

# **Reproduktionsmechanismen sozialer Ungleichheit und Maßnahmen zur Unterstützung von First-in-Family- Studierenden und Absolvent\*innen**

Lisa Zach

Momentum Kongress 2023

Track #9 Hegemonie in Bildung und Wissenschaft

Hallstatt

*Bildung ist die mächtigste Waffe,  
um die Welt zu verändern.*

Nelson Mandela

## 1. Aktualität und Relevanz des Themas

In den letzten Jahrzehnten hat die Debatte um einen gerechteren Zugang zu höherer Bildung zunehmend Beachtung erfahren. Es wird angenommen, dass eine stärkere universitäre Bildungsbeteiligung von Studierenden, deren Eltern keinen Hochschulabschluss besitzen (First-in-Family-Studierende), sich positiv auf deren beruflichen Werdegang nach Studienabschluss auswirkt. In diesem Kontext interessiert daher die Frage, inwiefern First-in-Family-Absolvent\*innen denselben Nutzen aus ihrer tertiären Bildung ziehen können wie Absolvent\*innen aus akademisch gebildetem Elternhaus. Damit erlangt auch die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) der Studierenden an Bedeutung und wurde zu einem wichtigen Maßstab für die Bewertung institutioneller Wirksamkeit. Hochschulen geraten zunehmend unter Druck, die Employability ihrer Studierenden zu fördern und in die Curricula zu integrieren: Einerseits, um die Konkurrenzfähigkeit mit anderen Hochschulen zu gewährleisten, und andererseits, um die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Forderungen zu erfüllen (Clarke 2008; Tran 2016). Gleichzeitig wurden durch die Bildungsexpansion die Bildungschancen mancher gesellschaftlicher Gruppen zwar verbessert, der ungleichen Chancenverteilung konnte sie jedoch nur unzureichend entgegenwirken. „Die Bildungsexpansion hat also ein paradoxes Ergebnis produziert: Sie hat die Bildungschancen aller Schichten verbessert, ohne gleichzeitig gravierende schichttypische Ungleichheiten zu beseitigen“ (Geißler 2006, S. 40).

Der OECD-Bericht „Equity in Education“ aus dem Jahr 2018 zeigt, dass die Bildungschancen in Österreich im Vergleich zu anderen Industriestaaten besonders ungleich verteilt sind und dass die soziale Mobilität gering ausfällt (OECD 2018). In der österreichischen Studierenden-Sozialerhebung aus dem Jahr 2019 (*Anmerkung: die erhobenen Daten der in 2023 durchgeführten Studierenden-Sozialerhebung erscheinen laut dem IHS im Frühjahr 2024*) haben von allen Studierenden, nach eigenen Angaben, 4% Eltern mit maximal Pflichtschulabschluss, 31% Eltern mit einem darüber hinausgehenden Bildungsabschluss ohne Matura, 26% Eltern mit Matura und 39% Eltern mit einem Studienabschluss (Unger, Binder, Dibiasi, Engleder, Schubert, Terzieva, Thaler, Zaussinger & Zucha, 2020, S. 49). In Österreich gehören daher etwa zwei Drittel der inländischen Studierenden zur Gruppe der

First-in-Family Studierenden (beide Elternteile ohne Hochschulabschluss). Vergleicht man diesen Anteil jedoch mit dem Anteil in der Elterngeneration, so lässt sich erkennen, dass Personen aus akademisch gebildeten Familien nach wie vor häufiger ein Studium aufnehmen als Personen, deren Eltern keinen Hochschulabschluss besitzen (zum Thema Rekrutierungsquote siehe Unger et al. 2020, S. 121-127).

