

FIW Research Reports 2009/10 N° 10
July 2010

Policy Note

How well does education travel? Education and occupation with and without Migration

August Gächter and Stefanie Smoliner

Abstract

Using the Labour Force Survey (LFS) we explore the difference international migration makes for the distribution of occupational levels for any given level of education in the two countries of interest: Austria and Germany. Migrant outcomes are also being compared with home country outcomes, i.e. Serbia and Turkey.

We find that education is imperfectly portable across national borders. Austrian employers treat schooling from certain countries of origin differently from the way they treat schooling from natives. Educational levels completed in Western European countries are obviously more transferable across national borders than educational levels completed elsewhere.

Workers in their home country all have similar occupational returns to education but migrants in Austria or Germany lag considerably behind. Middle and higher education in particular are not equally rewarded if from abroad.

The low value of foreign-acquired education may reflect discrimination, differences in school quality across continents of origin, imperfect knowledge of the evaluation of foreign credentials on the side of the employer or the low compatibility of the foreign-acquired education with the requirements and the specific orientation of the host country labour market.

The FIW Research Reports 2009/10 present the results of four thematic work packages 'Microeconomic Analysis based on Firm-Level Data', 'Model Simulations for Trade Policy Analysis', 'Migration Issues', and 'Trade, Energy and Environment', that were commissioned by the Austrian Federal Ministry of Economics, Family and Youth (BMWFJ) within the framework of the 'Research Centre International Economics' (FIW) in November 2008.

Wie gut reist Bildung? Ausbildung und Beruf mit und ohne Migration

August Gächter

Unbefriedigende Bildungsverwertung

Die Einwanderung hat sich verändert

In Österreich leben aktuell rund 1,18 Millionen Menschen, die im Ausland geboren wurden. Das sind 14% bzw ein Siebtel der Bevölkerung. Darunter befinden sich rund 790.000 Menschen, die auch ihre Ausbildung im Ausland gemacht haben. Das sind 10% der Bevölkerung. Darunter sind rund 4% bzw 310.000 Menschen, die ihre Ausbildung in den EU und EFTA Staaten gemacht haben. Diese Ausbildungen müssen auf Grund der EU Rechtslage ohne Formalitäten von jedem Betrieb anerkannt werden. Die übrigen rund 6%, also etwa 480.000 Menschen, haben ihre Ausbildung außerhalb der 31 EU und EFTA Staaten gemacht. Davon haben etwa 240.000 nur höchstens Pflichtschule mitgebracht, etwa 130.000 eine Ausbildung unter der Matura, und etwa 110.000 eine von der Matura aufwärts. Von den letzteren befinden sich 98.000 in erwerbsfähigem Alter, von den mittleren 114.000, von den ersteren 201.000. Das sind 7%, 4% und 16% der Wohnbevölkerung in erwerbsfähigem Alter mit der jeweiligen Ausbildung.

Die Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter mit höherer Bildung aus Drittstaaten ist der Tendenz nach später eingewandert als die Bevölkerung mit geringer Bildung. Mehr als die Hälfte ist erst seit 1998 zugezogen, weniger als 10% schon vor 1985. Von der Bevölkerung mit mittlerer Bildung ist dagegen die Mehrheit (57%) zwischen 1985 und 1997 zugezogen, aber ebenfalls nur 10% schon davor. Von der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter mit geringer Bildung ist dagegen ein Viertel vor 1985 zugezogen und nur ein Drittel seit 1998. Rund 40% der heutigen Bevölkerung, die seit 1998 zugezogen und nicht wieder weggezogen ist, hat zumindest Matura. Weitere 20% haben eine mittlere Ausbildung. Dieser fundamentale Wandel in der Migration nach Österreich ist noch nicht überall im Bewusstsein angekommen. Vielfach entsteht der Eindruck, Teile der Politik seien noch immer damit beschäftigt, die Einwanderung von vor 1985 abzuwehren, obwohl das nun doch schon sehr lange her ist, nämlich eine Generation. Ob die Zuwanderung auch weiterhin einen hohen Anteil mit Abschlüssen ab der Matura haben wird, lässt sich naturgemäß nicht sagen. Man

muss aber annehmen, dass auch der Nachzug zu diesen Einwanderinnen und Einwanderern höher qualifiziert sein wird, sodass ein gewisses Niveau auf jeden Fall erhalten bleiben wird.

Hohe Anteile in Hilfs- und Anlerntätigkeiten

Diese aus dem Ausland stammenden Ausbildungen werden am Arbeitsmarkt nicht sonderlich gut verwertet. Rund 38% der Arbeitszeit von Personen mit außerhalb Österreichs erworbener höherer Bildung wird in Hilfs- und Anlerntätigkeiten aufgewandt, für die Pflichtschulbildung genügen würde. Sie sind also für die Arbeit, die sie verrichten überqualifiziert. Bei Beschäftigten mit höherer Bildung und mindestens einem in Österreich geborenen Elternteil beträgt der Anteil nur 2%. Bei mittlerer Bildung steht es 54% zu 19%, bei geringer Bildung 86% zu 53%. Ebenso lässt sich anhand der Daten von EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions, eingerichtet zur Messung der 2001 beschlossenen Laeken Indikatoren über Armut und sozialen Zusammenhalt) zeigen, dass das durchschnittliche Jahresnettoverdienst von Beschäftigten mit Universitätsabschluss aus Drittstaaten bei gleicher Arbeitszeit in etwa jenem von Beschäftigten mit Lehrabschluss aus dem Inland entspricht. Während von der Bildung her zu erwarten wäre, dass Einwanderinnen und Einwanderer im unteren Einkommensbereich etwa 13% und im oberen etwa 11% ausmachen, bestreiten sie im unteren 21% und im oberen nur 5% (Gächter 2009b).

