Kompetenz oder der individuellen Produktivität gar nichts zu tun haben, oder rein von Vorurteilen, die sich nicht einmal an konkreten Merkmalen Wiens festmachen ließen? Hauptstädter gelten ja auch in anderen Staaten mitunter als nicht unbedingt vorbildlich, ohne dass es tatsächlich Grund dafür gäbe.

Dass anerkannte Abschlüsse aus dem Ausland keinen Nachteil mit sich bringen, ist ebenfalls überraschend und wäre es selbst ohne den Kontrast zu Abschlüssen aus Wien gewesen. Es bestehen demnach keine Vorbehalte gegen Abschlüsse aus dem Ausland an sich. Der markante Nachteil der daraus entsteht, wenn ein Abschluss aus dem Ausland nicht formal anerkannt ist, zeigt, dass hierin ein Risiko für den Betrieb gesehen wird, wie das übrigens auch in Kommentaren der Befragten hin und wieder zum Ausdruck kam. Hier zeigt sich zum einen die Wichtigkeit von formalen Anerkennungen bzw. Bewertungen. Zum anderen aber zeigt sich, dass in den vielen Fällen, wo für eine formale Anerkennung kein Bedarf besteht und sie daher nicht durchgeführt werden kann, eine Bescheinigung ausgestellt werden sollte, dass eine Anerkennung nicht erforderlich ist. Dies sollte nicht erst erfolgen, wenn die betreffende Person bereits viel Zeit erfolglos mit Beschäftigungssuche vertan hat, sondern gleich zu Beginn des Aufenthalts in Österreich bzw. bei Drittstaatsangehörigen am besten im Moment der Erteilung der Aufenthaltsberechtigung und bei Staatsangehörigen von EU und EFTA Staaten im Umfeld der Erteilung der Meldebescheinigung. Wo eine Anerkennung nötig ist, sollte dies, sofern formal möglich, ebenfalls zu Aufenthaltsbeginn erfolgen, ganz gleich ob die Person im Moment plant, in Beschäftigung zu gehen oder nicht.

5.2.6. Staatsbürgerschaft

Mit einer Bewerbung, wo alles wäre wie im Referenzfall, nur die Staatsbürgerschaft ist nicht Österreich, sondern Serbien, geht eine um 0,39 Punkte schlechtere Bewertung einher (82%), bei Türkei eine um 0,47 Punkte schlechtere (94%) und bei Ghana eine um 0,94 Punkte schlechtere (100%). Im Gruppenvergleich war interessanterweise türkische Staatsbürgerschaft mit -0,27 Punkten (65%) der geringste Nachteil, während Serbien mit -0,50 Punkten (86%) und Ghana mit -0,57 Punkten (95%) nahe beisammen lagen.

Es gibt keine Anzeichen, dass die Staatsbürgerschaft je nach Betrieb anders behandelt würde.

5.2.7. Berufserfahrung

Bei einer Bewerbung, wo alles wäre wie im Referenzfall, nur die berufliche Stellung in den letzten beiden Jahren wäre nicht im Inland auf ungefähr dem gleichen Niveau wie die zu besetzende Stelle gewesen, ist das nächst beste, wenn jemand bereits im Betrieb beschäftigt ist, auch wenn es in einer Hilfs- und Anlerntätigkeit ist. Das drückt die Bewertung um nur 0,29 Punkte (53% Sicherheit, dass es sie überhaupt drückt) bzw. im Gruppenvergleich um 0,75 Punkte (90%). Das heißt nicht, dass der Betrieb zu einer solchen Person hinginge und ihr die Stelle anböte, sondern wenn diese Person sich aus eigenem Antrieb bewürbe, hätte sie sehr gute Chancen, ernsthaft in Betracht gezogen zu werden. Aus den Kommentaren zu schließen, ist das zum einen als Loyalitätsbeweis des Betriebs gegenüber den betreffenden Mitarbeitern zu sehen, zum anderen aber wird betriebliche Erfahrung hoch bewertet. Immer wieder wurde von Befragten angemerkt, dass sie so jemanden selbstverständlich als erstes zu einem Gespräch einladen würden. Wir haben allerdings immer nachgefragt, welche Chancen jemand in einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit im Betrieb hätte, von einer offenen Stelle im qualifizierten Bereich zu erfahren. In zumindest einem Fall war offensichtlich, dass keine realistische Chance besteht. Stets wurde das Schwarze Brett als Informationsquelle genannt, fast immer aber auch auf das Intranet verwiesen.

Wie bei den Noten, so waren auch hier in der zweiten Runde die Abschläge häufig größer als zuerst. So wirkte sich Beschäftigung in einer ähnlichen Tätigkeit auf gleichem Niveau im Ausland statt im Inland in der Einzelbewertung nur mäßig negativ aus (-0,51 bei 66%), im Gruppenvergleich aber mit -1,27 Punkten (99%) recht massiv.

