

## BERICHTE UND MITTEILUNGEN

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE IN  
ÖSTERREICH UND DEUTSCHLAND  
UNTERSCHIEDE UND GEMEINSAMKEITEN

Mit 2 Abbildungen und 6 Tabellen

HEINZ FASSMANN und WOLFGANG SEIFERT

*Summary:* Occupational systems concerning the employment of foreign labour in Austria and Germany

The Austrian and German occupational systems concerning the employment of foreign labour are characterized by many common features. Both countries started with the systematic recruitment of foreign labour from southern and south-eastern Europe in the second half of the 50's or at the beginning of the 60's. Both pursued a policy of short-term working stays and the rotation of the recruited labour. And both defined specific branches of the labour market in which foreign citizens were allowed to work legally. In no way did Austria or Germany leave the employment of foreigners to the forces of the free market, but produced on the contrary a partially complicated set of rules that defines who is allowed to work when, to what extent and in what branches. This regulation had a large share in the formation of an ethnic labour market, which has had lasting effects on the employment situation of foreigners in Austria and Germany.

This article presents an analysis of this ethnic segmentation of the labour market in Germany and Austria. It is based on several microcensuses and on the socioeconomic panel. Among other things the analysis proves that the German labour market gives foreigners of the second and third generation better professional chances than does the Austrian. Whereas a stronger fixation on professional entrance placements can be stated for Austria. Barriers of ethnic segmentation are in Germany easier to overcome than in Austria. Different explanatory approaches for this and other detectable differences are discussed in the present contribution.

*Zusammenfassung:* Viele Gemeinsamkeiten kennzeichnen das Beschäftigungsregime ausländischer Arbeitskräfte in Österreich und Deutschland. Beide Staaten begannen mit der systematischen Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte aus dem südlichen und südöstlichen Europa in der zweiten Hälfte der 50er bzw. Anfang der 60er Jahre. Beide verfolgten dabei eine Politik der kurzfristigen Arbeitsaufenthalte und der Rotation der angeworbenen Arbeitskräfte. Und sie definierten spezifische Bereiche des Arbeitsmarktes, wo ausländische Arbeitskräfte eine legale Erwerbstätigkeit aufnehmen durften. Österreich und Deutschland überließen die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in keinem Fall den Kräften eines freien Marktes, sondern schufen ein teilweise kompliziertes Regelwerk, das definiert, wer, wann, in welchem Ausmaß und in welchen Bereichen erwerbstätig sein darf. Diese Regulation war maßgeblich an der Herausbildung eines ethnischen Arbeitsmarktes beteiligt, der die Beschäftigungssituation ausländischer Arbeitskräfte in Österreich und Deutschland nachhaltig geprägt hat.

Der vorliegende Beitrag präsentiert eine Analyse dieser ethnischen Segmentierung der Arbeitsmärkte in Deutschland und in Österreich. Sie stützt sich dabei auf mehrere Mikrozensus bzw. auf das Sozioökonomische Panel. Die Analyse belegt unter anderem, daß der deutsche Arbeitsmarkt ausländischen Arbeitskräften der zweiten und dritten Generation größere berufliche Chancen einräumt als der österreichische. In Österreich läßt sich eine stärkere Fixierung auf berufliche Einstiegsplatzierungen feststellen als in Deutschland. Ethnische Segmentengrenzen stellen in Deutschland weniger hohe Barrieren dar als in Österreich. Unterschiedliche Erklärungsansätze für diese und andere empirisch feststellbaren Unterschiede werden in diesem Beitrag diskutiert.

### 1 Einleitung

Viele Analysen über die Integration ausländischer Arbeitskräfte in das Beschäftigungssystem stehen vor einem immanenten Problem: Wie sind empirisch feststellbare Unterschiede der beruflichen Plazierung der ausländischen und der inländischen Wohnbevölkerung zu werten? Wann sind quantitative Unterschiede groß und wann sind sie klein? Und ist der festgestellte Effekt der Staatsbürgerschaft singulär oder auch in anderen vergleichbaren Ländern zu finden? Unterschiede zwischen der in- und der ausländischen Bevölkerung sind vergleichsweise einfach zu beschreiben, aber qualitativ schwer zu bewerten, denn es fehlt der normative Vergleichsmaßstab.

Ländervergleiche können das immanente Problem teilweise lösen, weil im Vergleich Strukturunterschiede relativiert und Aussagen über das politische, ökonomische und soziale System ermöglicht werden. Ländervergleiche sind jedoch selten, weil unterschiedliche Datenquellen und externe Randbedingungen einen erhöhten Analyseaufwand nach sich ziehen. Statistiken sind oft schwer vergleichbar, und man muß eine genaue Kenntnis des gesellschaftlichen Systems besitzen, um nicht Fehlschlüssen zu unterliegen.

Mit der vorliegenden Arbeit wird dahingehend eine Lücke gefüllt. Sie befaßt sich mit der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte nach Deutschland und Österreich. Sie stellt Gemeinsamkeiten und Unterschiede dar, und sie gestattet damit, Aussagen über das

Migrationsregime und den Arbeitsmarkt der beiden Staaten zu treffen, die im Rahmen einer singulären Analyse nicht möglich wären.

Der Beitrag umfaßt nach einer theoretischen Einleitung drei unterschiedliche empirische Abschnitte. Der erste informiert über die Entwicklung der Arbeitskräftewanderungen nach Deutschland und Österreich seit 1960. Der zweite Abschnitt zeigt die geographischen und soziodemographischen Strukturmerkmale der ausländischen Arbeitskräfte auf, und im dritten Teil des Beitrags wird eine Analyse der beruflichen Positionierung ausländischer Arbeitskräfte und deren Veränderungen in Abhängigkeit von der Aufenthaltsdauer vorgestellt.

## 2 Theoretischer Hintergrund und Datengrundlage

Die Analyse der beruflichen Positionierung der ausländischen Arbeitskräfte orientiert sich an einem spezifischen theoretischen Hintergrund. Angenommen wird, daß die Arbeitsmärkte in Österreich und in Deutschland segmentiert sind und sich in beiden Staaten weit von einem neoklassischen Modell entfernt haben. Segmentation bedeutet, daß der Arbeitsmarkt in Teileinheiten zerfällt, die voneinander abgeschottet sind und sehr unterschiedliche innere Strukturen aufweisen (PIORE 1978; BLOSSFELD u. MAYER 1988; SZYDLIK 1990; FASSMANN 1993; SEIFERT 1995 u. 1996). Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Berufslaufbahnen sind in den einzelnen Arbeitsmarktsegmenten sehr verschieden. Ob die Segmente als primär oder sekundär, als intern oder extern, als geschützt oder offen bezeichnet werden, kann in diesem Zusammenhang vernachlässigt werden. Ebenso müssen an dieser Stelle weder die Rationalität, die hinter der Segmentation steht, noch die wichtigsten Trennlinien besprochen werden. Was für die nachfolgende Analyse einzig wichtig ist, ist die Tatsache, daß der Eintritt in bestimmte Segmente sehr selektiv erfolgt. Zum Teil rigide Filtermechanismen sorgen dafür, daß spezifische Arbeitskräfte in einzelne Segmente Eintritt finden und andere nicht. Selektionskriterien sind dabei sehr häufig formale Bildungsabschlüsse, das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit und die Staatsbürgerschaft (vgl. CASTLES a. MILLER 1993). In manchen Arbeitsmarktsegmenten sind die Selektionskriterien formell festgeschrieben, in anderen entspricht es eher einer „überlieferten“ Norm, bestimmte Arbeitskräfte zuzulassen.

Die Staatsbürgerschaft ist ein wichtiges Selektionskriterium für den Eintritt in bestimmte Arbeitsmarktsegmente, für andere spielt sie überhaupt keine Rolle. Der ausländischen Arbeitskräften zur Verfügung stehende Arbeitsmarkt verengt somit die Auswahl an potentiellen Arbeitsplätzen und kanalisiert die Beschäftigung in eine ganz bestimmte Richtung. Das für ausländische Arbeitskräfte zugängliche Arbeitsmarktseg-

ment zeichnet sich durch geringe Attraktivität, fehlende Karrieremöglichkeiten und hohes Beschäftigungsrisiko aus. Warum dies so ist, kann humankapitaltheoretisch und gesellschaftspolitisch erklärt werden. Die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte unterliegt der Vorstellung, daß damit kurzfristig auftretende Nachfragespitzen abgefangen werden können. Ausländische Arbeitskräfte sollen dann kommen, wenn sie benötigt werden, und wieder gehen, wenn die Nachfrageentwicklung dies erfordert. Aus humankapitaltheoretischen Überlegungen heraus wäre es als eine vergeudete Investition anzusehen, wenn ausländische Arbeitskräfte auf Arbeitsplätzen beschäftigt würden, die eine Akkumulation betriebs- und arbeitsplatzspezifischen Wissens ermöglichen. Denn dann, wenn sich diese Bildungsinvestition bezahlt machen würde, muß die Arbeitskraft den Betrieb und das Land möglicherweise wieder verlassen.