OECD Überqualifizierungsraten

Die OECD hat anhand von Daten aus Volkszählungen und Registern bzw aus den Arbeitskräfteerhebungen von einer Reihe europäischer Staaten das Ausmaß der Überqualifizierung ermittelt (Dumont/Monso 2007:136, 156; OECD 2008:78, 138-139). Österreich gehört dabei zu den fünf problematischsten Fällen. Mit etwa 20% Überqualifizierten unter den im Ausland geborenen Beschäftigten im Vergleich zu etwa 10% bei den im Inland geborenen Beschäftigten gehört es zu der kleinen Gruppe von Ländern, die zugleich mehr als 10 Prozentpunkte Abstand wie auch eine mindestens doppelt so hohe Rate bei den im Ausland geborenen aufweisen. Je nach von der OECD benutzter Datenquelle gehören Griechenland, Spanien oder Italien sowie Norwegen, Schweden oder Dänemark dazu. Österreich gehört auf jeden Fall dazu, gleich ob die Daten aus der Volkszählung 2001 oder von der Arbeitskräfteerhebung 2003 herangezogen werden. Deutschland, die Niederlande und Portugal befinden sich nur knapp unter den genannten Differenzwerten. Als denkbare Erklärung für die Überqualifizierung im Süden bietet die OECD an, dass der Aufenthalt eines großen Teils der Migrantinnen und Migranten erst kurz dauere und sie daher noch relativ willig seien, jede beliebige Arbeit anzunehmen, und dass auch rechtliche Einschränkungen in diese Richtung wirkten. Für den Norden vermutet sie dagegen, dass der hohe Flüchtlingsanteil am Neuzug die Ursache sei. Deren plötzliche und ungeplante Migration im Verein mit mangelnder Zerti-

fizierung der Ausbildung im Zuzugsstaat, Ungewissheit über den Ausgang des Asylverfahrens, Traumatisierung und Sprachprobleme führe zu Berufen, die unter dem Bildungsniveau liegen (Dumont/Monso 2007:138). Für Österreich könnte in gewissem Umfang beides zugleich gelten, ebenso wie für Deutschland und die Niederlande.

Die OECD zeigte auch, dass Überqualifizierung bei im Inland geborenen männlichen Beschäftigten häufiger ist als bei Frauen (11% gegenüber 9%), dass es bei im Ausland geborenen Beschäftigten aber umgekehrt ist (18% bei den Männern, 25% bei den Frauen). Der Abstand beträgt bei den Männern demnach nur rund 7 Prozentpunkte, bei den Frauen aber rund 15, also mehr als doppelt so viel. Nur Griechenland, Italien und Spanien haben größere Abstände bei den Frauen (Dumont/Monso 2007:139).

An den österreichischen Werten hat sich seit 2003 nichts geändert. Die OECD Überqualifizierungsrate in der Version 2007 bewegte sich bei den im Inland geborenen Beschäftigten von 2004 bis 2009 zwischen 10,0 und 10,7, bei den im Ausland geborenen Beschäftigten zwischen 20,7 und 23,8. Der Abstand schwankte zwischen 10 und 13 Prozentpunkten, das Vielfache zwischen 2,0 und 2,2. Einen Trend nach oben oder nach unten gab es von 2003 bis 2009 nicht.

Beachtliche Unterschiede gibt es aber zwischen den Bundesländern. Im mehrjährigen Durchschnitt weisen sie bei den im Ausland geborenen Beschäftigten Überqualifiziertenraten zwischen 18,3% und 25,0% auf, wobei die Werte in Tirol und Vorarlberg niedriger sind als im Osten oder im Süden. Das Vielfache beträgt in Tirol im Durchschnitt 2004 bis 2009 nur 1,7, in Wien aber 2,9. Bei Wien liegt das an der außergewöhnlich niedrigen Überqualifiziertenrate der im Inland geborenen Beschäftigten von nur 8%, während die übrigen Bundesländer alle zwischen 10% und 13% liegen.

Die am Geburtsland orientierte Herangehensweise der OECD wird von den Volkszählungsdaten der meisten Länder diktiert, ist aber nicht ganz ideal. Besser wäre es, nach dem Bildungsland unterscheiden zu können, also im Fall Österreichs jene 30% der im Ausland Geborenen nicht einzu beziehen, die ihre Bildung im Inland abgeschlossen haben. Der Geburtsort als solcher ist ja an sich belanglos, der Bildungsort aber, wie unsere eigenen Forschungen zeigen (siehe unten), entscheidend wichtig. In der EU Arbeitskräfteerhebung ist die Differenzierung nach dem Bildungsort mit sehr geringer Fehlerwahrscheinlichkeit möglich. Tut man das, so wird bei den Beschäftigten mit Bildungsabschluss aus dem Ausland eine OECD Überqualifizierungsrate von 26% bis 27% erkennbar, ein Abstand von 15 bis 16 Prozentpunkten und ein Vielfaches von etwa 2,5. Die Werte sind seit 2004 außerordentlich stabil.

Wenn man dann noch zwischen Bildungsabschluss in den EU und EFTA Staaten einerseits und der übrigen Welt andererseits unterscheidet, dann zeigt sich bei den ersteren eine Überqualifizierungsrate von je nach Zeitpunkt 14% bis 20% und bei den letzteren zwischen 30% und 38%, was das 2,8 bis 3,8-fache der Überqualifizierungsrate mit in Österreich gemachten Abschlüssen ist mit einem Abstand von 20 bis 28 Prozentpunkten. Die Übertragung von Bildung aus Drittstaaten gelingt also viel schlechter als aus alten oder neuen EU-Mitgliedsländern.

FIW Studienpool I

Unsere Forschungen im Rahmen des FIW Studienpool I brachten eine Reihe von Erkenntnissen ans Licht (Gächter/Smoliner 2010):