Der Nachteil, wenn es sich um eine ähnliche Tätigkeit auf etwas höherem Niveau im Ausland handelt, beträgt in der Einzelbewertung ebenfalls -0,65 Punkte (86%) und im Gruppenvergleich -0,96 (98%).

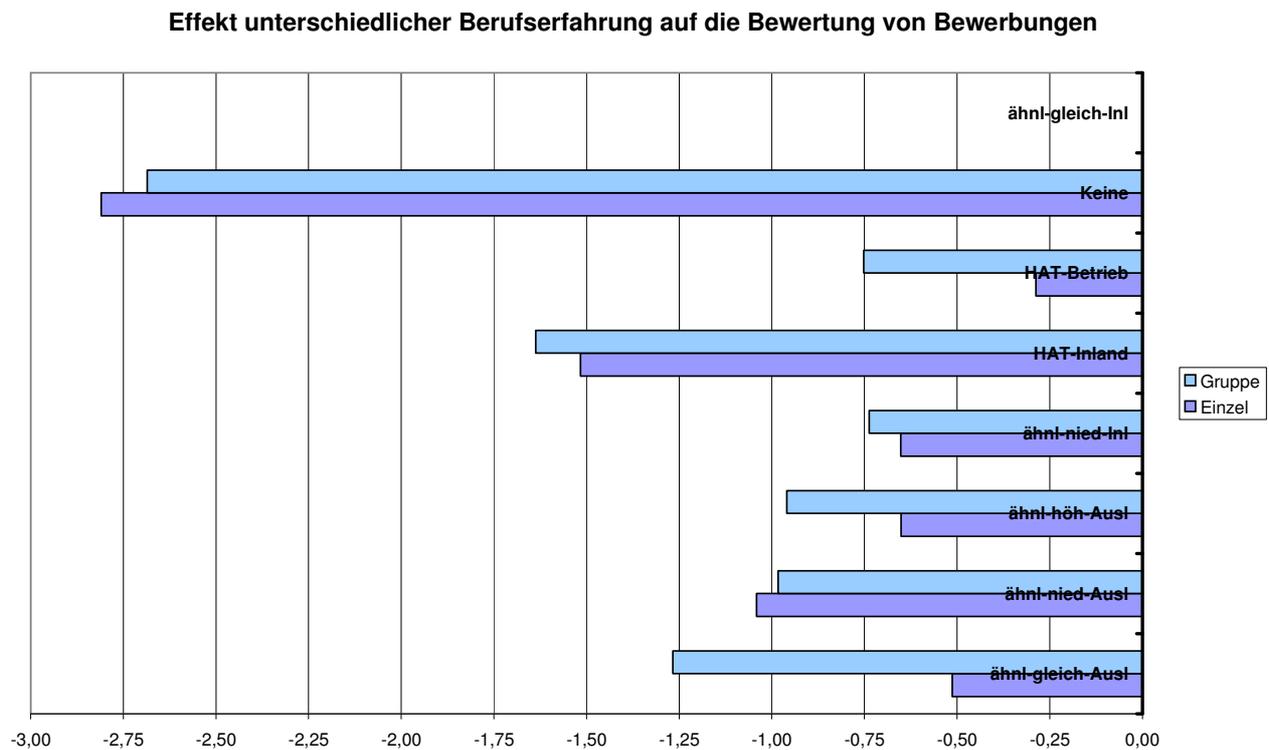
Eine ähnliche Tätigkeit auf etwas niedrigerem Niveau im Ausland wirkt sich mit 1,04 bzw. 0,98 Punkten negativ aus (99%).

Eine ähnliche Tätigkeit auf etwas niedrigerem Niveau im Inland dagegen wirkt sich in 0,65 bzw. 0,74 Punkten (90% bzw. 94%) Nachteil aus.

In einem anderen Betrieb im Inland in einer Hilfs- oder Anlern­tätigkeit beschäftigt gewesen zu sein, wirkt sich mit 1,52 bzw. 1,64 Punkten negativ aus (100%).

Keine berufliche Erfahrung zu haben, ist der größte Nachteil unter allen Merkmalen, die hier erhoben wurden, und wirkt sich mit 2,81 bzw. 2,69 Punkten (100%) negativ aus.

Abb. 5.1



Bei dieser Variable gab es in der Einzelbewertung noch nachweisbare Wirkungsunterschiede zwischen den Betrieben (Varianz=0,54; zu 99% sicher größer als Null), in der zweiten Runde aber nicht mehr (0,24, 48%).