Ähnlich wirken auch jene gesellschaftspolitischen Regelungen, die die Aufteilung der Arbeitsplätze bei nachlassender Nachfrage regeln. Das Primat der Inländerbeschäftigung, eine in beiden Ländern akzeptierte Prämisse, normiert die Verteilung inländischer Arbeitskräfte auf stabile Arbeitsplätze und weist ausländischen Arbeitskräften instabile Arbeitsmöglichkeiten zu. Hinter dieser unterschiedlichen Aufteilung des Arbeitsmarktes steht die politische Macht der inländischen Wähler.

Ausländische Arbeitskräfte befinden sich somit in einer ungünstigen Arbeitsmarktposition. Sie werden auf Arbeitsplätze verwiesen, die wenig attraktiv sind, werden relativ schlecht entlohnt und besitzen ein hohes Beschäftigungsrisiko. Ein häufiger Arbeitsplatzwechsel ist zu beobachten und arbeitsmarktpolitisch auch intendiert. Die sich damit abzeichnende unstete Erwerbsbiographie signalisiert Arbeitgebern jedoch, daß diese Arbeitskräfte für humankapitalintensive Arbeitsplätze wenig brauchbar sind, und verweist auf eine Beschäftigung in jenen Teilen der Produktion oder des Dienstleistungsbereichs, in denen oftmaliges Wechseln kein personalpolitisches Problem darstellt. Diese Dialektik der Ausländerbeschäftigung schreibt die Funktion ausländischer Arbeitskräfte fest und gestattet nur in Ausnahmefällen ein „Entkommen“.

Zu dieser für ausländische Arbeitskräfte ungünstigen Situation kommt eine im neoklassischen Sinne ungleiche Angebots- und Nachfragesituation. Auf der einen Seite limitieren entsprechende Gesetze in Deutschland und noch viel stärker in Österreich die Nachfrage nach Arbeitskräften. Unternehmer würden in vielen Fällen die Beschäftigung einer größeren Anzahl von relativ billigen ausländischen Arbeitskräften präferieren, entsprechende Regulationen verhindern dies jedoch. Auf der anderen Seite befindet sich ein Angebot von ausländischen Arbeitskräften, das aufgrund der Attraktivität westeuropäischer Arbeitsmärkte und der oft kärglichen Lebensbedingungen in den Herkunftsländern sehr groß ist. Dazu kommt, daß

in den meisten Herkunftsländern ein demographisches Wachstum für ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot sorgt. Es liegt somit eine potentielle „Overcrowding-Situation“ vor, die die Marktposition ausländischer Arbeitskräfte extrem schwächt. Die Herausbildung ethnischer Netzwerke und die Weitergabe von Informationen über Arbeitsplätze innerhalb dieser Netze fördern weiters die Stabilität der ethnischen Segmentierung der Arbeitsmärkte in Deutschland und in Österreich.

Für die Analyse der ethnischen Segmentierung ist der Umstand wesentlich, daß sich Strukturunterschiede auch in einer längerfristigen Perspektive nicht auflösen. Die Tatsache, daß ausländische Arbeitskräfte zum Zeitpunkt ihrer Zuwanderung eine Tätigkeit am unteren Ende des Beschäftigungssystems übernommen haben, kann nicht als hinreichender Beleg für eine ethnische Segmentierung gelten, denn möglicherweise entsprach diese Tätigkeit genau dem Qualifikationsprofil der ausländischen Arbeitskräfte. Wenn jedoch ausländische Arbeitskräfte trotz wachsendem Humankapital, höherem Bildungsgrad und besserer Sprachkenntnisse noch immer in den beruflichen Einstiegsplatzierungen verharren, dann liegt damit ein klares Indiz für eine ethnische Segmentierung vor.

Darin liegt eine wichtige Fragestellung dieses Beitrags. Wenn der Arbeitsmarkt in Österreich und Deutschland ethnisch segmentiert ist, dann werden sich die beruflichen Positionen der ausländischen Arbeitskräfte kaum verändern. Ist der Arbeitsmarkt dagegen offen und kennt keine ethnische Segmentierung, dann wird sich die berufliche Positionierung mit der Zunahme der Aufenthaltsdauer deutlich verändern.

Die Analyse stützt sich im wesentlichen auf das deutsche Sozioökonomische Panel (SOEP) und auf mehrere österreichische Mikrozensus.<sup>1)</sup> Der österreichische Mikrozensus basiert auf einer einstufigen, geschichteten Zufallsstichprobe von etwa 30 000 Wohnungen mit unterschiedlichen Auswahlätzen je Bundesland. Im Unterschied dazu ist das SOEP eine repräsentative Längsschnitterhebung, die seit 1984 jährlich in den alten und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Während damit für

Deutschland eine kohortenspezifische Analyse möglich ist, können in Österreich in der Regel nur Querschnitte miteinander verglichen werden, was methodische Unschärfen impliziert.<sup>2)</sup>

### 3 Die Entwicklung der Arbeitskräftewanderung nach Österreich und Deutschland 1960–1995

Die Entwicklung der Zuwanderung nach Österreich und Deutschland weist viele Parallelen, aber auch Unterschiede auf. Gemeinsam ist die historische Abfolge der Arbeitskräftewanderung. In beiden Staaten markiert der Beginn der Arbeitskräftewanderung das Ende der unmittelbaren Nachkriegszeit. Die beiden Volkswirtschaften haben sich gegen Ende der 50er Jahre erholt und die Flüchtlinge, *displaced persons* und die Vertriebenen der Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg in das Beschäftigungssystem integriert. Jede Nachfrageausweitung stieß im Rahmen der damals gängigen gesellschaftlichen Bedingungen auf Angebotsgrenzen. Anfang der 60er Jahre forderten Vertreter der Wirtschaft, das Rekrutierungsgebiet für das Arbeitskräfteangebot über die Staatsgrenzen hinaus ausdehnen zu dürfen. Insbesondere auch deshalb, weil Westdeutschland bereits 1955 mit Italien einen Anwerbevertrag abgeschlossen hatte, davon jedoch aufgrund der hohen Zahl von Migranten aus der ehemaligen DDR keinen Gebrauch gemacht hatte. Erst mit dem Bau der Berliner Mauer 1961 setzte eine nennenswerte Arbeitskräftewanderung aus dem Südosten Europas ein.

In Österreich war die Situation ähnlich. Die Notwendigkeit einer Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften stellte sich in den 50er Jahren noch nicht. Zu groß waren die Arbeitslosigkeit und die Zahl derer, die in den Nachkriegsjahren in das Beschäftigungssystem integriert werden mußten. Dazu kam eine rasante Entagrarisierung, die zum Aufbau eines im Inland verfügbaren Arbeitskräfteangebots führte. Anfang der 50er Jahre war noch über ein Drittel aller Erwerbspersonen in der Landwirtschaft tätig, gegen Ende des Jahrzehnts waren es weniger als 20%. Anfang der 60er Jahre war jedoch das Wachstum des endogenen Arbeitskräfteangebots beendet. Steigende Geburtenzahlen, damit zusammenhängend eine sinkende Frauenerwerbstätigkeit und eine wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften veranlaßten Österreich dazu, dem Beispiel anderer westeuropäischer Staaten zu folgen und auf der Grundlage von bilateralen Verträgen (Spanien 1962, Türkei 1964 und Jugoslawien 1966) ausländische Arbeitskräfte anzuwerben. Das Abkommen mit Spanien blieb weitgehend bedeutungslos und erst Mitte der 60er Jahre erfolgte eine massenhafte Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte.

Im Verlauf der Anwerbung durch österreichische Unternehmer änderte sich die geographische Herkunft der Zuwanderer allmählich und verlagerte sich an die

<sup>1)</sup> Über die Vorzüge und Schwächen der beiden Individualdatenquellen informieren FASSMANN (1993, Mikrozensus) und SEIFERT (1995, SOEP).