- Aus rein wirtschaftlicher Sicht ist Migration nach und längerfristiger Verbleib in Österreich für Personen mit geringer Bildung am attraktivsten. Sie üben, wenn sie beschäftigt sind, in Österreich mit gleicher Wahrscheinlichkeit wie in Serbien oder der Türkei gering, mittel oder höher qualifizierte Tätigkeiten aus, sind in Österreich aber viel wahrscheinlicher beschäftigt als im Herkunftsland.
- Personen mit mittlerer und besonders mit höherer Bildung sehen sich dagegen bei Migration nach Österreich mit einem erheblichen Risiko des „Bildungsverlusts“ konfrontiert. Zu weniger als 40% erklärt sich die Bildungsintensität ihres Berufs aus der eigenen Bildung, während das bei Beschäftigten mit in Österreich geborenen Eltern zu 50% der Fall ist. Bei Männern mit Ausbildungen aus Serbien besteht überhaupt kein Zusammenhang zwischen der eigenen Bildung und der Bildungsintensität ihres Berufs in Österreich, bei Männern mit Bildung aus der Türkei und Frauen mit Bildung aus Serbien nur ein geringer und auch bei den Frauen mit Bildung aus der Türkei nur ein mäßiger.
- In selbständiger Erwerbstätigkeit ist für Einwanderinnen und Einwanderer bei gleicher Bildung die Wahrscheinlichkeit größer, in einem Beruf mit höheren Bildungsanforderungen tätig zu sein. Selbständigkeit macht für sie in etwa den gleichen Unterschied wie für die Gesamtbevölkerung Matura zu haben statt Lehre. Bei nicht eingewanderten Beschäftigten wirkt sich selbständige Erwerbstätigkeit ebenfalls positiv aus, aber in viel geringerem Maß. Man muss folgern, dass unter den unselbständig beschäftigten Einwanderinnen und Einwanderern bildungsbedingte Qualifikationen in beträchtlichem Umfang ungenutzt bleiben.
- Einwanderinnen und Einwanderer, die schon länger in Österreich leben, üben im Vergleich zu ihrer Bildung dieselben Berufe aus wie solche, die später kamen. Nur bei den Frauen

aus der Türkei lässt sich nachweisen, dass jene, die früher kamen (und noch in Österreich sind), beruflich einen leichten Nachteil in Kauf nehmen mussten im Vergleich zu den späteren.

- Die Beschäftigtenzahl des Betriebs steht in keinem Zusammenhang mit der Nutzung der Bildung der eingewanderten Beschäftigten. Einzig bei den Männern mit in Österreich geborenen Eltern wirkt sie sich nachweislich positiv auf den Zusammenhang zwischen Bildung und Beruf aus.
- Die Beschäftigungsdauer beim aktuellen Arbeitgeber bzw. in der aktuellen selbständigen Tätigkeit steht nur bei männlichen Beschäftigten mit in Österreich geborenen Eltern in einem nachweislichen Zusammenhang mit der Nutzung der Bildung. Je bildungsintensiver die Tätigkeit desto länger sind sie beim aktuellen Arbeitgeber. Bei den Frauen und den eingewanderten Beschäftigten besteht kein nachweisbarer Zusammenhang.
- Die seit dem höchsten Bildungsabschluss verstrichene Zeit wirkt sich tendenziell negativ auf den Beruf aus, aber in so schwacher Weise, dass der statistische Nachweis nicht mehr möglich ist. Am ehesten ist ein Einfluss bei den Männern mit in Serbien gemachter Ausbildung nachweisbar.
- Das Alter hat bei Einwanderinnen und Einwanderern keinen nennenswerten Einfluss auf die berufliche Nutzung der Bildung, wohl aber bei Beschäftigten mit in Österreich geborenen Eltern.
- Weibliches Geschlecht wirkt sich positiv auf die Bildungsintensität des ausgeübten Berufs aus. Die Erklärung dafür ist aber paradox. Der Mainstream der österreichischen Gesellschaft hat mittlere Bildung unter der Matura. Das trifft auf beide Geschlechter zu. Gerade bei den mittel Gebildeten arbeiten die Frauen in deutlich bildungsintensiveren Berufen als die Männer. Bei den höher Gebildeten ist das nicht so. Zugleich gibt es eine ausgeprägte berufliche Segregation zwischen den Geschlechtern. Die Frauenberufe auf mittlerer Ausbildungsebene werden (viel) häufiger als bei den Männern parallel von mittel und von höher gebildeten Frauen ausgeübt. Dadurch erhalten diese Berufe höhere Bildungswerte und die mittel gebildeten Frauen scheinen in ungewöhnlich bildungsintensiven Berufen zu arbeiten.
- Die sogenannte „zweite Generation“ mit in Serbien oder der Türkei geborenen Eltern und österreichischer Ausbildung findet bessere Verwertungschancen für ihre Ausbildungen vor als die Einwanderinnen und Einwanderer, aber schlechtere als die Beschäftigten mit in Ös-

terreich geborenen Eltern. Nur bei den Beschäftigten mit in der Türkei geborenen Eltern hängen Bildung und berufliche Anforderungen bei den Frauen besser zusammen als bei den Männern, während es bei Beschäftigten mit österreichischen Abschlüssen und in Deutschland, Serbien oder den neueren EU-Mitgliedsländern geborenen Eltern umgekehrt ist.

Es gibt mindestens drei wichtige offene Punkte. Der erste ist das Fehlen von Daten, aus denen die Berufskarriere je nach Bildung im Zeitverlauf ersehen werden könnte. Wir können jetzt, zum Beispiel, nur sehen, dass den bereits länger Anwesenden beruflich daraus kein Vorteil erwächst, eher das Gegenteil, aber wir können nicht sagen, ob sich ihre berufliche Stellung seit Beginn des Aufenthalts verbessert oder verschlechtert hat oder gleich geblieben ist.

Der zweite ist die Dauer des Verbleibs in Österreich je nach Bildung. Sie ist nur von jenen Einwanderinnen und Einwanderern bekannt, die sich zum jeweiligen Befragungszeitpunkt noch im Inland befinden. Unbekannt ist aber bedauerlicherweise, wie lange oder wie kurz jene bleiben, die wieder wegziehen. Zu vermuten ist, dass die Wahrscheinlichkeit, Österreich rasch wieder zu verlassen, sich zwischen den Bildungsebenen unterscheidet. Es kursiert ja die Vermutung, höher Qualifizierte, besonders wenn sie am Asylweg oder zu Studienzwecken nach Österreich gekommen sind, suchten ihr Glück vor allem in Nordamerika, aber Näheres ist darüber nicht bekannt. Unbekannt sind auch die Anlässe der Weiter- bzw Rückreise und der nachfolgende berufliche Verlauf. Es muss ja nicht sein, dass dieser dann wirklich günstiger ist, als er es in Österreich gewesen wäre.