Die Erkenntnisse Bourdieus aus dem Jahr 1983 im Zusammenhang mit den verschiedenen Kapitalarten konnten durch zahlreiche Studien belegt werden. Der aktuelle Stand der Forschung gibt Auskunft darüber, dass die sozioökonomische Herkunft nach wie vor als signifikanter Faktor dafür gilt, ob Hochschulabsolvent\*innen eine gehobene und gut bezahlte Beschäftigung erlangen (MacMillan/Tyler/Vignoles 2015, 508). Die analysierten Forschungsergebnisse zeigen, dass an unterschiedlichen bildungs- und berufsbezogenen Übergängen Reproduktionsmechanismen sozialer Ungleichheit wirkmächtig werden können (Zach 2022). Die inhaltsanalytische Auswertung der recherchierten Literatur und die Synthese der Forschungsergebnisse verdeutlichen, dass der Universitätszugang und die Absolvierung einer universitären Ausbildung von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst werden. Der Zugang zu höherer Bildung bzw. der erfolgreiche Abschluss eines Hochschulstudiums werden maßgeblich von der sozialen Herkunft bestimmt. Je höher der sozioökonomische Status der Herkunftsfamilie, desto wahrscheinlicher die Teilnahme an höherer Bildung sowie ein erfolgreicher Hochschulabschluss (Spiegler & Bednarek 2013, S. 318). Die Sozialisation, die ein Individuum in der Familie durchläuft, sowie der sozioökonomische Status der Familie haben entscheidende Auswirkungen auf den weiteren Ausbildungs- und Karriereweg und damit auf die Lebenschancen des betreffenden Individuums. Die Effekte der Bildungsvererbung werden bereits im Schulsystem im Rahmen von Selektionsmechanismen wirksam, die sich beim Zugang zu einer Universität fortsetzen (Hillmert 2017; Solga & Menze 2013). Der Bildungshintergrund und die soziale Herkunft beeinflussen darüber hinaus die Wahl des Hochschultyps sowie die Studienfachwahl (Unger et al. 2020).

Unterstützungsprogramme sind insbesondere für First-in-Family-Studierende wichtig, da sie im Vergleich zu privilegiierteren Studienkolleg\*innen nicht so häufig auf Sozialkapital in der Familie bzw. ihrem näheren Umfeld zurückgreifen können. Falls es universitäre Unterstützungsprogramme gibt, stellt sich die Frage, welche Studierendengruppe diese letztendlich erreichen. Erreichen diese Programme tatsächlich auch jene Studierenden, die diese am meisten benötigen? Erreichen entsprechende Informationen über das Angebot an universitären Förder- und Unterstützungsprogrammen auch jene Studierenden, die sie erreichen sollen? Studierende aus akademischen Elternhäusern sind aufgrund sozialer Netzwerke oft besser über diese Unterstützungsmaßnahmen informiert und sind sich der

Vorteile, die diese Programme bieten, eher bewusst. Zudem haben sie weniger Hemmnis sich dahingehend zu organisieren (Pitman, Roberts, Bennett & Richardson 2019; Andrewartha & Harvey 2017; Greenbank & Hepworth 2008).

In diesem Zusammenhang wurde im Rahmen einer systematischen Literaturrecherche (Systematic Literatur Review) von Zach (2022) untersucht, wie sich der berufliche Übergang von First-in-Family-Absolvent\*innen gestaltet und welche ungleichheitsbedingenden Mechanismen aufgrund der sozialen Herkunft dabei wirkmächtig werden können. Auf der Grundlage von 60 deutschsprachigen und 114 englischsprachigen Publikationen, überwiegend aus dem Vereinigten Königreich, Australien, den USA und Deutschland, wird ein umfassender Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu dem Thema gegeben sowie Maßnahmen hinsichtlich der Reduktion sozialer Ungleichheit und der Förderung von Employability vorgestellt, die von Seiten der Bildungsinstitutionen unternommen werden könnten. Der vorliegende Beitrag gibt auf Basis dessen einen Einblick in die Reproduktionsmechanismen sozialer Ungleichheit, die sowohl bereits während der Bildungslaufbahn wirkmächtig werden als auch den Übergang von First-in-Absolvent\*innen in den Arbeitsmarkt beeinflussen können. Abschließend werden Maßnahmen vorgestellt, die seitens der Bildungspolitik und im Hochschulkontext ergriffen werden können, um soziale Ungleichheiten abzubauen und hegemoniale Strukturen in der Gesellschaft zu durchbrechen.

## 2. Begriffsbestimmungen

### First-in-Family

Die Begriffe *First-in-Family-Studierende* (*First-in-Family-Students, FiF*) bzw. *Studierende in erster Generation* (*First Generation Students, FGS*) finden sich vor allem in der englischsprachigen Forschungsliteratur (Australien, USA, Vereinigtes Königreich). Die australische Literatur definiert First-in-Family-Studierende überwiegend als Individuen, die in ihrer unmittelbaren Familie (inklusive Eltern, Geschwister, Partner\* innen, Kinder) die Ersten sind, die eine Hochschule besuchen (O'Shea, 2016, 2014; O'Shea, May & Stone, 2015). Die amerikanischen Autor\* innen Toutkoushian, May-Trifiletti und Clayton (2021) kommen in ihrem Literature Review zu dem Ergebnis, dass aktuell keine kontinuierliche Begriffsbestimmung von First-in-Family-Studierenden in der Forschungsliteratur existiert, sondern eine Vielfalt an verschiedenen Definitionen gebraucht wird (Toutkoushian, May-Trifiletti & Clayton 2021, S. 484f). Die Autor\*innen verweisen im Zusammenhang mit zukünftiger Forschung auf die Notwendigkeit, eine angemessene und eindeutige Definition des First-in-Family Begriffs zu gebrauchen, da die gewählte Begriffsbestimmung Auswirkungen auf die Programme und

Maßnahmen der Politik sowie der Universitäten hat, die darauf abzielen, besonders diese Gruppe von Studierenden zu unterstützen und zu fördern (ebd., S. 510f.).