<sup>2)</sup> Für die untersuchte Forschungsfrage ist eine Längsschnittstudie von Vorteil, weil damit Veränderungen der Grundgesamtheit ausgeschlossen werden können und somit der „Nettoeffekt“ von Mobilität im Zeitverlauf untersucht werden kann. Leider stehen für Österreich keine entsprechenden Längsschnittdaten sondern nur Querschnittdaten zur Verfügung. Die methodisch bedingten Unterschiede zwischen Österreich und Deutschland sind jedoch geringer zu bewerten, wenn die Längsschnittdaten nur über einen kurzen Zeitraum betrachtet werden.

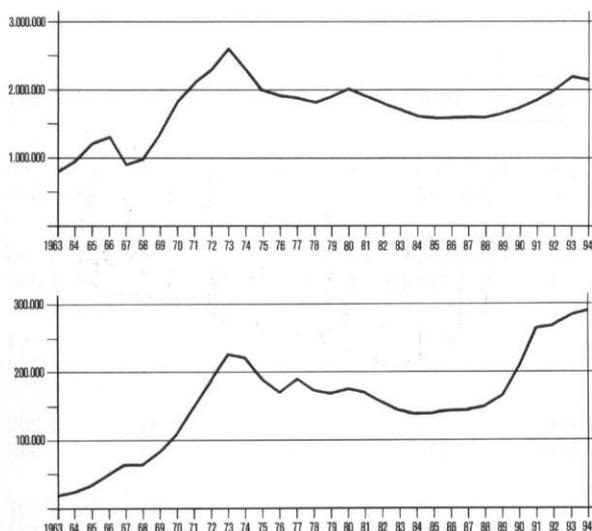


Abb. 1: Ausländische Arbeitskräfte (1963–1994) in Deutschland (oben) und Österreich (unten)

Foreign labour (1963–1994) in Germany (above) and Austria (below)

europäische „Peripherie“. Österreich mußte aufgrund der Konkurrenz mit anderen Anwerbestaaten auf entferntere Gebiete ausweichen. So warb Österreich vornehmlich im Südosten des damaligen Jugoslawien an (Serbien, Bosnien-Herzegowina und Mazedonien), während die Arbeitsmigranten aus Slowenien und Kroatien überwiegend in andere westeuropäische Länder (Westdeutschland, Schweiz und Schweden) mit höherem Lohnniveau gingen. Auch die demographische Struktur der Arbeitsmigranten hat sich im Laufe der Anwerbung verändert. Während Anfang der 60er Jahre überwiegend junge Männer mit durchschnittlich guter Bildung und ohne Familie nach Österreich kamen, wanderten Ende der 60er und besonders in den 70er Jahren zunehmend auch ältere Personen und teilweise ganze Familien nach Österreich.

Sowohl in Österreich als auch in Westdeutschland war die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte nur als temporäre Maßnahme zur Überbrückung des Arbeitskräftemangels in Phasen der Hochkonjunktur gedacht. Die Anwerbung erfolgte jeweils nach dem Rotationsprinzip; Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis wurden nur befristet erteilt. Nach Ablauf dieser Frist wurden neue Arbeitskräfte angeworben. Dies konnte jedoch nicht dauerhaft aufrechterhalten werden. Dem standen die Interessen der Arbeitgeber entgegen, die nicht ständig neue Arbeitskräfte einarbeiten lassen wollten, und auch viele angeworbene Arbeitnehmer waren an einem längeren Aufenthalt im Zielland interessiert.

Die quantitative Ausprägung der Ausländerbeschäftigung in Österreich und Deutschland ist überraschend ähnlich, wenn die unterschiedliche Einwohnerzahl der beiden Staaten berücksichtigt wird (Abb. 1). Nach Be-

ginn der Anwerbung stieg sowohl in Österreich als auch in Deutschland die Zahl der ausländischen Beschäftigten sehr schnell an. Während in der Wirtschaftskrise von 1967/68 in Westdeutschland ein deutlicher, vorübergehender Rückgang in der Zahl der ausländischen Beschäftigten zu beobachten war, hatte diese Rezession in Österreich kaum Auswirkungen. 1973 erreichte die Ausländerbeschäftigung in beiden Staaten ihren vorläufigen Höhepunkt. Der darauffolgende Rückgang an ausländischen Beschäftigten hatte in Deutschland und Österreich in etwa das gleiche Ausmaß. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten ging jeweils um rund 40% zurück und erreichte in Österreich im Jahre 1984 ihren niedrigsten Stand, in Westdeutschland ein Jahr später. Im weiteren Verlauf stieg die Zahl der ausländischen Beschäftigten in Österreich proportional wesentlich stärker als in (West-) Deutschland. Österreich reagierte auf die gute Konjunkturentwicklung in der zweiten Hälfte der 80er Jahre abermals mit einer Ausweitung der Ausländerbeschäftigung, in Westdeutschland geschah dies in weit geringerem Umfang.

In Österreich hat sich die Zahl der ausländischen Beschäftigten zwischen 1971 und 1994 verdoppelt, in Deutschland liegt sie 1994 in etwa auf dem Niveau von 1974. Während der Anteil der ausländischen Beschäftigten in Deutschland in diesem Zeitraum im wesentlichen unverändert blieb, stieg er in Österreich von 6,2% auf 9,0% an und erreichte damit „deutsches“ Niveau.

In beiden Staaten war nach dem Anwerbestop eine gegenläufige Entwicklung hinsichtlich der Zahl der ausländischen Arbeitskräfte und der ausländischen Wohnbevölkerung zu beobachten. Der Familiennachzug wurde zum Motor wachsender Ausländerzahlen in Österreich und Deutschland. Vor die Wahl gestellt, in das Heimatland zurückzukehren – ohne Chancen auf eine spätere Rückkehr nach Österreich oder Deutschland – oder gleich hierzubleiben, entschloß sich die Mehrzahl der ausländischen Arbeitskräfte in beiden Ländern für letzteres. Viele holten ihre Familien nach oder gründeten Familien im Zielland. Dadurch entstand für beide Staaten eine nicht intendierte Einwanderungssituation mit zahlreichen gesellschaftlichen Folgeproblemen. Es veränderten sich Familienstrukturen, Geschlechterproportion, Altersstruktur und das Verhältnis von Berufstätigen und Wohnbevölkerung. Die Erwerbsquoten gingen nach dem Anwerbestop zum Teil erheblich zurück. In Westdeutschland blieb die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte zwischen 1971 und 1994 im wesentlichen gleich, die der ausländischen Wohnbevölkerung verdoppelte sich. In Österreich verdoppelte sich die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte, die der Wohnbevölkerung verdreifachte sich (Tab. 1).

Die rasante Zunahme der ausländischen Arbeitskräfte in Österreich und besonders der ausländischen Wohnbevölkerung in beiden Staaten war Folge des

Tabelle 1: Ausländische Bevölkerung in Deutschland und Österreich 1961–1994  
Foreign population in Germany and Austria, 1961–1994

	1961	1971	1981	1991	1993	1994
Ausländische Wohnbevölkerung						
Deutschland	686.000	3.438.700	4.629.700	5.882.300	6.878.100	6.990.500
Österreich	102.157	211.896	291.448	517.690	706.335	721.000
Ausländische Arbeitnehmer						
Deutschland	548.916	2.128.407	1.911.956	1.891.233	2.183.579	2.141.00
Österreich		150.216	171.773	264.102	282.776	291.000
Anteil an allen Beschäftigten						
Deutschland (sozialversicherungspflichtig)	2,6	9,3	8,4	8,2	9,4	9,4
Österreich		6,2	6,5	8,5	9,0	9,0
Index der ausl. Bevölkerung (1971=100)						
Deutschland	20	100	135	171	200	203
Österreich		100	138	244	333	340
Index der ausl. Arbeitnehmer (1971=100)						
Deutschland	26	100	90	89	103	101
Österreich		100	114	176	188	194

Quelle: Volkszählungsergebnisse und Bevölkerungsfortschreibung

Familiennachzugs, einer gegen Ende der 80er Jahre stark gestiegenen Nachfrage nach Arbeitskräften und eines nach Öffnung des ehemaligen Eisernen Vorhangs anwachsenden Arbeitskräfteangebots. Im Gegensatz zu anderen europäischen Staaten waren sowohl Österreich als auch Deutschland in hohem Maße von den Ereignissen in den östlichen Nachbarstaaten betroffen. Seit 1989/90 stiegen sowohl in Deutschland als auch in Österreich die Zuwanderung und die Zahl der Arbeitskräfte aus östlichen Nachbarstaaten (Polen, Tschechische Republik, Ungarn). Beide Staaten reagierten auf den wachsenden Migrationsdruck aus Osteuropa zu Beginn der 90er Jahre mit strengeren Grenzkontrollen und mit restriktiveren Gesetzen – aber auch mit neuen Maßnahmen zur Regulierung der Ost-West-Migration.