5.2.8. Vermittlungskanal

Bei einer Bewerbung, wo alles wäre wie im Referenzfall, nur der Vermittlungskanal wäre nicht das AMS, sondern eine persönliche Vertrauensperson, wäre die Bewerbungschance eine Spur größer (0,29 bei 68% bzw. 0,35 bei 73%). Sie wäre bei einer Initiativbewerbung (-0,25 bei 57% bzw. -0,07 bei 17%) oder einer Bewerbung über eine Agentur (-0,22 bei 53% bzw. -0,54 bei 91%) etwas kleiner. Wie sich damit zeigt, liegt das AMS als Vermittlungskanal in der Mitte. Als ziemlich sicher erweist es sich, dass in den Betrieben das Wort einer Vertrauensperson deutlichen Vorzug genießt gegenüber einer Vermittlung durch eine Agentur.

Es gibt keine Anzeichen, dass die Vermittlungskanäle je nach Betrieb anders behandelt werden.

5.2.9. Häufungen von Merkmalen

Wenn bei einer Bewerbung mehrere nachteilige Merkmale gleichzeitig auftreten, so muss man deren Effekte aufsummieren, um den Gesamtnachteil zu erhalten. Als nachteiligste Kombination erweist sich in der Einzelbewertung BmS, schlechtere Noten, Abschluss nicht Anerkannt, Ghana, keine Berufserfahrung, Initiativbewerbung, was sich auf einen Abschlag von 7,79 Punkten summiert. Mit Berufserfahrung, nämlich in einer Hilfs- und Anlernstätigkeit in anderen Betrieben im Inland, bewirkt diese Kombination noch immer einen Nachteil von 6,50 Punkten. Der Gruppenvergleich unterscheidet sich nur dadurch, dass statt der Initiativbewerbung die Agentur nachteiliger ist. Die Abschläge sind mit 7,80 und 6,75 Punkten aber fast genau gleich groß.

Wenn man sich einen vielleicht nicht mehr ganz untypischen Fall vorstellt, nämlich eine Initiativbewerbung von jemandem mit nicht anerkanntem tertiärem Abschluss aus Afrika mit Berufserfahrung in einer ähnlichen Tätigkeit auf etwas niedrigerem Niveau im Ausland, dann summieren sich die Nachteile noch ohne Blick auf die Noten bereits auf 3,26 bzw. 2,55 Punkte. Das ist bereits mehr als sich durch schlechtere Noten im Vergleich zu sehr guten ergäbe, und zwar besonders in der Einzelbewertung, die gerade bei Initiativbewerbungen womöglich eher zum Tragen kommt.

5.3. **Ergebnisse zum Eingliederungsbedarf**

5.3.1. Fragestellung

Im zweiten Durchgang, dem Gruppenvergleich, wurde nicht nur nach der Reihenfolge der Einladung und nach der Attraktivität der Bewerbung gefragt, sondern als Frage 3 auch, für wie viele Monate der Betrieb im jeweiligen Fall eine Eingliederungshilfe oder eine ähnliche Unterstützung in

Anspruch nehmen müsste, damit die Bewerbung ähnlich attraktiv wäre, wie die beste der vier. Die Hereinnahme der Frage nach der Dauer der Eingliederungsbeihilfe drückt die Hypothese aus, dass bei adäquat gewählter Eingliederungsbeihilfe alle Bewerbungen gleich attraktiv werden, also alle anderen Variablen keinen nachweisbaren Einfluss auf die Bewertung mehr haben.

5.3.2. Selektive Antwortbereitschaft

Hier gab es, außer dem einen Fall, in dem die zweite Runde gar nicht stattfinden konnte, erhebliche weitere Verluste. Es standen 220 Antworten zur Verfügung. In zehn Fällen beantworteten die Befragten zwar die beiden anderen Fragen, sahen sich aber außer Stande, diese dritte Frage zu beantworten, oder wehrten sie mit dem Hinweis ab, der Betrieb sei auf keine Beihilfen angewiesen und keine Beihilfe der Welt könne irgendeinen Einfluss darauf haben, wen sie beschäftigten und wen nicht. In drei weiteren Fällen beantworteten sie die Frage völlig einheitlich, einmal mit 12 Monate, einmal mit 4 Monate, einmal mit 0 Monate. Ob man die drei Befragten, die monoton immer die gleiche Anzahl Monate angaben, tatsächlich aus der Analyse ausschließen soll, ist eine offene Frage. Im vorliegenden Fall wurde dies als Verweigerungsstrategie gedeutet und die Antworten ausgeschlossen. Es verblieben dann 172 Antworten von 12 Befragten.