Die vom österreichischen Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung in Auftrag gegebene Studierenden-Sozialerhebung bezieht sich bei der sozialen Herkunft der Studierenden und Studienanfänger\*innen ebenso auf das Bildungsniveau der Eltern (Unger, Binder, Dibiasi, Engleder, Schubert, Terzieva, Thaler, Zaussinger & Zucha, 2020, S. 49). Die Datenauswertung zeigt, dass zwei Drittel der österreichischen Studienanfänger\*innen potenzielle Bildungsaufsteiger\*innen im Sinne von First-in-Family-Studierenden, d.h. Studierende deren Eltern über keinen Hochschulabschluss verfügen, darstellen. Im europäischen Ländervergleich ist der Anteil der First-in-Family-Studierenden in Österreich hoch (Unger et al. 2020, S. 117). Im Vergleich mit der österreichischen Gesamtbevölkerung zeigt sich jedoch, dass Kinder, deren Eltern selbst über einen Universitätsabschluss verfügen, mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit ein Studium beginnen als Kinder von Eltern mit niedrigerer formaler Bildung. Der hohe Anteil der First-in-Family-Studierenden begründet sich damit, dass in der Gesamtbevölkerung der Großteil der Elterngeneration keine akademische Ausbildung aufweist. Im Vergleich mit der Sozialerhebung aus dem Jahr 2015 war der Anteil der First-in-Family-Studierenden um 5%-Punkte höher. Dies lässt sich auf die Bildungsexpansion und den steigenden Akademiker\*innenanteil in der Elterngeneration zurückführen (ebd., S. 119). Je höher das formale Bildungsniveau beider Elternteile, desto höher ist die Rekrutierungsquote und auch die Wahrscheinlichkeit, dass ein Studium aufgenommen wird. Mit einem Wahrscheinlichkeitsfaktor von 2,5 ist die Wahrscheinlichkeit ein Studium aufzunehmen für Personen, deren Eltern über einen Maturaabschluss verfügen, mehr als doppelt so hoch als für jene, deren Eltern keine Matura haben. Der Wahrscheinlichkeitsfaktor hat sich im Zeitverlauf seit dem Jahr 2006 kaum verändert. Personen aus bildungsnahem Elternhaus (mindestens Matura) beginnen ihr Studium eher an einer öffentlichen Universität (Wahrscheinlichkeitsfaktor 3,0), während Personen aus bildungsfernen Familien (keine Matura) eher an einer Fachhochschule studieren (Wahrscheinlichkeitsfaktor 1,8). Der Zugang zu öffentlichen Universitäten ist damit weniger sozial ausgeglichen als an Fachhochschulen (Unger et al. 2020, S. 121ff).

## Soziale Ungleichheit und Hegemonie

*Soziale Ungleichheit* ist laut Solga, Berger und Powell (2009) dann gegeben, „wenn Menschen (immer verstanden als Zugehörige sozialer Kategorien) einen ungleichen Zugang zu sozialen Positionen haben und diese sozialen Positionen systematisch mit vorteilhaften oder nachteiligen Handlungs- und Lebensbedingungen verbunden sind“ (Solga, Berger & Powell 2009, S. 15). Diese Definition inkludiert gesellschaftlich verankerte, regelmäßige und

dauerhafte Formen von Benachteiligung oder Begünstigung sowie Unterschiede im Zugang zu knappen Ressourcen, die Menschen im gesellschaftlichen Gefüge besser oder schlechter stellen. „Es handelt sich also um überindividuelle Ungleichheiten in der Verteilung von Handlungsressourcen sozialer Gruppen, die durch das Verhalten und Denken des Einzelnen nicht kurzfristig beeinflusst werden können“ (ebd., S. 15). Die Verteilung gesellschaftlich relevanter Ressourcen, wie Kapital, Bildung, Einkommen und Macht entscheidet maßgeblich darüber, welche Unterschiede im Ressourcenbesitz zwischen sozialen Gruppen bestehen und ob daraus systematische Vor- bzw. Nachteile - d.h. soziale Ungleichheiten - resultieren (ebd., S. 13f).