#### 4 Strukturmerkmale ausländischer Arbeitskräfte

##### 4.1 Geographische Herkunft

Zwei Drittel der ausländischen Arbeitskräfte in Österreich kommen aus dem ehemaligen Jugoslawien oder der Türkei. Das verbleibende Drittel entfällt auf Zuwanderer aus Deutschland, Rumänien, Polen, Ungarn, Tschechien und der Slowakei. Die geographische Herkunft hat sich – wie schon angedeutet – in den letzten Jahren deutlich verändert. Nach dem Fall des Eisernen Vorhangs hat sich der Anteil der Zuwanderer aus den ehemals sozialistischen Nachbarländern und dem früheren Jugoslawien erhöht. Im Vergleich dazu ging der Anteil der Türken und der „sonstigen“ Ausländer zurück.

In Deutschland sind Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei ebenfalls die größten

Zuwanderergruppen, allerdings haben beide zusammen nur einen Anteil von rund 40% an allen Ausländern in Deutschland. Die Streuung der Herkunftsgebiete ist in Deutschland weitaus größer als in Österreich. Die Zuwanderung aus Italien, Griechenland und Spanien ist für Deutschland um vieles wichtiger als für Österreich. Ebenso weist Polen eine enge Migrationsverflechtung mit Deutschland auf. Schließlich muß auf die Bedeutung der Zuwanderung aus der Dritten Welt hingewiesen werden, die in Österreich nahezu bedeutungslos geblieben ist, in Deutschland jedoch nicht (Abb. 2).

##### 4.2 Demographische und qualifikatorische Kennzeichen

Hinsichtlich der demographischen Struktur der ausländischen Arbeitskräfte in Österreich und Deutschland lassen sich zahlreiche Gemeinsamkeiten feststellen. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland liegt der Männeranteil bei Zuwanderern deutlich über dem der inländischen Wohnbevölkerung. Dies ergibt sich aus der spezifischen Abfolge des Migrationsprozesses: Zuerst wanderten alleinlebende Männer und erhöhten damit den Männeranteil. Erst später wurden Familien nachgeholt und der Männeranteil sank. Der Familiennachzug war bei den Türken deutlich stärker als bei den Zuwanderern aus dem ehemaligen Jugoslawien, was sich an der Männerquote ablesen läßt (Tab. 2).

Im Vergleich zur inländischen Wohnbevölkerung ist in beiden Staaten die Altersstruktur der Zuwanderer deutlich unterschiedlich. Der Anteil der Kinder unter 15 Jahren ist bei den Zuwanderern jeweils höher als bei der inländischen Bevölkerung, jener der über 60jährigen dagegen geringer. Schließlich liegt bei den Zuwanderern der Anteil der Personen im erwerbsfähigen

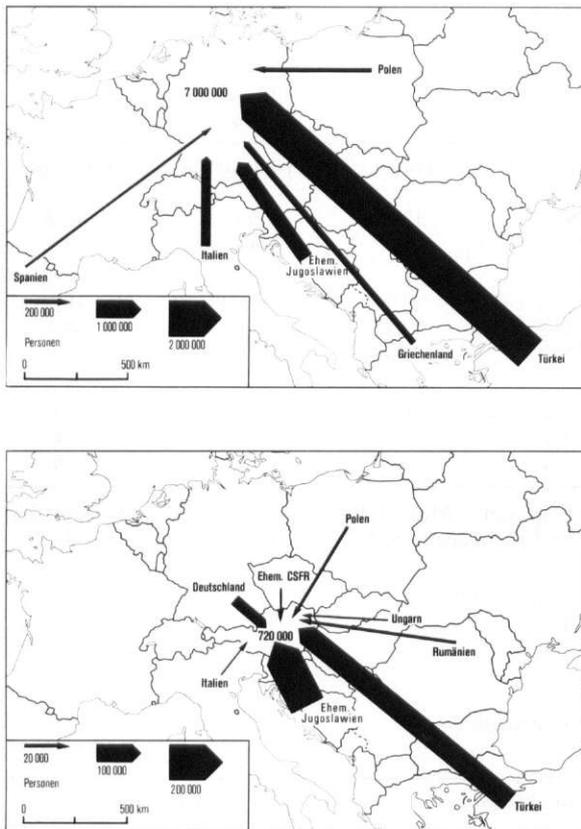


Abb. 2: Herkunft der ausländischen Wohnbevölkerung (1994) in Deutschland (oben) und Österreich (unten)  
Geographical origin of foreign population (1994) in Germany (above) and Austria (below)

Alter jeweils deutlich über dem der inländischen Bevölkerung.

In beiden Ländern wurden ausländische Arbeitskräfte überwiegend für die industrielle Massenproduktion und das Baugewerbe angeworben. In Österreich waren auch die Bereiche Tourismus oder persönliche Dienstleistungen von Bedeutung. Diese Tätigkeiten erforderten meist keine oder nur geringe Qualifikationen. Entsprechend verfügten auch die angeworbenen Arbeitskräfte kaum über höhere Qualifikationen. Eine über die primäre Ausbildung hinausgehende Bildung hat in Österreich nicht einmal jeder zehnte Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien oder der Türkei. In Deutschland verfügt ein etwas höherer Anteil an Zuwanderern über sekundäre Bildungsabschlüsse. Dies gilt insbesondere für türkische Zuwanderer.

##### 5 Beschäftigungsstruktur ausländischer Arbeitskräfte

Von besonderem Interesse für die Beurteilung des Migrationsregimes und der Integration ausländischer Arbeitskräfte ist deren Positionierung im Beschäfti-

gungssystem. Welche Positionen ausländische Arbeitskräfte einnehmen und wie sich diese Positionen im Laufe ihres Aufenthalts in Österreich oder Deutschland verändern, sagt viel über einen ähnlichen oder grundsätzlich unterschiedlichen Integrationsprozeß aus. Die theoretisch begründbare Sichtweise zielt dabei auf das Ausmaß und die Veränderung der ethnischen Segmentierung ab.

In Österreich und in Deutschland ist die überwiegende Majorität der ausländischen Arbeitskräfte als manuelle Arbeiter tätig (Tab. 3). In Deutschland beträgt der Anteil der un- und angelernten Arbeiter sowie der Facharbeiter aus der Türkei an allen türkischen Arbeitskräften 81%, in Österreich 94%. Die entsprechenden Werte für Arbeitskräfte aus dem ehemaligen Jugoslawien betragen 83% in Deutschland und 90% in Österreich. Nur wenige ausländische Arbeitskräfte konnten in Österreich oder Deutschland eine Angestelltenposition einnehmen, ebenfalls gering blieb der Anteil der Selbständigen.

Die berufliche Plazierung ausländischer Arbeitskräfte in Österreich und Deutschland ist überraschend ähnlich. In beiden Staaten sind Zuwanderer aus den traditionellen Gastarbeiterherkunftsstaaten als manuelle Arbeiter tätig (Tab. 4). Die geringen quantitativen Unterschiede sollen nicht überschätzt werden. Ein Teil davon kann als Folge unterschiedlicher Forschungs- und Erhebungsdesigns (Querschnittsvergleich versus Längsschnittsbetrachtung) aufgefaßt werden. Der Vergleich unterschiedlicher Zeitpunkte verweist demnach auf eine relativ stabile berufliche Plazierung. Es gibt zwar Tendenzen in Richtung Höherqualifikation, diese bleiben jedoch quantitativ gering. Einzig die Tätigkeit als Facharbeiter zeigt bei türkischen und ehemaligen jugoslawischen Arbeitskräften in Deutschland und Österreich eine leichte Zunahme. Ein massives Eindringen von ausländischen Arbeitskräften in Angestelltenpositionen ist jedoch weder in Deutschland noch in Österreich zu beobachten. Dieser Befund spricht sehr deutlich für die Stabilität der ethnischen Segmentierung in beiden Staaten.