Es fehlt, drittens, auch die Information, wann man die erste Beschäftigung in Österreich auszuüben begonnen habe. Daher wissen wir nicht, wie groß die zeitliche Lücke zwischen dem Aufenthaltsbeginn und dem Beschäftigungsbeginn war. Mehrjährige Wartefristen, wie sie im Asylwesen heute bestehen und früher beim Familiennachzug bestanden, führen zu Kompetenzverlust während der Ausschließung vom Arbeitsmarkt. Es wäre auch nötig zu wissen, ob der letzte Beruf im Herkunftsland überhaupt der Bildung entsprochen hatte und wie lange er zurückliegt. Eine kleine Forschung in Kapfenberg und Leoben im Rahmen des ersten EQUAL Programms der EU zeigte, dass das bei Kriegsflüchtlingen aus Bosnien häufig nicht der Fall gewesen war, und dass der Wechsel nach Österreich häufiger eine berufliche Verbesserung mit sich brachte als eine Verschlechterung, obwohl nach wie vor eine erhebliche Lücke zwischen Ausbildung und Beruf bestand (Gächter 2003).

Sozio-ökonomischer Abstand

Die berufliche Position ist über den Beruf hinaus wichtig, nicht nur für das Selbstwertgefühl, sondern vor allem auch für das Ansehen bei den anderen und die Behandlung durch sie. Wenn man

sechs berufliche Positionen in Betracht zieht, nämlich Beschäftigung in einer höheren, einer mittleren oder einer Hilfs- und Anlerntätigkeit sowie aktive Arbeitsuche, Beschäftigungswunsch ohne aktive Suche und Leben ohne Beschäftigungswunsch (hauptsächlich Frühpensionisten und Haushaltsführende), und drei Bildungsebenen, nämlich bis höchstens Pflichtschulabschluss, Lehre oder mehrjährige BmS sowie Matura und höher, dann kann man die Verteilung der Bevölkerung über die sechs mal drei Positionen darstellen. Macht man das separat für die Bevölkerung mit Bildungsabschlüssen aus Österreich oder einem anderen EU15 oder EFTA Staat einerseits und die Bevölkerung mit Abschlüssen von außerhalb dieses Staatenblocks andererseits, so zeigt sich, dass nicht der Bildungsunterschied zwischen den beiden Bevölkerungsteilen den wesentlichen Teil der Verschiedenheit ausmacht, sondern bei gleicher Bildung die Verteilung über die beruflichen Positionen. Das trifft auch nicht nur in Bezug auf die Bevölkerung mit im Ausland abgeschlossener Bildung zu, sondern auch auf den viel kleineren sozio-ökonomischen Abstand zur im Inland ausgebildeten „zweiten Generation.“ Auch bei ihnen trägt die unterschiedliche Verwertung der Bildung mehr zum gemessenen sozio-ökonomischen Abstand bei als die Bildungsunterschiede selbst (Gächter 2010b). Hier nun scheidet unternehmerische Unsicherheit über die Bedeutung der Abschlüsse als Grund für ihre schlechtere Verwertung völlig aus, da sie ja im Inland gemacht wurden. Es wäre nötig, in einer Analyse die schulischen Beurteilungen berücksichtigen zu können. Man müsste sich in der Folge aber auch fragen, ob die Beurteilungen diskriminierungsfrei zustande gekommen sind.

Die Ursachen

Mögliche Ursachen

Einige mögliche Ursachen der Häufigkeit von Überqualifizierung wurden oben bereits angerissen. Die OECD hatte die Dauer des Aufenthalts, die Geplantheit der Migration, die Planbarkeit des weiteren Aufenthalts, das emotionale Vorspiel und die Umstände der Migration, die rechtlichen Regelungen des Zugangs zum Arbeitsmarkt und, nicht zuletzt, Hindernisse im Einwanderungsland bei der Zertifizierung vor der Migration erworbener Bildung erwogen. Sie hatte auch gezeigt, dass es einen Zusammenhang mit dem Geschlecht gibt (Dumont/Monso 2007:138), was aber natürlich keine Erklärung ist, sondern gerade eben der Erklärung bedarf.

Ebenso wurden einige mögliche Ursachen des „Bildungsverlusts“ durch Migration bereits anhand unserer Forschungen im Rahmen des FIW Studienpool angesprochen. Das Alter, die Beschäftigungsdauer beim aktuellen Arbeitgeber, die Beschäftigtenzahl des Betriebs und die Selbständigkeit der Erwerbstätigkeit wurden erwogen ebenso wie einige der von der OECD vermuteten Ursa-

chen. Häufig in Betracht gezogen wird auch unterschiedliche soziale Vernetzung. Als Resterklärung verbleibt sodann Diskriminierung.

Bei einigen der angedachten Einflüsse, so beim Alter, bei der Beschäftigungsdauer und der Betriebsgröße, konnten wir zeigen, dass sie bei gleicher Bildung der Beschäftigten positiv zur Bildungsintensität des ausgeübten Berufs beitragen, wenn die Beschäftigten im Inland geborene Eltern haben und besonders wenn sie männlich sind, dass ein solcher positiver Einfluss aber fehlt, wenn das nicht der Fall ist. Bei der Dauer seit dem höchsten Abschluss konnte gezeigt werden, dass sie nur bei Einwanderinnen und Einwanderern möglicherweise negativ wirkt, und dass auch die Aufenthaltsdauer in Österreich kein Positivum darstellt. Des Weiteren konnten wir zeigen, und das deckt sich auch mit den Erkenntnissen der OECD (Dumont/Monso 2007:146), dass je höher die aus dem Ausland mitgebrachte Bildung desto größer das Risiko der Überqualifizierung. Schließlich konnte auch noch gezeigt werden, dass selbständige Erwerbstätigkeit bei Einwanderinnen und Einwanderern in viel stärkerem Maß als bei Beschäftigten mit in Österreich geborenen Eltern mit bildungsintensiveren Berufen verbunden ist und stets den wichtigsten oder zweitwichtigsten Einfluss darstellt.

Nachstehend werden einige der angedachten Einflüsse auf den „Bildungsverlust“ durch Migration untersucht, zu denen aus dem Vorangehenden noch keine Erkenntnisse vorliegen.

Deutsch?