Darunter befanden sich vier Befragte, die bei der dritten Frage zwar einem Teil der Bewerbungen eine Anzahl Monate zuordneten, aber bei in Summe 20 Fällen sagten, hier komme eine Beihilfe nicht in Frage. Hier gab es nur die Alternative, die fehlenden Antworten zu ergänzen oder auf die vier Befragten ganz zu verzichten. In einigen der 20 Fälle war klar, dass sie ganz einfach mit null Monaten bewertet werden könnten, weil den Bewerbungen relativ hohe Attraktivität zuerkannt wurde. Es wurde jedoch anders vorgegangen. 13 der 20 Fälle wurden mit Hilfe einer Regression imputiert. Dabei wurden die bei den drei betreffenden Befragten vorhandenen 14, 12 und 9 Antworten auf die Frage 3 genutzt, um ihren Zusammenhang mit der in den Bewerbungen angegebenen Ausbildung, Noten und Bildungsort für den oder die einzelne Befragte zu ermitteln und auf dieser Grundlage die fehlenden Antworten auf die Frage 3 zu schätzen. Auf diese Weise können die 13 Fälle für die Analyse gerettet werden, ohne den Zusammenhang zwischen dem Eingliederungsbedarf und den Bewerbungsmerkmalen, wie er sich bei diesen drei Befragten jeweils präsentiert, zu stören. Mehr unabhängige Variablen als die drei genannten konnten nicht in die Regression einbezogen werden, da ansonsten, weil es sich um nominal skalierte Variablen handelt, die Zahl der Variablen jene der Fälle übertroffen hätte und eine Regression nicht mehr durchführbar gewesen wäre. Der verbleibende Fall mit sieben nicht mit Monaten versehenen Bewerbungen wurde in der Hauptvariante aus der Analyse ausgeschlossen. Ohne ihn standen somit 176 Bewerbungen zur Analyse zur Verfügung. In zwei Nebenvarianten wurde er aber einbezogen. Das Prob-

lem war, dass die oder der betreffende Befragte die neun bewerteten Bewerbungen ab einer Attraktivität von 5 Punkten alle mit 4 Monaten Eingliederungsbedarf versehen hatte, die sieben mit weniger als 5 Punkten aber als nicht eingliederungsfähig beurteilt hatte. Hier war lediglich klar, dass eine nennenswert größere Zahl als 4 Monate einzufügen war. In einer Nebenvariante wurden 8 Monate gewählt, in einer zweiten 12 Monate. Ob man 8 oder 12 Monate einfügt, erweist sich bei Tests als in der Substanz belanglos. In den beiden Nebenvarianten stehen 192 Bewertungen zur Analyse zur Verfügung. Die Hinzunahme dieser oder dieses Befragten verringert den Eingliederungsbedarf um etwa ein Fünftel, lässt seine Struktur aber fast unverändert.

Die elf Befragten aus zehn Betrieben, welche die 176 analysierbaren Fälle ausmachen, sind keine repräsentative Auswahl aus den 25 Befragten aus 24 Betrieben. Die Hälfte der analysierbaren Betriebe hat unter 350 Beschäftigte, von den nicht inkludierten hat aber die Hälfte unter 800 Beschäftigte. Die analysierbaren Betriebe sind also im Schnitt kleiner. Von ihnen wurde die Hälfte seit 1970 gegründet, von den nicht inkludierten seit 1950. Die analysierbaren Betriebe sind also auch jünger. Die Hälfte der Befragten in den analysierbaren Betrieben ist unter 34 Jahre alt, bei den nicht inkludierten ist die Hälfte unter 44 Jahre alt, also deutlich älter. In Hinblick auf die Ausbildung, den Ausbildungsort, die Noten, die personalwirtschaftliche Ausbildung und das Geschlecht besteht jedoch kein Unterschied zwischen den Befragten aus analysierbaren und nicht in die Analyse inkludierbaren Betrieben.

5.3.3. Analyse

Es wurden dieselben linearen Mehrebenenanalysen wie für den Gruppenvergleich oben durchgeführt, nun aber einmal mit den Monaten an Eingliederungsbeihilfe als zusätzlicher erklärender Variable für die Bewertung der Bewerbung und einmal ohne. Die operative Frage war, ob sich die Koeffizienten der anderen unabhängigen Variablen stärker dem Wert Null annähern, wenn die Eingliederungsmonate in der Regression berücksichtigt sind, und besonders ob das beim Bildungsort der Fall ist.

5.3.4. Ergebnisse

Die Ergebnisse (Tab. 5.2) zeigen zunächst einmal anhand des Koeffizienten der Eingliederungsbeihilfe, dass ein Monat Eingliederungsbeihilfe in der Hauptvariante der Analyse nur einen Nachteil von 0,21 Bewertungspunkten wettmacht (100% Sicherheit). Zweitens zeigt sich, dass rund zwei Drittel der 22 Koeffizienten durch die Hereinnahme der Eingliederungsmonate näher an Null heranrücken, also weniger bedeutsam für Punkteverluste werden. Besonders zugute kommt das den

Bewerbungen mit schlechteren Noten (Verbesserung um 0,38 von -2,25 auf -1,87), der Staatsangehörigkeit Serbien (um 0,34 von -0,86 auf -0,52), die dadurch von der nachteiligsten zur am wenigsten nachteiligen wird, bisheriger Beschäftigung in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten in anderen Betrieben im Inland (um 0,32 von -1,35 auf -1,03), bisheriger Beschäftigung in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten im Betrieb (um 0,29 von -1,39 auf -1,10) und den nicht anerkannten Abschlüssen (um 0,30 von -0,57 auf -0,27). Demnach sind diese Merkmale aus Sicht der Auskunft gebenden Betriebe mit Risiken versehen, die aber grundsätzlich behebbar sind, bzw. wird zugestanden, dass sie im Einzelfall nicht unbedingt schlagend werden müssen. In Bezug auf diese Risiken mehr als auf andere sind sie bereit, sich auf Experimente einzulassen. Möglicherweise verfügen sie in diesen Punkten auch bereits über Erfahrung.