Zu einem ähnlichen empirischen Befund gelangt man, wenn nicht die berufliche, sondern die sektorale Plazierung betrachtet wird. Ausländische Arbeitskräfte fanden sowohl in Deutschland als auch in Österreich Beschäftigung im Bereich des produzierenden Gewerbes und der Industrie sowie im Baugewerbe und – besonders in Österreich – im Bereich der persönlichen Dienstleistungen. Aufgrund des höheren Industrialisierungsgrades liegt in Deutschland der Anteil ausländischer Arbeitskräfte im sekundären Sektor über dem in Österreich. Umgekehrt ist die Situation im tertiären Sektor. In Österreich finden dort relativ mehr ausländische Arbeitskräfte eine Beschäftigung als in Deutschland.

In beiden Staaten hat sich die sektorale Struktur der ausländischen Arbeitskräfte im Zuge von Entindustrialisierung und Tertiärisierung verändert. Nur noch jeder

Tabelle 2: *Geschlecht, Altersverteilung und Bildung in Deutschland und Österreich*

Gender, age, and education in Germany and Austria

	Deutschland %			Österreich %		
	Türkei	Ehem. Jugoslawien	Insgesamt	Türkei	Ehem. Jugoslawien	Insgesamt
<b>Geschlecht<sup>1)</sup></b>						
Männer	55,0	55,2	48,7	57,7	53,9	48,3
Frauen	45,0	44,8	51,4	42,3	46,1	51,7
<b>Alter<sup>1)</sup></b>						
bis 14 Jahre	26,8	26,0	16,4	38,9	25,1	19,0
15–59 Jahre	69,8	70,1	63,2	60,2	71,7	62,1
60 Jahre und älter	3,4	3,9	20,4	1,0	3,2	18,9
<b>Bildungsgrad<sup>2)</sup></b>						
Primär	82	86	65	94	92	72
Sekundär	16	13	28	5	7	23
Tertiär	2	2	6	1	1	5

Anmerkungen: Primär = Hauptschule, Pflichtschule im Ausland; Sekundär = Mittlere Reife, höhere Schule im Ausland; Tertiär = Abitur, Universität. Aufgrund des Stichprobencharakters der Erhebungen (SOEP bzw. Mikrozensus) werden die Prozentwerte ohne Kommastellen wiedergegeben.

<sup>1)</sup> *Quelle:* Deutschland: Statistisches Bundesamt; Österreich: Mikrozensus 1993

<sup>2)</sup> *Quelle:* Deutschland: SOEP 1994; Österreich: Mikrozensus 1993

Tabelle 3: *Berufliche Stellung in Deutschland und Österreich nach der Staatsbürgerschaft*

Occupational position in Germany and Austria by citizenship

	Deutschland %				Österreich %	
	1984	1989	1990	1994	1988	1993
<b>Türkei</b>						
Ungelernte Arbeiter	38	26	27	20	34	48
Angelernte Arbeiter	41	43	36	40	45	28
Facharbeiter/Meister	14	22	24	21	12	18
Einfache Angestellte	4	2	3	6	8	1
Mittlere und gehobene Angestellte	1	6	3	5	0	2
Selbständige	2	1	6	8	1	4
	100	100	100	100	100	100
<b>Ehem. Jugoslawien</b>						
Ungelernte Arbeiter	17	16	23	10	47	40
Angelernte Arbeiter	39	42	40	41	34	35
Facharbeiter/Meister	30	29	27	32	12	15
Einfache Angestellte	5	4	6	9	2	4
Mittlere und gehobene Angestellte	3	5	4	7	1	2
Selbständige	6	4	1	2	4	4
	100	100	100	100	100	100
<b>Inländer</b>						
Ungelernte Arbeiter	5	4	4	4	6	5
Angelernte Arbeiter	12	12	11	9	12	11
Facharbeiter/Meister	17	18	19	16	22	20
Einfache Angestellte	10	9	10	12	12	12
Mittlere und gehobene Angestellte	33	38	37	39	16	20
Beamte	12	10	11	10	19	20
Selbständige	11	9	8	10	14	12
	100	100	100	100	100	100

Anmerkung: Aufgrund des Stichprobencharakters der Erhebungen (SOEP bzw. Mikrozensus) werden die Prozentwerte ohne Kommastellen wiedergegeben.

*Quelle:* Deutschland: Längsschnitte des SOEP 1984–1989 und 1990–1994; Österreich: Mikrozensus 1988 und 1993

Tabelle 4: Branchenverteilung in Deutschland und Österreich nach der Staatsbürgerschaft  
Distribution of branches in Germany and Austria by citizenship

	Deutschland %			Österreich %		
	1984	1989	1990	1994	1988	1993
<b>Türkei</b>						
Primärer Sektor	3	4	2	1	3	6
Produzierendes Gewerbe	67	65	57	51	57	53
Bau	12	12	12	8	13	14
Handel, Verkehr	7	5	8	12	10	9
Produktionsnahe Dienste	2	3	3	7	2	1
Persönliche Dienste	4	4	5	7	15	16
Staatliche und soziale Dienste	4	7	13	14	0	2
	100	100	100	100	100	100
<b>Ehem. Jugoslawien</b>						
Primärer Sektor	4	3	1	2	1	2
Produzierendes Gewerbe	46	51	54	46	41	39
Bau	20	19	17	16	11	17
Handel, Verkehr	11	9	8	12	16	14
Produktionsnahe Dienste	2	3	2	5	1	2
Persönliche Dienste	12	9	9	7	23	20
Staatliche und soziale Dienste	5	7	9	12	7	6
	100	100	100	100	100	100
<b>Inländer</b>						
Primärer Sektor	5	4	3	4	10	9
Produzierendes Gewerbe	32	34	33	33	27	25
Bau	8	6	6	6	8	8
Handel, Verkehr	16	16	16	17	20	21
Produktionsnahe Dienste	7	8	8	8	6	8
Persönliche Dienste	4	3	4	3	8	8
Staatliche und soziale Dienste	28	29	29	30	19	21
	100	100	100	100	100	100

Anmerkung: Aufgrund des Stichprobencharakters der Erhebungen (SOEP bzw. Mikrozensus) werden die Prozentwerte ohne Kommastellen wiedergegeben.

Quelle: Deutschland: Längsschnitte des SOEP 1984–1989 und 1990–1994; Österreich: Mikrozensus 1988 und 1993

vierte Österreicher und jeder dritte Deutsche geht einer Beschäftigung im produzierenden Gewerbe nach. Fast zwei Drittel aller Berufstätigen sind sowohl in Deutschland als auch in Österreich im Dienstleistungssektor tätig, der primäre Sektor ist in beiden Staaten zu einer Residualkategorie geschrumpft. Dennoch blieben die Industrie und das produzierende Gewerbe für ausländische Arbeitskräfte in beiden Staaten von großer Bedeutung. Mehr als zwei Drittel der türkischen Beschäftigten in Westdeutschland waren 1984 im produzierenden Gewerbe beschäftigt, 1994 war es immerhin noch etwas mehr als die Hälfte. Bei den Arbeitskräften aus dem ehemaligen Jugoslawien betrug der Anteil des sekundären Sektors 1984 rund 46% und lag 1994, nach einer Phase des Anstiegs, wieder auf dem Niveau von 1984.

Ein ähnliches Bild der Veränderung zeigt sich in Österreich. Ausländische Arbeitnehmer sind häufiger im sekundären Sektor tätig als inländische, insgesamt jedoch auf einem geringeren Niveau als in Deutschland. Arbeitnehmer aus dem ehemaligen Jugoslawien

sind seltener im produzierenden Gewerbe tätig als türkische. Darüber hinaus zeigt sich ein stärkerer Rückgang der türkischen Arbeitskräfte als der ehemals jugoslawischen. Wenn ausländische Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich tätig sind, konzentrieren sie sich in Österreich vorwiegend auf die persönlichen Dienstleistungen, während in Westdeutschland vor allem staatliche und soziale Dienste Bedeutung besitzen.

Die Analyse der sektoralen Platzierung ausländischer Arbeitskräfte verweist abermals auf eine Konzentration der Beschäftigung in einigen wenigen Bereichen und auf eine zeitliche Stabilität dieses Beschäftigungsmusters. Die Veränderung des Beschäftigungssystems in Richtung Dienstleistungsgesellschaft hat jedenfalls die inländische Bevölkerung rascher erfaßt als die ausländische. Dies gilt besonders für Deutschland und mit Abstrichen auch für Österreich, das bereits am Beginn des Analysezeitraums einen deutlich höheren Tertiärisierungsgrad aufwies.