Die OECD konnte anhand von Daten aus dem International Adult Literacy Survey (IALS) 1994 bis 1998, an dem in Europa nach und nach Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, die Niederlande, Nordirland, Norwegen, Polen, Portugal, Schweden, die deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Teile der Schweiz, Slowenien, Tschechien und Ungarn teilnahmen, zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit der Überqualifizierung größer ist, wenn die Lesefähigkeit in der dominanten Landessprache geringer ist. Trotzdem aber blieb ein erheblicher eigener, separater Einfluss des Faktums Einwanderung auf die Wahrscheinlichkeit der Überqualifizierung erhalten (Dumont/Monso 2007:146-148). Unterschiedliche Beherrschung der dominanten Sprache stellt also nur einen Teil der Erklärung dar.

Dass Deutschbeherrschung eher nicht das zentrale Problem sein dürfte, ergibt sich aus einigen Indizien:

- Zum einen gelingt die Verwertung auch jenen höher Qualifizierten gut, deren Bildung aus nicht deutschsprachigen EU15 und EFTA Staaten stammt, und sie gelingt höher Qualifizierten mit Bildung aus anderen EU Staaten deutlich besser als solchen aus nicht-EU Staaten. Es scheint

also eher an der rechtlichen oder strukturellen Nähe zu liegen als an der Deutschbeherrschung.

- Zweitens erweist sich die Aufenthaltsdauer in Österreich – im Gegensatz zu den USA (Mattoo et al 2005) – als ohne Einfluss auf die Adäquanz der Verwertung. Entweder erwerben also Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich im Lauf der Jahrzehnte weniger Deutschkenntnisse als in den USA Englischkenntnisse oder die erworbenen Kenntnisse werden am Arbeitsmarkt weniger gewürdigt.
- Drittens zeigen auf die „zweite Generation“ bezogene Diskriminierungstests überall in Europa, dass ein Hauch von einem an Einwanderung erinnernden Akzent (Zegers de Beijl 1999; Allasino et al 2004) oder ein an Einwanderung erinnernder Vorname (Attström 2007, Cediey/Foroni 2007) am Arbeitsmarkt (selbst) für gering qualifizierte Tätigkeiten von erheblichem Nachteil sind. Dazu kommen in den letzten Jahren Forschungen, die zeigen, dass der Vorname nicht an Einwanderung zu erinnern braucht, sondern dass Anklänge an weniger gebildete bzw ärmere Bevölkerungsteile genügen, um Abwehreffekte bei Arbeitgebern und Lehrkräften auszulösen (Kube 2009, Sinnreich 2006). Da Einwanderinnen und Einwanderer bzw ihre Kinder ebenfalls zu den ärmeren Teilen der Bevölkerung zählen, ist die Diskriminierung möglicherweise nicht so sehr „ethnisch“ als vielmehr „sozial“. Den ärmeren Schichten wurde und wird zudem von den besser Situierten immer ihr Gebrauch der Sprache vorgehalten, auch wenn es ihre Muttersprache ist. Hier geht es für jeden erkennbar nicht um die funktionale Leistungsfähigkeit des Sprechens, sondern um das „schöne Sprechen“ quasi als Selbstzweck bzw als Mittel der sozialen Distanzierung.
- Auch detailliertere Untersuchungen in Zusammenhang mit IALS erbringen Anzeichen, dass kleine Unterschiede in der Sprachbeherrschung weit über ihre funktionale Bedeutung hinaus aufgeblasen werden und ungewöhnlich großen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Überqualifizierung haben (Dumont/Monzo 2007:146; Ferrer et al 2004).

Es ist also unbestreitbar nötig, dem Deutschargument ein Maß an Skepsis entgegenzubringen. Das Hauptproblem für die Entscheidungsfindung, jedenfalls in Österreich, ist ein Mangel an Daten zur Sprachbeherrschung und zum Sprachgebrauch. Gerade weil die Deutschkenntnisse seit 2000 eine so große Bedeutung im öffentlichen Diskurs erhalten haben, wäre es wichtig, bei ihnen sowie ihrer Wirkung und Wirkungsweise aus dem Stadium der Spekulation in das der Messung überzugehen. Das wird sich nur in interdisziplinärer Zusammenarbeit zwischen Linguistik und Soziologie

oder Ökonomie erreichen lassen. Ein hilfreicher Schritt, aber keine letztendliche Lösung, wäre, an IALS teilzunehmen.

Vernetzung?

Dass besonders höher qualifizierte Tätigkeiten häufig über weitläufig Bekannte vermittelt werden, ist keine neue Erkenntnis mehr. Granovetter (1973) wurde damit vor 40 Jahren bekannt. Man hat seither begonnen, zwischen Netzwerken innerhalb des eigenen sozialen Milieus („bonding“), in andere soziale Milieus hinein („bridging“) und zu höheren Ebenen der Hierarchie („linking“) zu unterscheiden. Ein Merkmal von Einwanderinnen und Einwanderern in Deutschland und vermutlich in Österreich ist, sowohl über kleine Binnennetzwerke als auch über geringe Chancen auf Kontakte in andere Milieus und in der Hierarchie zu haben. Leider ist die Datenlage aber ausgesprochen schlecht. Man kann zeigen, dass es innerhalb eines Haushalts für das berufliche Ergebnis gleichgültig ist, ob jemand früher als die anderen Haushaltsmitglieder zugezogen ist oder nicht, aber eine besonders hilfreiche Information ist das nicht. Man hätte auch erwarten können, dass längere Aufenthaltsdauer ein besseres Netzwerk zeitige und damit verbunden bessere berufliche Ergebnisse, aber das bestätigt sich nicht, im Gegenteil. Während es also plausibel erscheint, dass unzureichende Vernetzung ein Faktor in der Erklärung der unbefriedigenden Bildungsverwertung sein kann, fehlt aktuell die Möglichkeit, den Nachweis zu führen. Eine Untersuchung aus den Niederlanden (Kanas/Tubergen 2006) zeigte, dass häufigere Kontakte von Einwanderinnen und Einwanderern mit im Inland Geborenen Hand in Hand gehen mit besserer beruflicher Positionierung, und dass dasselbe auf die Mitgliedschaft in Vereinen mit überwiegend nicht migrierten Mitgliedern zutrifft. Man muss aber annehmen, dass zuerst der bessere Beruf war, dann die Kontakte, eher als umgekehrt. Zu Kontakten gehören immer zwei, und sie spielen sich viel eher zwischen sozial gleichen ab.