Den Eingliederungsbedarf, der sich durch einen Bewertungsnachteil im Vergleich zum Referenzfall ergibt, lässt sich sehr leicht berechnen, indem der jeweilige Koeffizient durch jenen der Eingliederungsbeihilfe dividiert wird.

Der größte Eingliederungsbedarf wird der fehlenden Berufserfahrung zugemessen, nämlich in der Hauptvariante rund 12,5 Monate. Zuletzt eine Hilfs- oder Anlerntätigkeit im Betrieb oder in einem anderen Betrieb im Inland ausgeübt zu haben, wird mit 5 Monaten Eingliederungsbedarf bemessen, ebenso aber auch die Ausübung einer ähnlichen Tätigkeit wie die ausgeschriebene auf dem gleichen Niveau im Ausland. Eine ähnliche Tätigkeit im Ausland auf niedrigerem oder auf höherem Niveau ausgeübt zu haben, erhält dagegen nur 2 bis 3 Monate an Eingliederungsbedarf zugemessen und eine ähnliche Tätigkeit auf niedrigerem Niveau im Inland 1 Monat.

Schlechtere Noten bringen das zweitgrößte Erfordernis mit sich, nämlich 9 Monate. Darauf folgen mittelmäßige Noten mit etwa 7 Monaten, und selbst gute statt sehr guten Noten werden mit 3,5 Monaten belegt.

Bewerbungen über eine Agentur werden bei rund 5 Monaten Eingliederungsbedarf gesehen, Initiativbewerbungen bei rund 2 Monaten. Durch Vertrauenspersonen vermittelte und Initiativbewerbungen wurden ohne Eingliederungsbedarf wahrgenommen.

Staatliche Herkunft aus Ghana wird bei 3,1 Monaten gesehen, aus der Türkei bei 2,8 und aus Serbien bei 2,5 Monaten.

Ein Abschluss aus Wien bedingt 1,9 Monate Eingliederungsbedarf, ein anerkannter Abschluss aus dem Ausland 0,5 Monate und ein nicht anerkannter Abschluss aus dem Ausland 1,3 Monate.

Ob Lehrabschluss, Fachschulabschluss, BHS-Matura oder FH ist gleichgültig.

Auch hier gilt wieder, wenn bei einer Bewerbung mehrere nachteilige Merkmale zusammentreffen, muss man den Eingliederungsbedarf all dieser Merkmale aufsummieren. Im nachteiligsten Fall, nämlich keine Berufserfahrung, schlechtere Noten, FH in Wien abgeschlossen, Staatsbürgerschaft Ghana und über eine Agentur vermittelt summiert sich der Eingliederungsbedarf auf 31 Monate. Mit Berufserfahrung sind es noch immer 23,5 Monate.

Tab. 5.2 Koeffizienten des Choice Experiments (Runde 2) bezüglich der Eingliederungsbeihilfe bei sich frei anpassendem Achsenabschnitt (random intercept)

		Hauptvariante		Nebenvariante 1	
		ohne Beihilfe	mit Beihilfe	ohne Beihilfe	mit Beihilfe
Achsenabschnitt		9,07	9,45	8,93	9,43
Ausbildung	Lehre	-0,17	0,08	-0,47	-0,13
	BmS	-0,18	0,02	-0,50	-0,20
	BHS	0,03	0,14	0,02	0,14
	FH				
Noten	schlechtere Noten	-2,25	-1,87	-2,12	-1,71
	mittelmäßige Noten	-1,52	-1,39	-1,40	-1,26
	gute Noten	-0,64	-0,74	-0,60	-0,71
	sehr gute Noten				
Ort bzw. Status der Ausbildung	nicht anerkannt	-0,57	-0,27	-0,23	0,05
	anerkannt	-0,22	-0,11	0,02	0,10
	Wien	-0,46	-0,39	-0,42	-0,34
	Tirol				
Staatsbürgerschaft	Ghana	-0,80	-0,64	-0,65	-0,53
	Türkei	-0,71	-0,59	-0,59	-0,49
	Serbien	-0,86	-0,52	-0,81	-0,46
	Österreich				
Berufserfahrung	ähnlich-gleich-Ausland	-1,06	-1,05	-1,17	-1,12
	ähnlich-niedriger-Ausland	-0,40	-0,51	-0,49	-0,58
	ähnlich-höher-Ausland	-0,44	-0,49	-0,62	-0,61
	ähnlich-niedriger-Inland	-0,17	-0,19	-0,11	-0,13
	HAT-Inland	-1,35	-1,03	-1,35	-0,97
	HAT-Betrieb	-1,39	-1,10	-1,35	-1,00
	keine	-2,80	-2,60	-2,75	-2,51
	ähnlich-gleich-Inland				
Vermittlungskanal	Initiativ	-0,42	-0,38	-0,43	-0,37
	Vertrauensperson	0,22	0,15	0,24	0,16
	Agentur	-1,00	-1,01	-1,01	-1,00
	AMS				
1 Monat Eingliederungsbeihilfe			-0,21		-0,25