Eine mögliche Erklärung für die Konzentration der ausländischen Bevölkerung in den unteren Bereichen

Tabelle 5: Berufliche Stellung von Erwerbspersonen mit Pflicht- bzw. Hauptschulabschluß  
Occupational position of persons with primary education

	Deutschland			Österreich		
	1984	1989	1990	1994	1988	1993
<b>Türkei</b>						
Ungelernte Arbeiter	35	25	30	17	36	48
Angelernte Arbeiter	48	43	37	45	41	30
Facharbeiter/Meister	13	26	27	28	13	19
Einfache Angestellte	3	3	3	5	8	1
Mittlere und gehobene Angestellte	0	1	1	1	1	1
Selbständige	1	2	2	3	2	2
	100	100	100	100	100	100
<b>Ehem. Jugoslawien</b>						
Ungelernte Arbeiter	12	14	23	10	48	42
Angelernte Arbeiter	37	39	37	37	34	36
Facharbeiter/Meister	37	35	31	41	11	15
Einfache Angestellte	5	4	7	9	3	4
Mittlere und gehobene Angestellte	3	5	2	3	3	3
Selbständige	6	3	1	0	4	3
	100	100	100	100	100	100
<b>Inländer</b>						
Ungelernte Arbeiter	7	6	6	6	8	7
Angelernte Arbeiter	18	18	18	16	16	15
Facharbeiter/Meister	26	27	29	26	29	27
Einfache Angestellte	13	11	12	16	14	15
Mittlere und gehobene Angestellte	20	23	24	25	7	9
Beamte	5	4	4	4	13	14
Selbständige	12	10	7	9	14	11
	100	100	100	100	100	100

Anmerkung: Aufgrund des Stichprobencharakters der Erhebungen (SOEP bzw. Mikrozensus) werden die Prozentwerte ohne Kommastellen wiedergegeben.

Quelle: Deutschland: Längsschnitte des SOEP 1984–1989 und 1990–1994; Österreich: Mikrozensus 1988 und 1993

der Beschäftigungshierarchie könnte in der Bildungsstruktur der ausländischen Bevölkerung begründet liegen (EICHWALDER 1991, BENDER u. SEIFERT 1996). Diese am Humankapitalansatz orientierte These meint, daß nicht das segmentierte Beschäftigungssystem ausländische Arbeitskräfte auf spezifische Arbeitsmarktbereiche fixiert, sondern das unterschiedliche Humankapital der in- und ausländischen Arbeitskräfte dafür verantwortlich zu machen ist.

Um dieser Frage nachgehen zu können, werden ausschließlich in- und ausländische Arbeitskräfte mit einem primären Bildungsabschluß betrachtet (Tab. 5). Da die Mehrzahl der Zuwanderer ihre Ausbildung im Ausland erworben hat, muß zugestanden werden, daß sich dies ungünstig auf deren berufliche Plazierung auswirkt. Qualifikationen, die im Rahmen des Schul- und Ausbildungsweges im Ausland erworben wurden, sind nicht immer direkt transferierbar. Qualifikationen können entwertet werden. Andererseits muß man annehmen, daß mit der Aufenthaltsdauer auch die Sprachkenntnisse sowie spezifische Fähigkeiten und

Fertigkeiten zunehmen und damit der durch die Migration entstandene Qualifikationsverlust wieder ausgeglichen wird.

Der Vergleich der beruflichen Plazierung der in- und ausländischen Arbeitskräfte mit gleicher schulischer Qualifikation verweist auf erhebliche Unterschiede. Ausländische Beschäftigte sind nahezu ausschließlich in Arbeiterberufen zu finden. Zwar ist auch bei den Inländern mit primärem Bildungsabschluß der Anteil der Beschäftigten in Arbeiterberufen höher, doch sind sie auch in einem nennenswerten Ausmaß als mittlere oder höhere Angestellte (Deutschland) oder Beamte (Österreich) tätig. Die Karrieren ausländischer Arbeitskräfte mit primärem Bildungsabschluß bleiben dagegen weitgehend auf Arbeiterberufe beschränkt.

Diese Analyse verdeutlicht, daß in beiden Ländern bei ausländischen Arbeitskräften, die zumindest über einen primären Bildungsabschluß verfügen, die berufliche Mobilität gering ist und sich fast ausschließlich auf Arbeiterberufe beschränkt. In Österreich konnten sich ausländische Beschäftigte mit primärem Bildungsab-

Tabelle 6: Berufliche Stellung von Zuwanderern aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien in Deutschland und Österreich nach der Aufenthaltsdauer

Occupational position of foreign labour from Turkey and former Yugoslavia in Germany or Austria by duration of stay

	Deutschland				Österreich			
	0-10 Jahre	10-20 Jahre	20+ Jahre	in Deutschland geboren	0-10 Jahre	10-20 Jahre	20+ Jahre	in Österreich geboren
Sozialrechtliche Stellung								
Ungelernte Arbeiter	25	16	11	4	27	36	41	13
Angelernte Arbeiter	53	41	44	28	59	46	39	26
Facharbeiter/Meister	17	29	29	19	11	12	0	43
Einfache Angestellte	3	5	8	34	0	14	20	18
Mittlere und gehobene Angestellte	1	7	6	14	0	0	0	0
Selbständige	1	3	1	2	3	1	0	0
	100	100	100	100	100	100	100	100
Branche								
Primärer Sektor	1	2	0	4	11	0	0	0
Produzierendes Gewerbe	62	53	56	29	55	61	65	39
Bau	6	16	11	4	12	13	0	8
Handel, Verkehr	8	10	23	23	8	11	2	18
Produktionsnahe Dienste	2	1	1	3	0	0	0	36
Persönliche Dienste	5	6	1	5	14	15	33	0
Staatlich und soziale Dienste	16	13	9	33	0	0	1	0
	100	100	100	100	100	100	100	100

Anmerkung: Aufgrund des Stichprobencharakters der Erhebungen (SOEP bzw. Mikrozensus) werden die Prozentwerte ohne Kommastellen wiedergegeben.

Quelle: Deutschland: Längsschnitte des SOEP 1984-1989 und 1990-1994; Österreich: Mikrozensus 1988 und 1993

schluß weit seltener aus un- und angelernten Arbeiterberufen lösen und in Facharbeitertätigkeiten aufrücken als in Deutschland.

Wie schon angedeutet, ist das Merkmal „primärer Schulabschluß“ kein restlos befriedigender Indikator für das Humankapital ausländischer Arbeitskräfte. Er sagt wenig über Sprachkenntnisse und berufsspezifische Qualifikationen aus. Es könnte sein, daß genau die fehlenden Sprachkenntnisse dafür verantwortlich zu machen sind, daß ausländische Arbeitskräfte mit primärer Schulbildung seltener Angestelltenpositionen erreichen als inländische Arbeitskräfte. Dies würde für den Humankapitalansatz und gegen die These eines segmentierten Arbeitsmarktes sprechen.

Der Humankapitalansatz unterstellt, daß mit steigender Aufenthaltsdauer das arbeitsmarktspezifische Humankapital erhöht wird. Ausländischen Arbeitskräften fällt es damit leichter, berufliche Erstplatzierungen zu verlassen und andere Positionen einzunehmen. Die These ist naheliegend: Wer sich lange in Österreich oder Deutschland aufhält, dem gelingt es leichter, höhere Positionen im Beschäftigungssystem zu erreichen als jenen, die sich erst kurz im Lande aufhalten. Dieser Effekt wirkt unabhängig von der mitgebrachten Qualifikation (Tab. 6).

Tatsächlich zeigt sich der Zusammenhang von langer Aufenthaltsdauer und einer Verbesserung des beruflichen Status nur in Deutschland, nicht jedoch in

Österreich. In Westdeutschland ist der Anteil der un- und angelernten Arbeiter bei denjenigen, die erst 10 Jahre im Land waren mit 78% deutlich höher als bei der Gruppe derer, die sich bereits seit über 20 Jahren im Land aufhalten (55%). In Österreich dagegen sind auch 80% derer, die seit mehr als 20 Jahren im Land leben, als un- und angelernte Arbeiter tätig und somit nur geringfügig weniger als bei neu Zugewanderten.

Ob die Humankapitalthese oder die Segmentationsthese schlüssiger ist, kann schließlich durch eine Analyse der beruflichen Platzierung der zweiten Generation, die schon in Deutschland oder Österreich zur Welt kam, entschieden werden. Dabei wird davon ausgegangen, daß die Unterschiede hinsichtlich der sprachlichen Kompetenz bei den im Inland geborenen Ausländern und den Inländern vernachlässigbar sind. Wenn die Humankapitaltheorie Gültigkeit besitzt, dann müßte im intergenerationalen Vergleich eine deutliche Höherpositionierung der zweiten Generation zu erwarten sein. Stellt jedoch der Segmentationsansatz ein valideres Erklärungsmodell dar, dann müßten die Positionsunterschiede der ausländischen Arbeitskräfte, unabhängig von ihrem Geburtsort, gering bleiben.