Diskriminierung?

Die Ergebnisse unserer Untersuchung ebenso wie jener der OECD zeigen, dass es nicht gelingt, das Herkunftsland als Faktor bei der Bildungsverwertung in Österreich und Europa wegzuerklären. Was dann als vermutliche Erklärung übrigbleibt ist Diskriminierung. Das darf man nicht mit böser Absicht verwechseln (Banton 1994). Auch die besten Absichten schützen uns nicht vor Vorurteilen (Kalev et al 2006; Quillian 2006), denn unsere Überzeugungen betreffend andere Teile der Bevölkerung bestehen in nichts anderem (Elias/Scotson 1993), und selbst der eigene Besitz von Daten, die unseren Überzeugungen glatt widersprechen, schützt uns nicht davor, populären Irrtümern über andere Bevölkerungsteile anzuhängen (LaPiere 1936). Umgekehrt gelingt es auch häufig nicht, böse Absichten dann, wenn der konkrete Fall eintritt, in die Praxis umzusetzen (LaPiere

1934). Das Verhalten wird unter allen Umständen sehr stark von Konformitätsdruck geleitet. Die inneren Überzeugungen folgen dem Verhalten statt ihm voranzugehen, indem sie es rationalisieren und rechtfertigen (Festinger 1957).

Diskriminierung zu beweisen ist vor Gericht immer wieder schwierig, noch schwieriger ist das in Untersuchungen, die versuchen, Arbeitsmarktergebnisse darauf zurückzuführen, weil sie immer nur als unerklärter Rest auftaucht, für den es vielleicht auch andere Erklärungen gäbe. Das heißt, man kommt eventuell dahin, sich zu einigen, dass Diskriminierung plausibel sei, aber nicht weiter (Gächter 2010c).

Es gibt zahlreiche direkte Messungen von Diskriminierung. Eine international häufig zitierte Studie aus Österreich ist die von Weichselbaumer (2004), in der es ihr gelang, massive Diskriminierung wegen sexueller Orientierung nachzuweisen. Oben beim Thema Deutsch wurde schon auf die gleichartigen Untersuchungen der ILO und zahlreicher anderer verwiesen. Diese Testmethodologie ist heute, nach 45 Jahren Praxis, breit akzeptiert und wird in vielen inhaltlichen Bereichen in Europa und in Nordamerika angewandt (Gächter 2009a). Sie hat den umgekehrten Nachteil der Studien, die vom Arbeitsmarktergebnis ausgehen und es zu erklären versuchen. Während dort der Effekt gut sichtbar ist und die Schwierigkeit darin besteht, die Ursachen zu eruieren und in ihrer Wirkung zu beziffern, wird hier die Diskriminierung gut sichtbar und bezifferbar, aber ihr Effekt bleibt unsichtbar.

Davon abgesehen gibt es im Rahmen von Eurobarometer Befragungsergebnisse aus den letzten Jahren, die Österreich ein relativ hohes Maß an wahrgenommener Diskriminierung bescheinigen (European Commission 2009, 2008) sowie von Diskriminierungsbereitschaft (European Commission 2009, 2008, 1997) und selbstgeschriebenem Rassismus (European Commission 1997). Das sind zwar alles keine Belege, dass Diskriminierung auch wirklich stattfindet, aber der Verdacht wird doch um einiges schwieriger von der Hand zu weisen. In dieselbe Richtung weisen die zahlreichen Beratungsfälle. Es gibt also ein ausreichendes Maß an Plausibilität für die Annahme, dass die unzureichende Verwertung mitgebrachter Bildung von Einwanderinnen und Einwanderer und im Inland erworbener Bildung ihrer Kinder durch Diskriminierung mitverursacht werde, wenn wir auch nicht in der Lage sind, ihren Anteil zu beziffern.

Strategien

Vom Befund zur Intervention

Angesichts der internationalen Befunde und ihrer Ähnlichkeit mit den österreichischen ist die Diskrepanz in der Reaktion oft verwunderlich. Während in Nordamerika bei deutlich geringeren, direkt gemessenen Diskriminierungsraten als in Europa breitflächig legislativ, juristisch und zivilgesellschaftlich gegen Diskriminierung vorgegangen wird, ist das nur in wenigen EU Mitgliedsländern der Fall. Es mag aber umgekehrt auch zutreffen, dass zuweilen andere Maßnahmen produktiver wären, und dass Diskriminierungsverbote nicht gegen alles helfen. Nachstehend werden eine Reihe von Ansatzmöglichkeiten aufgelistet, um die möglichst adäquate Nutzung mitgebrachter Bildung und auch mitgebrachten, aber im Herkunftsland nicht verwirklichten Bildungspotentials zu gewährleisten. Alle setzen bei bestehenden Einrichtungen und Abläufen an. Es ist stets zielführender, bestehende Stärken auszubauen als Defizite wettmachen zu wollen.

In Bezug auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen

Eine gesetzliche Grundlage für das AMS wäre nötig, um nicht formell anerkannte ausländische Bildung ihrem Wortlaut nach erfassen zu können und zu müssen und konkrete, umsetzbare Angebote zur Nostrifizierung zu machen. Eine Datenbank über die inhaltliche Bewertung ausländischer Abschlüsse wäre hilfreich, die vielleicht, wenn man sich umsähe, schon wo existiert oder teils aus Existierendem zusammengesetzt werden könnte. Der eigenhändige Aufbau wäre nicht so teuer, denn man könnte sich unter anderem der Zusammenarbeit der Asylwerber versichern.

Dringend erforderlich ist eine Anpassung der Gesetzeslage für die Anerkennung ausländischer Ausbildungen. Nostrifizierungsverfahren wurden 2008 von Fritz Hausjell, Professor für Publizistik an der Universität Wien, nach seiner eigenen Erfahrung als „Demütigungsverfahren“ bezeichnet. Insbesondere erforderlich ist eine unabhängige Behörde oder eine glaubwürdige private Einrichtung zur verbindlichen Zertifizierung von Abschlüssen und allenfalls von faktischem Können und Wissen.