HAT ... Hilfs- oder Anlernfähigkeit.

Berufserfahrung: Die Bezeichnung der Ausprägungen besteht jeweils aus der Dreierkombination Art der Tätigkeit im Vergleich zur fiktiven ausgeschriebenen – Niveau der Tätigkeit im Vergleich zur fiktiven ausgeschriebenen – Ort der Tätigkeit.

6. Schlussfolgerungen

6.1. Inhaltliche Schlussfolgerungen

Es zeigt sich, dass formell anerkannte Abschlüsse aus dem Ausland sehr gut angenommen werden. Daraus ist zu schließen, dass erstens die faktische Möglichkeit der Anerkennung rechtlich und organisatorisch verbessert werden muss, und dass auch in Fällen, wo eine Anerkennung formell nicht möglich ist, ein amtliches Dokument ausgestellt werden sollte, in dem dies dargelegt und auf für die betrieblichen Akteure verständliche Weise begründet wird. Berufliche Auslandserfahrung wird in stärker exportorientierten Betrieben positiv aufgenommen, in anderen Betrieben aber tendenziell negativ. Serbien wird als Herkunftsland eher negativer bewertet als die Türkei. Noch negativer wurde Westafrika bewertet. Weiters zeigt sich, dass Zeugnisnoten nach wie vor in allen Betrieben großen, wenn auch mitunter uneingestanden Einfluss auf die Entscheidung haben. Der absolvierte Schultyp wird nicht ganz einheitlich bewertet. Fachschulen ohne Matura erhalten durchgängig schlechtere Bewertungen. Fachhochschulen, Berufsbildende Höhere Schulen und Lehrabschluss werden zwar nicht von allen gleich positiv gesehen, schneiden aber im Durchschnitt ungefähr ebenbürtig ab.

Am Beispiel der Zeugnisnoten bestätigt sich, was in der sozialpsychologischen Literatur seit der Zwischenkriegszeit gut dokumentiert ist: Absichten in die Tat umzusetzen ist schwer, wenn sie vom Wollen abhängig bleiben. Ein nennenswerter Teil der Befragten möchte sich von den Noten nicht beeindrucken lassen, schafft es aber nicht. Wenn sie ihrem Wollen zum Durchbruch verhelfen wollten, müssten sie Strukturen schaffen, die das Ergebnis des Handelns von ihrem persönlichen Wollen unabhängig machen. Sie müssten tun, was als außerordentliches Wagnis erscheint, nämlich sich selbst Kontrollverlust auferlegen und die Abläufe einer Automatik übergeben. Diese Erkenntnis gilt nicht nur für Zeugnisnoten, sondern auch für andere Merkmale, und ist daher auch ein Argument für Schritte in Richtung einer Formalisierung und damit einhergehenden Anonymisierung von Bewerbungen. Dies ist ein komplexes Thema, bei dem ein Informationsnotstand herrscht.

Von den 24 Betrieben gaben zehn direkt und zwei mittelbar an, durch keinen finanziellen Anreiz in ihrem Auswahlverhalten beeinflussbar sein zu wollen. Auch in anderen Betrieben gab es Kommentare in die Richtung, Geld sei immer willkommen, aber kein Kriterium für die Entscheidung. Die Stichprobe ist zu klein, um eine Verallgemeinerung vorzunehmen, aber es ist klar, dass Geldanreize, so reizvoll sie dank ihrer Einfachheit sein mögen, nur begrenzte Wirksamkeit entfalten werden. Möglicherweise wäre es besser, die dafür budgetierten Mittel zwar dem Zweck zu widmen, aber

sie anders einzusetzen. Eine Stoßrichtung wäre, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AMS und der mit ihm kooperierenden Trainingseinrichtungen möglichst praktisch im Umgang mit Widerstand und Vorurteilen bei Firmen zu schulen. Es ginge zum einen darum, den Widerstand zu überwinden und eine Vermittlung zuwege zu bringen, zum anderen um die produktive Verarbeitung jener Widerstände, die es zunächst nicht zu überwinden gelingt. Man könnte auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anreize bieten, muss sich aber im Klaren sein, dass das Frustration erzeugt, wenn man nicht auch die Kompetenz mitliefert, ihnen zu folgen.