Für Westdeutschland lassen sich klare Hinweise auf eine intergenerationale Positionsverbesserung feststellen. Nur noch ein Drittel derer, die in Deutschland geboren wurden, üben un- oder angelernte Tätigkeiten aus. Annähernd die Hälfte der Beschäftigten der zwei-

ten Generation konnten in Angestelltenpositionen auf-rücken, 14% davon befinden sich sogar in mittleren und höheren Positionen.

In Österreich bleibt eine intergenerationale Positionverbesserung weitgehend auf Arbeitertätigkeiten beschränkt. In der zweiten Generation verringert sich der Anteil der un- und angelernten Arbeiter, während der Facharbeiteranteil zunimmt. Allerdings konnte weniger als ein Fünftel aller ausländischen Arbeitskräfte mit Geburtsort Österreich in Angestelltenbereiche vordringen und wenn, dann fast ausschließlich als einfache Angestellte (z. B. Verkäufer).

Einen ähnlichen Befund ergibt die Koppelung von sektoraler Plazierung und Aufenthaltsdauer. In Deutschland ist die sektorale Konzentration der im Inland geborenen Ausländer deutlich geringer als in Österreich. Die zweite Generation verteilt sich in Deutschland vergleichsweise breitgefächert über alle Sektoren. Das produzierende Gewerbe tritt für die zweite Generation als Arbeitgeber zurück, soziale und öffentliche Dienstleistungen gewinnen an Bedeutung. In Österreich dagegen konzentriert sich auch die zweite Generation auf einige wenige Beschäftigungsbereiche. Das produzierende Gewerbe ist noch immer das wichtigste Beschäftigungssegment, gefolgt von den persönlichen Diensten.

Insgesamt deutet der Vergleich der beruflichen Positionen der ersten und zweiten Generation ausländischer Arbeitskräfte darauf hin, daß der westdeutsche Arbeitsmarkt für Migranten durchlässiger ist als der österreichische. In Westdeutschland scheint die Humankapitalthese, die eine Koppelung von beruflicher Plazierung mit der Aufenthaltsdauer annimmt, plausibel zu sein, in Österreich dagegen eher die Segmentierungsthese, die eine ethnische Spaltung des Arbeitsmarktes annimmt, der sich ausländische Arbeitskräfte anzupassen haben, unabhängig von deren persönlichem Humankapital.

## 6 Diskussion

Der Vergleich der Zuwanderung aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei nach Österreich und nach Deutschland hat gezeigt, daß sich die Arbeitsmarktchancen der Migranten in Österreich und Deutschland trotz einer vergleichbaren Migrations- und Anwerbe-geschichte recht unterschiedlich entwickelt haben. In Österreich zeigt sich die Tendenz zu einer ethnischen Segmentierung des Arbeitsmarktes, während in Westdeutschland eher angenommen werden kann, daß sich mit zunehmendem Humankapital der Zuwanderer auch deren Arbeitsmarktchancen verbessern.

Dieses Ergebnis überrascht, hätte doch aufgrund der nahezu identischen Beschäftigtenstruktur und eines vergleichbaren Anteils an ausländischen Beschäftigten erwartet werden können, daß annähernd gleiche Inte-

grationschancen für Zuwanderer aus gleichen Herkunftsländern gegeben sind. Strukturelle Veränderungen, wie Entindustrialisierung und rasche Tertiärisierung haben sich auf beiden Arbeitsmärkten vollzogen und können folglich nicht als die Ursachen für die stärkere Ausgrenzung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt angesehen werden. Auch die konjunkturelle Entwicklung war in Österreich eher günstiger als in Westdeutschland, so daß auch diese als Erklärung ausscheidet. Die Gründe für die stärkere Abschottung des ethnischen Arbeitsmarktes in Österreich und die größere Durchlässigkeit in Deutschland liegen anderswo. Auf drei markante Unterschiede sei abschließend hingewiesen:

1. Aufgrund des Lohngefälles zwischen Deutschland und Österreich erfolgte in all den Jahren der Arbeitskräftewanderung eine „positive“ Selektion der ausländischen Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer „Verwertbarkeit“ für den Arbeitsmarkt. Wer über eine Qualifikation verfügt, die auf den Arbeitsmärkten der Ziel-länder marktfähig ist, der geht dorthin, wo es einen höheren Lohn dafür gibt, wenn alle anderen Umstände vergleichbar sind. Die Informationen über die qualifikatorischen Verwertungsbedingungen sind über ein ethnisches Netzwerk geflossen und haben die Selektion mitbestimmt. Einen Hinweis auf diese empirisch nur schwer zu testende Annahme enthalten die Strukturdaten über den Schulabschluß. Tatsächlich weisen die ausländischen Arbeitskräfte aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei in Deutschland ein höheres Qualifikationsniveau auf als in Österreich.

2. Ein grundsätzlicher Unterschied besteht auch hinsichtlich der Struktur der Unternehmen, in denen ausländische Arbeitskräfte in Deutschland und Österreich beschäftigt sind. In Österreich sind ausländische Arbeitskräfte vornehmlich in Kleinst-, Klein- oder maximal Mittelbetrieben tätig, in Großbetrieben sehr selten. Dies hängt offensichtlich mit dem weitgehenden Fehlen von Großbetrieben in Österreich zusammen. Durch das Fehlen von Großbetrieben treten auch spezifische innerbetriebliche Arbeitsmärkte mit ihren spezifischen Selektionskriterien und Karrierepfaden in den Hintergrund. Diese Selektionskriterien und Karrierepfade sind meistens formalisiert und gelten für alle Mitarbeitergruppen unabhängig von der Staatsbürgerschaft. Auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten haben ausländische Arbeitskräfte größere Chancen, eine – wenn auch begrenzte – berufliche Karriere zu erleben als durch einen Wechsel über einen außerbetrieblichen Arbeitsmarkt. Dazu kommt eine unterschiedliche Besitzstruktur der Großbetriebe in Österreich und in Deutschland. Die wenigen Großbetriebe in Österreich wurden nach dem Zweiten Weltkrieg mehrheitlich verstaatlicht, befinden sich heute noch im Besitz der öffentlichen Hand oder wurden erst vor kurzem privatisiert. In den ehemals oder noch immer verstaatlichten Betrieben ist der gewerkschaftliche Einfluß sehr groß. Das Primat der Inländerbeschäftigung

ist ein explizites Ziel gewerkschaftlicher Politik, und es verwundert daher auch nicht, daß in vielen personalpolitischen Einzelentscheidungen, bei denen Gewerkschaften Mitsprachemöglichkeiten haben, inländische Arbeitskräfte bevorzugt wurden.

3. Schließlich kommt als generelles Kennzeichen hinzu, daß die Arbeitsmarktstrukturen in Österreich im Vergleich zu Deutschland ein höheres Maß an Verfestigung und ein geringeres Ausmaß an Flexibilität aufweisen. Die weit geringere berufliche und räumliche Mobilität ist dafür ebenso ein Indikator wie der hohe Anteil der öffentlichen Verwaltung und der verstaatlichten oder ehemals verstaatlichten Industrie, wo insgesamt ein „geschützter“ Arbeitsmarkt etabliert werden konnte. Im neoklassischen Sinne müßte man den österreichischen Arbeitsmarkt im Vergleich zum deutschen als „unterentwickelt“ bezeichnen. Für aus-

ländische Arbeitskräfte bedeutet dies eine stärkere Fixierung auf berufliche Einstiegsplatzierungen und eine geringere Möglichkeit, Segmentgrenzen zu überspringen.

Die Ergebnisse deuten eine unterschiedliche Entwicklung der sozialen Positionierung ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland und Österreich an. In der Tendenz zeigt sich, daß sich die ethnische Unterschichtung des Arbeitsmarktes in Deutschland allmählich auflöst, in Österreich jedoch Tendenzen zu deren Verfestigung bestehen. Doch auch in Westdeutschland können die hier untersuchten Zuwanderergruppen keineswegs als gut integriert angesehen werden. Eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsmarktintegration ist erst in der zweiten oder gar dritten Generation zu erwarten. In Österreich könnte dies vielleicht noch wesentlich länger dauern.