Der Begriff *Hegemonie* leitet sich von dem griechischen Wort Führung ab und bezieht sich im politischen Kontext auf die wirtschaftlich, militärisch oder kulturell begründete Vorherrschaft eines Staates gegenüber anderen Staaten (Schneider & Toyka-Seid 2023). Hegemonie reproduziert sich durch elitäre Gruppen einer Gesellschaft, da diese bestrebt sind, ihre Vorherrschaft bzw. ihre Privilegien beizubehalten, die sich auf verschiedene Lebensbereiche beziehen - wobei der Zugang zur Bildung und bestimmten Bildungsinstitutionen eine essentielle Rolle spielt, da eine gute Ausbildung über die Beschäftigungsfähigkeit und in weiterer Folge über die Lebens- und politischen Partizipationschancen eines Individuums entscheidet.

### 3. Erklärungsansätze zu Reproduktionsmechanismen sozialer Ungleichheit

Die Auseinandersetzung der sozialen Ungleichheit im Bildungssystem und der daraus resultierenden unterschiedlichen Zugangschancen zum Arbeitsmarkt haben seit der durchgeführten großen Schulleistungsstudie PISA von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zunehmend an Bedeutung erlangt (Georg 2018, S. 7). Kinder, deren Eltern ein hohes Bildungsniveau aufweisen, erreichen im Vergleich zu den übrigen Kindern in allen vierzig Vergleichsländern deutlich höhere Leistungsstandards, wie beispielsweise in der Schlüsselkompetenz des sinnerfassenden Lesens, (Vester 2018, 14).

Die Erläuterung zur Reproduktion sozialer Ungleichheit wird nachfolgend anhand von zwei verschiedenen soziologischen Erklärungsansätzen dargelegt: Zum einen mithilfe der Kapitalarten-Theorie nach Bourdieu (1983) und zum anderen mithilfe der Rational-Choice-

Theorie nach Boudon (1974), ergänzt um weiterführende Theorien von Breen und Goldthorpe (1997).

Gemäß der Kapitalarten-Theorie von Bourdieu (1983) versuchen Eltern mit Hilfe ihres finanziellen, sozialen, kulturellen und symbolischen Kapitals ihren sozialen Status an die Kinder weiterzugeben bzw. diesen zu reproduzieren. Neben dem indirekten Einfluss der sozialen Herkunft auf Leistungen, Bestrebungen und Präferenzen können Eltern auch direkt auf den Berufserfolg ihrer Nachkommen einwirken, indem sie Ressourcen bereitstellen, die den Berufseinstieg und den weiteren Karriereverlauf positiv beeinflussen. Bourdieu bezeichnet diese Ressourcen als soziales, ökonomisches und kulturelles Kapital.

- Das *kulturelle Kapital* von Hochschulabsolvent\*innen aus privilegierten Familien kann sich vorteilhaft auf den Berufseinstieg bzw. auf eine bestimmte Position auswirken, indem sie einen Informationsvorsprung hinsichtlich der Anforderungen, Einstellungen bzw. Gewohnheiten in bestimmten Berufen haben. Das durch die Herkunftsfamilie vermittelte Benehmen, die Lebensführung, spezifische Neigungen und Interessen bzw. eine eloquente Ausdrucksweise können von Hochschulabsolvent\*innen aus Akademiker\*innenfamilien eher erfüllt werden (Bourdieu 1983).
- Hinsichtlich des *sozialen Kapitals* haben Eltern mit einem Hochschulabschluss durch das eigene Studium bzw. das spätere Erwerbsleben vorteilhafte Netzwerkressourcen, die für den Berufseinstieg des Kindes förderlich sein können. Dagegen haben Eltern ohne akademischen Hintergrund eher weniger Kontakte zu Personen in höheren sozialen Positionen (Bourdieu 1983).
- *Ökonomische Ressourcen* der Eltern ermöglichen es, in die Nachkommen zu investieren, indem beispielsweise Auslandsaufenthalte, Praktika im Ausland, Sprachreisen oder Bildungsurlaube finanziert werden können. Die dadurch erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten können sich vorteilhaft auf die Position des Berufseinstieges auswirken. Ökonomische Ressourcen ermöglichen auch eine längere Jobsuche nach dem Studienabschluss, bis eine optimale Position gefunden ist. Dagegen haben Hochschulabsolvent\*innen aus weniger privilegierten Familien einen größeren finanziellen Druck, die erstbeste Stelle anzunehmen (Bourdieu 1983).
- Bourdieu geht ebenso von einer strategischen Grundorientierung sozialen Handelns aus, die darauf gerichtet ist, vorhandene Ressourcen weitgehend unbewusst so einzusetzen, dass sie in Hinblick auf die Erzielung eines Maximums an sozialem

Ansehen (*symbolisches Kapital*) sowie der erfolgreichen Weitergabe des eigenen soziale Status an die nächste Generation (soziale Reproduktion) eingesetzt werden (Bourdieu 1983; 1988).