In der Frage der Eingliederungsbeihilfen geht es um große Beträge. In den Medien war die Rede von €100 Millionen allein für Arbeitslose über 50 Jahren (Pechar 2014). Die Befragung im Inntal zeigt, dass nur etwa die Hälfte der größeren Betriebe bereit ist, Eingliederungsbeihilfen in ihre Überlegungen einzubeziehen. Die andere Hälfte präsentiert sich als heterogen. Darunter sind solche, die zwar die Annahme der Gelder nicht verweigern, sich dadurch aber an keine Zusagen gebunden fühlen, andere, welche dieselbe Person auch ohne Beihilfe beschäftigt hätten, und dritte, welche einer mit einer Beihilfe belasteten Person keine Chance geben wollen, weil sie keine Zusagen eingehen wollen. Sie alle vermitteln im Interview den Eindruck, diese Art des Umgangs des AMS mit öffentlichen Geldern als unprofessionell und bedauerlich zu erleben. Um dem genauer auf den Grund zu gehen, wäre jedoch eine eigene Erhebung nötig, für die sich neuerlich die hier angewandten Methoden vorzüglich eignen würden.

Als Anregung wäre vielleicht zu erwägen, statt zu den Betrieben zu sagen, hier ist die Person und hier ist das Geld, die Vergabe von Geldmitteln an die Durchführung von Fitnessprogrammen im Betrieb und in der Firma zu knüpfen: Fit für Diversität, fit für Qualifikationen aus dem Ausland, fit für „schwierige Junge“ und ähnliches und sich als AMS inhaltlich und organisatorisch an diesen Maßnahmen zu beteiligen. Die aktive, kooperative Beteiligung wäre mit Sicherheit die einzige effektive und von den Betrieben respektierte Form der Erfolgskontrolle.

Informationsveranstaltungen, die auf Personalerinnen und Personaler orientiert sind und von AMS, AST (Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen) und Wirtschaftskammer gemeinsam angeboten werden, könnten nützlich sein. Da etliche der jüngeren Personalverantwortlichen MCI-Abschlüsse haben, wäre es offensichtlich auch gut, wenn das Thema ausländische Abschlüsse dort in den Lehrplan käme.

6.2. Methodische Schlussfolgerungen

Das Erhebungsinstrument machte es den Befragten sehr schwer, sich um eine genaue Antwort zu drücken. Im Grunde bestand nur die Wahl, abzubrechen oder präzise zu antworten. Versuche, bewusst inkonsistent zu antworten, gab es, wie die statistische Analyse zeigt, entweder nicht oder sie schlugen fehl. In einer Anzahl von Fällen entstand daraus eine ablehnende Stimmung. Auf die Ergebnisse hatte das offenbar keine Auswirkungen. Ebenso hatte es, wie neuerlich die statistische Analyse beweist, keine Auswirkungen, ob das Interview von einer Frau Mitte 20 oder von einem Mann Mitte 50 durchgeführt wurde. Offenbar ist das Erhebungsinstrument in der Tat sehr robust. Es lohnte sich, ausreichend Zeit in seine Konstruktion zu investieren.

Die großen Firmen suchen ständig höher qualifiziertes Personal und sie bekommen ständig Bewerbungen. Sie fragen sich nicht, wie finde ich jemanden für diese Stelle, sondern, wer unter den Bewerbern ist für welche Stelle geeignet. Die abhängige Variable hätte daher sehr gut die Antwort auf die Frage sein können, für welche Art von Stelle scheint Ihnen diese Bewerberin bzw. dieser Bewerber am ehesten geeignet und welche andere Stelle käme eventuell sonst noch in Frage. Es hätte dann zusätzlich noch nachgefragt werden können, welcher Kollektivvertrag gälte und welche Einstufung zu erwarten wäre.

7. Literaturangaben

Allport, Gordon W (1954/1975) *The Nature of Prejudice*; Basic Books (deutsch: *Die Natur des Vorurteils*; Kiepenheuer & Witsch, 1971).

Asbrock, Frank / Kauff, Mathias / Issmer, Christian / Christ, Oliver / Pettigrew, Thomas F. / Wagner, Ulrich (2012) *Kontakt hilft – auch wenn die Politik es nicht immer leicht macht*; in: Heitmeyer (Hg) 2012:199-219.

Auspurg, Katrin / Liebe, Ulf (2011) *Choice-Experimente und die Messung von Handlungsentscheidungen in der Soziologie*; *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63/2:301-314.

Backhaus, Klaus / Erichson, Bernd / Plinke, Wulff / Weiber, Rolf (2006) *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*, 11. Auflage; Springer.

Beck, Michael / Opp, Karl-Dieter (2001) *Der faktorielle Survey und die Messung von Normen*; *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53/2:283-306.