#### Literatur

- BENDER, ST. u. SEIFERT, W. (1996): Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt: Nationalitäten- und geschlechtsspezifische Unterschiede. (Manuskript).
- BLOSSFELD, H. P. u. MAYER, K. U. (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentierungstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 40, 262–283.
- CASTLES, ST. u. MILLER, M. J. (1993): The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World. Houndmills.
- EICHWALDER, R. (1991): Lebensbedingungen ausländischer Staatsbürger in Österreich. In: Statistische Nachrichten 2, 164–174.
- FASSMANN, H. (1993): Berufslaufbahnen und Arbeitsmarktsegmentation. Ein Beitrag zur Arbeitsmarktgeographie Österreichs. Wien.
- (1997): Is the Austrian Labour Market Ethnically Segmented? In: Journal for European Population Studies. (Im Druck).
- FASSMANN, H. u. MÜNZ, R. (1995): Einwanderungsland Österreich? Historische Migrationsmuster, aktuelle Trends und politische Maßnahmen. Wien.
- PIORE, M. J. (1978): Lernprozesse, Mobilitätsketten, und Arbeitsmarktsegmente. In: SENGENBERGER, W. (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Frankfurt a. M., New York, 67–98.
- SEIFERT, W. (1995): Die Mobilität der Migranten. Die berufliche, ökonomische und soziale Stellung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik. Berlin.
- (1996): Berufliche, ökonomische und soziale Mobilität von Arbeitsmigranten zwischen 1984 und 1993. In: ZAPP, W.; SCHUPP, J. u. HABICH, R. (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt. Frankfurt a. M., New York, 240–263.
- SZYDLIK, M. (1990): Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Analyse mit Daten des Sozio-Ökonomischen Panels, 1984–1988. Berlin.
- SOPEMI (1995): Trends in International Migration. Annual Report 1994. Paris: OECD.

## BUCHBESPRECHUNGEN

FUCHS, ALEXANDER: Lösungsansätze für den Konflikt zwischen Ökonomie und Ökologie im tropischen und subtropischen Regenwald am Beispiel der Mata Atlântica Brasiliens. 294 S., 25 Abb. und 31 Tab. Kölner Forschungen zur Wirtschafts- und Sozialgeographie, Band 45. Selbstverlag im Wirtschafts- und Sozialgeographischen Institut der Universität, Köln 1996, DM 48,-

Ziel der Arbeit ist, für eine nachhaltige Entwicklung im Gebiet der stark gefährdeten Regenwälder im Osten Brasiliens alternative Lösungen aufzuzeigen, die durch die Verknüpfung von ökologischen mit ökonomischen Gesichtspunkten die einheimische Bevölkerung zu aktiver Mitwirkung anzuregen vermögen. Dazu werden zunächst alternative Nutzungsformen unter Bezugnahme auf jene Regionen in aller Welt dargestellt, in denen solche erfolgreich waren. Es sind: der ökologische Landbau, die nachhaltige Forstwirtschaft, Agroforestry, der nachhaltige Extraktivismus sekundärer Waldprodukte, der nachhaltige Bergbau, der Ökotourismus. Die Möglichkeit der Umsetzung der theoretischen Ansätze in die brasilianische Wirklichkeit wird dann mit Experten von Regierungsorganen und Nichtregierungsorganisationen auf dem Hintergrund der Gesetzeslage und der sozio-ökonomischen Situation diskutiert und anschließend durch eine Meinungserhebung durch standardisierte schriftliche Befragung von Repräsentanten von solchen Betrieben überprüft, die von der Problematik in der Mata Atlântica direkt betroffen sind. Jenseits der Bejahung vieler grundsätzlicher Möglichkeiten von Lösungsansätzen stellt sich als Haupthindernis heraus, daß trotz wachsenden Umweltbewußtseins dieses als „eher passiv“ bezeichnet werden muß, daß wegen der Langfristigkeit vorgeschlagener Maßnahmen eine Umorientierung von der Praxis nicht erwartet werden kann und daß die Durchsetzung eventuell von außen geforderter nachhaltiger Nutzungsformen erst einmal „auf bestimmte Veränderungen in der Umweltpolitik (vor allem bei der Gesetzgebung)“ sowie auf die „Verbesserung im Überwachungsbereich“ angewiesen ist.

WOLFGANG WEISCHET

JENTSCH, CHRISTOPH (Hrsg.): Städtetourismus Stuttgart. Ergebnisse eines Forschungsprojekts des Geographischen Instituts der Universität Mannheim. XVI u. 342 S., 83 Abb. und 38 Tab. Südwestdeutsche Schriften, Heft 18. Institut für Landeskunde und Regionalforschung der Universität, Mannheim 1996, DM 35,-

Mit dieser Arbeit wird eine breite, tiefgehende Ist-Analyse des Städtetourismus in Stuttgart präsentiert. Sie bietet viele Basisdaten für Stuttgart und vergleichende Untersuchungen. Schwerpunkte sind eine Akzeptanzanalyse bei der einheimischen Bevölkerung, eine Imageanalyse – gegliedert nach Innen-, Nahbereichs- und Fremdimage –, eine Expertenbefragung, der Tagestourismus, das Beherbergungswesen, das Messewesen und der Kur- und Bäder-

verkehr. Diese Teile stehen relativ isoliert nebeneinander, da sie im Rahmen von vier Abschlußarbeiten erstellt wurden; auch fehlen klare Zielsetzungen. In Anbetracht der raschen Veränderungen im Tourismus hat die Publikation lange auf sich warten lassen: die Erhebungen fanden 1991/92 statt, als sich z. B. das Musical „Miss Saigon“ noch nicht in den Zahlen niederschlagen konnte. Einige grundlegende Arbeiten zum Städtetourismus hätten durchaus einbezogen werden sollen, wie der ARL-Band von 1982, die Arbeit von MECHTHILD MAY (1986) oder die umfassende Darstellung von IRIS MEIER (1994). CHRISTOPH BECKER

BECKER, CHRISTOPH; JOB, HUBERT und WITZEL, ANKE: Tourismus und nachhaltige Entwicklung: Grundlagen und praktische Ansätze für den mitteleuropäischen Raum. XI u. 184 S., 17 Abb. und 8 Tab. Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt 1996, DM 39,80/sFr 37,-/öS 291,-

Der Begriff der Nachhaltigkeit hat spätestens seit der Konferenz von Rio de Janeiro 1992 weltweite Bedeutung erlangt und ist seither in aller Munde. Die engagierte Debatte hat dabei inzwischen auch das Problemfeld des Tourismus erfaßt, wenngleich erst wenige Publikationen bislang Einblick in die Diskussion um eine nachhaltige Tourismusentwicklung geben.

Die vorliegende Publikation von BECKER, JOB und WITZEL darf mit Recht als eine, wenn nicht die erste deutschsprachige Veröffentlichung angesehen werden, die einen Überblick über das breite Themenfeld „Tourismus und Nachhaltigkeit“ vermittelt. Den zentralen Anknüpfungspunkt bilden dabei für die Autoren die Umweltprobleme des Massentourismus. Der Leser erfährt in diesem Teil des Buches zunächst jedoch kaum Neues, da das Problemfeld aus der langjährigen Diskussion um den „sanften Tourismus“ hinlänglich dokumentiert ist. Deutlich setzen sich die Autoren allerdings von dieser Debatte ab und reklamieren für den „nachhaltigen Tourismus“ das tragfähigere Konzept zur Begründung einer umwelt- und sozialverträglichen Fremdenverkehrsentwicklung. Die Abgrenzung zum „sanften Tourismus“ erscheint nicht immer klar und mag weiter diskutabel bleiben. Überzeugend begründet ist dagegen die kritische Diskussion bisheriger Ansätze zur Operationalisierung des Nachhaltigkeitskonzeptes, die als nicht hinreichend beurteilt werden. Als Alternative dazu präsentieren die Verfasser einen eigenen Ansatz, der erstmals nachfrageorientiert angelegt ist und den Touristen als Entscheidungsträger über Ziel, Entfernung, Dauer, Art und Häufigkeit von Reisen in den Mittelpunkt rückt. Wenn gleich vorerst unklar ist, wie der vorgestellte Ansatz tatsächlich „praktisch“ werden kann, stellt er zweifellos einen wichtigen Fortschritt gerade aus der Sicht einer angewandten Tourismusforschung dar.

Ein kurzes, gleichwohl wichtiges Kapitel zur Einordnung des Tourismus in die Konzepte einer nachhaltigen Regio-