Alle Daten zeigen, dass konsequente und umfassende Maßnahmen gegen Diskriminierung ergriffen werden müssen, und dass Aufklärungsarbeit genau verkehrt ist (Kalev et al 2006; Quillian 2006). Gesetzliche Richtlinien sind erforderlich und ihre Um- bzw Durchsetzung (Allport 1958). Die Aufstockung des Personals der Antidiskriminierungsstellen wäre äußerst zweckmäßig.

Wenig sinnvoll dürfte dagegen der Versuch sein, im Vorhinein bestimmen zu wollen, welche Ausbildungen in Österreich nächstes Jahr oder in zwei oder in fünf Jahren in welchem Umfang benö-

tigt werden. Viele Qualifikationen werden nur dann benötigt, wenn sie auch da sind, weil sonst niemand auf die Idee käme, sie nutzen zu wollen. Es gibt auch keinen Beleg, dass betriebliche Auswahl nach Qualifikationskarrieren längerfristig zu einem besseren beruflichen Ergebnis führt als private Auswahl nach Kriterien der Familienbildung (Jasso/Rosenzweig 1995; Reitz 2004, 2005)

In Bezug auf die Infrastruktur

Mentorinnenprojekte sind gut aber störungsanfällig, da sie doch eine hohe Motivation von den Mentorinnen und Mentoren verlangen. Sie beginnen außerdem erst, wenn die Betroffenen es bereits selbst bis an die Schwelle des beruflichen Aufstiegs geschafft haben und nicht in einem wenig bildungsintensiven Arbeitsplatz festgehalten sind. Der vierzigjährige afrikanische Lagerarbeiter mit Universitätsabschluss hat kaum eine Chance auf ein Mentoring, wenn er es nicht schafft, aus eigener Kraft alles hinzuschmeißen und eine selbständige Berufstätigkeit anzustreben oder zu beginnen.

Darin spiegelt sich eine generelle Schwäche des österreichischen Arbeitsmarktbetreuungswesens. Es greift erst in der Krise ein, statt ihr vorzubeugen. Es holt niemanden aus einer ungeeigneten oder unbefriedigenden Beschäftigung heraus und macht mit seinen niedrigen Ersatzraten gerade den wenig Verdienenden kein Angebot, das Risiko eines Veränderungsversuchs einzugehen. Um diese geht es aber hier: mittel und höher Gebildete mit geringen Einkommen, die im falschen Beruf sind.

Erstaufnahmezentren für Asylwerber müssen in den Bevölkerungszentren sein statt in Gebieten, wohin sich diejenigen zurückgezogen haben oder geblieben sind, die mit der Welt nichts zu tun haben wollen. Rasche Asylverfahren sind im Sinne des Erhalts mitgebrachter Qualifikationen wichtig, wenn der legale Arbeitsmarktzugang während des Verfahrens nicht erlaubt ist. Sie können aber nur dann schnell zu Ende sein, wenn der Ausgang auch für die Betroffenen einzusehen und akzeptabel ist, da sie andernfalls die nächste Instanz bemühen werden. Die Alternative ist, wenige Monate nach Beginn des Verfahrens den Zugang zum Arbeitsmarkt uneingeschränkt zu gestatten, aber das allein würde wahrscheinlich in den wenigsten Fällen genügen, um die mitgebrachte Bildung in eine berufliche Tätigkeit herüberzuretten.

Absolut wichtig ist daher eine Art Mentoring ab dem Tag der Ankunft in Österreich oder zumindest ab dem Tag, an dem der Arbeitsmarkt zugänglich ist. Das sollte den Familiennachzug ebenso umfassen wie den Asylbereich. Es müsste als erstes, wie gegenwärtig bereits in Wien für den quotierten Zuzug, mit einer Art Debriefing bei der Ankunft beginnen, um die bisherigen Ausbildungen, das

Können und Wissen zumindest in Umrissen zu erfassen. Darauf müsste ein individueller Maßnahmenplan aufbauen, an dessen erster Stelle eine vertiefte Beschäftigung mit dem Können und Wissen stünde. Da man bei Zuzug aus ärmeren und auch aus wenig demokratischen Gesellschaften nicht davon ausgehen kann, dass alle gleiche Bildungschancen hatten, müsste auf die Verwirklichung von Potentialen Bedacht genommen werden. Daran anschließen müsste die Bereitstellung der geeigneten Infrastruktur, um die Bildungsverwertung zu optimieren. Die Infrastruktur muss nicht unbedingt zentral geplant sein, braucht aber ein Zusammenspiel von öffentlichen Einrichtungen, privaten Vereinen und Firmen, um zu einem positiven Ergebnis am Arbeitsmarkt und in anderen Lebensbereichen zu führen (Reitz 2002:1015). Um das Aufnahmesystem im Lauf der Jahre optimieren zu können, sollten alle Angaben, Maßnahmen und das Arbeitsergebnis in einer Datenbank erfasst und regelmäßig analysiert werden.

In den USA gibt es intensive theoretische und empirische Forschung in der Ökonomie, der Soziologie, der Psychologie und anderen Disziplinen über die Ursachen, Wirkungsweise und Folgen von Diskriminierung. Dabei ist ein enormer Fundus an Einsicht entstanden. In Österreich fehlt uns das noch mehr als in der übrigen EU. In Schweden gibt es einiges, in Großbritannien hat sich einiges getan, aber die Theoretiker und die Empiriker sprechen dort zu wenig die gleiche Sprache, sodass beide nicht vorankommen. Die Forschungslücken sind in diesem ganzen Bereich in Europa enorm, was, worauf oben verschiedentlich hingewiesen wurde, nicht zuletzt auch mit wichtigen Lücken in den Daten zu tun hat, deren Schließung nicht immer finanziell aufwendig wäre.