Best, Henning / Wolf, Christof (2010) *Logistische Regression*; in: Wolf/Best (Hg) 2010:827-854
http://www.handbuch-datenanalyse.de/sites/default/files/Wolf_Best_2010-Kap31.pdf, 2010-10-27.

Christ, Oliver / Wagner, Ulrich (2008) *Interkulturelle Kontakte und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit*; in: Heitmeyer (Hg) 2008:154-168.

Dülmer, Hermann (2007) *Experimental Plans in Factorial Surveys: Random or Quota Design?*; *Sociological Methods & Research* 35/3:382-409.

EU-FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2009) *EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey Main Results Report Conference Edition*; European Union Agency for Fundamental Rights
http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/eumidis_mainreport_conference-edition_en.pdf, 2009-12-10.

Fibbi, Rosita / Kaya, Bülent / Piguët, Etienne (2003) *Le passeport ou le diplôme ? Etudes des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*; *Rapport de recherche 31/2003*; Swiss Forum for Migration and Population Studies
<http://doc.rero.ch/lm.php?url=1000,44,4,20070222144033-RW/31.pdf>, 2010-09-24.

Gächter, August (2012) Der Bildungserwerb der 15 bis 19 Jährigen; Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 26; https://www.zsi.at/attach/p26_12_bfi1stn.pdf, 2012-12-17.

Gächter, August (2013) Kosten unzureichender sozialer Integration von EinwanderInnen; Städtebund <http://www.staedtebund.gv.at/de/themenfelder/integration-und-migration/studien.html>, 2014-06-16.

Gächter, August (2014) Die Einwanderung aus der Türkei und was aus ihr wird; in: Özbaş u.a. (Hg) 2014:26-60.

Groß, Jochen / Börensen, Christina (2009) Wie valide sind Verhaltensmessungen mittels Vignetten? Ein methodischer Vergleich von faktoriellem Survey und Verhaltensbeobachtung; in: Kriwy/Gross (Hg) 2009:149-178.

Heitmeyer, Wilhelm (Hg) (2008) Deutsche Zustände. Folge 6; Suhrkamp.

Heitmeyer, Wilhelm (Hg) (2012) Deutsche Zustände. Folge 10; Suhrkamp.

Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf (2014) Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt; IHS http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/diskriminierung_migrantinnen_arbeitsmarkt.pdf, 2014-07-30.

Hox, Joop J. / Kreft, Ita G. G. / Hermkens, Piet L. J. (1991) The Analysis of Factorial Surveys; Sociological Methods & Research 19/4:493-510.

Jasso, Guillermina (1988) Whom Shall We Welcome? Elite Judgments of the Criteria for the Selection of Immigrants; American Sociological Review 53/6:919-932.

Jasso, Guillermina (2006) Factorial Survey Methods for Studying Beliefs and Judgments; Sociological Methods & Research 34/3:334-423.

Klein, Markus (2002) Die Conjoint-Analyse: Eine Einführung in das Verfahren mit einem Ausblick auf mögliche sozialwissenschaftliche Anwendungen; ZA-Information 50:7-45 <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/19906>, 2014-06-16.

Kriwy, Peter / Gross, Christiane (Hg) (2009) Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen; VS.

Mood, Carina (2010) Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It; *European Sociological Review* 26/1:67-82.

Nisic, Natascha / Auspurg, Katrin (2009) Faktorieller Survey und klassische Bevölkerungsumfragen im Vergleich. Validität, Grenzen und Möglichkeiten beider Ansätze; in: Kriwy/Gross (Hg) 2009:211-235.

Özbaş, Ali / Hainzl, Joachim / Özbaş, Handan (Hg) (2014) 50 Jahre türkische Gast (?) Arbeit in Österreich; Leykam.

Pechar, Brigitte (2014) Gehalt statt Arbeitslosengeld. Eingliederungsbeihilfe von 100 Millionen Euro soll 9000 Arbeitsplätze schaffen; *Wiener Zeitung* 27.3.2014 Seite 12.

Pettigrew, Thomas F / Tropp, Linda R (2006) A Meta-analytic Test of Intergroup Contact Theory; *Journal of Personality and Social Psychology* 90/5:751-783.

Weichselbaumer, Doris (2014) Correspondence Testing; in: Hofer u.a. 2014:20-57.

Winkler, Jürgen R. (2003) Ursachen fremdenfeindlicher Einstellungen in Westeuropa. Befunde einer international vergleichenden Studie; *Aus Politik und Zeitgeschichte* B26:33-38
http://www.bpb.de/publikationen/NBAFT3.0.0.Umgang_mit_Migrantinnen_und_Migranten.html, 2011-07-11.

Wolf, Christof / Best, Henning (Hg) (2010) *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*; VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Zick, Andreas / Küpper, Beate / Hövermann, Andreas (2011) *Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*; Friedrich-Ebert-Stiftung <http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf>, 2012-03-04.