Literaturangaben

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

Allport, Gordon W. (1958) The Nature of Prejudice (abridged paperback edition); Doubleday Anchor

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

Banton, Michael (1994) Discrimination; Open University Press

Cedey, Eric / Feroni, Fabrice (2007) Les Discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT ; Genève : Bureau International du Travail
http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp_list.htm, bzw
<http://www.ismcorum.org/testing-bit-france-2007-M22-R22-A361.html>

- Dumont, Jean-Christophe / Monso, Olivier (2007) Matching Educational Background and Employment: A Challenge for Immigrants and Host Countries; in: SOPEMI 2007:131-159
- Elias, Norbert / Scotson, John J. (1993) Etablierte und Außenseiter; übersetzt von Michael Schröter; Suhrkamp (orig. 1965)
- European Commission (1997) Eurobarometer 47.1, Report 113: Racism and Xenophobia in Europe, First results presented at the Closing Conference of the European Year Against Racism, Luxembourg, 18 & 19 December 1997
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_113_en.pdf, 2010-01-24
- European Commission (2008) Special Eurobarometer EB69.1, Report 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes;
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm,
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=618&langId=de&moreDocuments=yes>, 2009-04-17
- European Commission (2009) Special Eurobarometer 72.1 Report 317: Discrimination in the EU in 2009;
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=eurobsur&mode=advancedSubmit&langId=en>, 2010-01-14
- Fassmann, Heinz (Hg) (2007) Zweiter österreichischer Integrations- und Migrationsbericht; Drava Verlag
- Ferrer, Ana / Green, David A / Riddell, W Craig (2004) The Effect of Literacy on Immigrant Earnings; Journal of Human Resources 41/2:380-410
- Festinger, Leon (1957) A Theory of Cognitive Dissonance; Stanford University Press
- Gächter, August (2005) Bildung und Beruf in der Obersteiermark; Bericht im Rahmen des EQUAL Projekts „Interkulturelle Öffnung der Region“; in: Göhring (Hg) 2005
- Gächter, August (2007) Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt; in: Fassmann (Hg) 2007:246-250
- Gächter, August (2009a) Discrimination Testing; report for the European Union Fundamental Rights Agency
- Gächter, August (2009b) Die Armut der Eingewanderten; in: Dimmel u.a. (Hg) 2009:177-190
- Dimmel, Nikolaus / Heitzmann, Karin / Schenk, Martin (Hg) (2008) Handbuch Armut in Österreich; Innsbruck, Studienverlag
- Gächter, August (2010a) Der Integrationserfolg des Arbeitsmarkts; in: Langthaler (Hg) 2010
- Gächter, August (2010b) Die Verwertung der Bildung ist in allen Bundesländern das größere Problem als die Bildung selbst; in: Oberlechner/Hetfleisch (Hg)
- Gächter, August (2010c) Data needs and data availability for discrimination research in Europe; PROMINSTAT Thematic Paper 16; www.prominstat.eu [im Erscheinen]
- Gächter, August / Smoliner, Stefanie (2010) How well does education travel? Education and occupation with and without migration; final report for the FIW Studienpool I
- Göhring, Silvia (Hg) Interkulturelle Öffnung der Region; Graz: ISOP

- Granovetter, Mark S. (1973) The Strength of Weak Ties; American Journal of Sociology 78/6:1360-1380
- Jasso, Guillermina / Rosenzweig, Mark R. (1995) Do Immigrants Screened for Skills Do Better than Family Reunification Immigrants?; International Migration Review 29/1:85-111
- Kalev, Alexandra / Kelly, Erin / Dobbin, Frank (2006) Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies; American Sociological Review 71/4:589-617
- Kanas, Agnieszka / Tubergen, Frank van (2006) The Impact of Human and Social Capital on Immigrants' Employment and Occupational Status; manuscript
www.ercomer.eu/downloads/kanasvantubergen06.doc, 2008-01-31
- Kube, Julia (2009) Vornamensforschung: Fragebogenuntersuchung bei Lehrerinnen und Lehrern, ob Vorurteile bezüglich spezifischer Vornamen von Grundschulern und davon abgeleitete erwartete spezifische Persönlichkeitsmerkmale vorliegen; Master Arbeit, Universität Oldenburg
<http://www.kinderforschung.uni-oldenburg.de/36968.html>, 2009-09-19
- Langthaler, Herbert (Hg) (2010) Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde; Studienverlag
- LaPiere, Richard T. (1934) Attitudes vs. Actions; Social Forces 13/2:230-237
- LaPiere, Richard T. (1936) Type-Rationalizations of Group Antipathy; Social Forces 15/2:232-254
- Mattoo, Aaditya / Neagu, Ileana Cristina / Özden, Çağlar (2005) Brain Waste? Educated Immigrants in the U.S. Labor Market; Policy Research Working Paper 3581; World Bank
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=722925, 2007-03-25
- Oberlechner, Manfred / Hetfleisch, Gerhard (Hg) (2010) Integration, Rassismen und Weltwirtschaftskrise; Braumüller
- OECD (2008) A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century; OECD
- Quillian, Lincoln (2006) New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination; Annual Review of Sociology 32:299-328
- Reitz, Jeffrey G. (2002) Host Societies and the Reception of Immigrants: Research Themes, Emerging Theories and Methodological Issues; International Migration Review 36/4:1005-1019
- Reitz, Jeffrey G. (2004) The Institutional Context of Immigration Policy and Foreign Credential Recognition in Canada; prepared for the conference on "North American Integration: Migration, Trade and Security", Ottawa April 1-2, 2004
<http://www.utoronto.ca/ethnicstudies/reitz.html#RecentPublications>, 2006-01-28
- Reitz, Jeffrey G. (2005) Tapping Immigrants' Skills: New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy; IRPP Choices 11/1:2-18
<http://www.utoronto.ca/ethnicstudies/reitz.html#RecentPublications>, 2006-01-28
- Sinnreich, Dominik (2007) Namen machen Leute; Sendung Wie bitte?, ORF1 29.10.2007, 17:50
<http://tv.orf.at/program/orf1/20071029/420383301/241761/>
- SOPEMI (2007) International Migration Outlook. Annual Report, 2007 Edition; Paris: OECD

Weichselbaumer, Doris (2004) Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection; Eastern Economic Journal 30:159-186

http://college.holycross.edu/ej/Volume30/V30N2P159_186.pdf,

<https://www.lse.ac.uk/collections/EPIC/documents/ICWeichsel.pdf>, 2009-04-21

Zegers de Beijl, Roger (ed) (1999) Documenting Discrimination Against Migrant Workers in the Labour Market: A Comparative Analysis of Four European Countries; Geneva: ILO