Die Rational-Choice-Theorie nach Boudon (1974) basiert darauf, dass Bildungsentscheidungen auf Basis individueller Kosten-Nutzen-Erwägungen getroffen werden. Für Breen und Goldthorpe basieren die Mechanismen des Bildungsentscheidungsprozesses auf den Entscheidungen der Eltern aufgrund der klassenspezifischen Abwägung von Kosten und Nutzen in Bezug auf die Ausbildung der Kinder und der daraus resultierenden Karrierechancen sowie den subjektiven Einschätzungen des Bildungserfolges der Nachkommen (Breen & Goldthorpe 1997, S. 299). Boudon (1974) führt die klassenspezifischen Bildungsentscheidungen auf die primären und sekundären Herkunftseffekte zurück: Primäre Effekte bezeichnen soziale Ungleichheiten, die innerhalb der Herkunftsfamilie und damit außerhalb des Bildungssystems entstehen; Dagegen beziehen sich die sekundären Effekte auf Ungleichheiten, die innerhalb des schulischen Bildungssystems auftreten (Boudon 1974). Ergänzend dazu, erklären Breen und Goldthorpe (1997) die folgen drei Wirkungsmechanismen als dafür verantwortlich:

- Erstens vermeiden privilegierte Familien aus Gründen des Stuserhalts in der Generationenabfolge jene Bildungsentscheidungen, die einen sozialen Abstieg bedeuten könnten (relative Risikoaversion), während für weniger privilegierte Familien dieselben Bildungsentscheidungen vielmehr eine Stuserhaltung bedeuten könnte.
- Zweitens bestehen Abweichungen in den Bildungsentscheidungen zwischen der sozialen Herkunft aufgrund von Unterschieden in den schulischen Fähigkeiten und im erwarteten Bildungserfolg.
- Drittens wird die unterschiedliche Ressourcenausstattung der Familien für klassenspezifische Bildungsentscheidungen genannt.

Im Gegensatz zu Boudon (1974) gilt für Breen und Goldthorpe (1997) die zwischen den sozialen Klassen variierende Risikoaversion als maßgeblicher Mechanismus für Bildungsungleichheit, der durch die Bildungskosten und die Erfolgswahrscheinlichkeit modifiziert wird.



Zusammenfassend lässt sich die Reproduktion sozialer Ungleichheit auf folgende drei Faktoren zurückführen (El-Mafaalani 2014, S. 15):

1. Durch die Sozialisierung in der Familie und innerhalb des sozialen Umfeldes ergeben sich ungleiche Startbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten, wodurch die Potenziale von Kindern in Abhängigkeit ihrer sozialen Herkunft unterschiedlich gefördert werden.
2. Im Bildungssystem und den dazugehörigen Institutionen vollzieht sich ein Selektionsprozess und es werden zu wenig Anstrengungen unternommen die ungleichen Startchancen auszugleichen.
3. Das individuelle Entscheidungsverhalten der Kinder und ihrer Eltern ist klassenspezifisch geprägt, wodurch höhere Bildungsverläufe und Berufspositionen gegebenenfalls nicht angestrebt werden (geringe Bildungsbestrebung).

## 4. Handlungsempfehlungen zur Unterstützung von First-in-Family-Studierenden und Absolvent\*innen

Soziale Ungleichheiten bzw. soziale Selektionsmechanismen zeigen sich bereits während der Schullaufbahn, in weiterer Folge im Hochschulsystem und anschließend im Beschäftigungssystem (Hillmert 2017; Solga & Menze 2013). Folglich sollten Maßnahmen zur Beseitigung bzw. Reduktion sozialer Selektion bereits so früh wie möglich innerhalb der Bildungslaufbahn ansetzen. Die Unterstützung von potenziellen First-in-Family-Studierenden erfordert eine ganzheitliche Herangehensweise, die Bildungspolitik, Hochschulen und Familien miteinbezieht. Ziel ist es, die Chancengleichheit im Bildungssystem zu fördern und sicherzustellen, dass alle Menschen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, die Möglichkeit haben, ihr volles Potential zu entfalten.

### 4.1 Maßnahmen, um potenzielle First-in-Family Studierende zu erreichen

#### Ausbau von Informations- und Beratungsangeboten

Bei risikobehafteten Bildungsentscheidungen tritt der schulische Einfluss in den Hintergrund und die Bedeutung familiärer Ressourcen steigt zunehmend. Es bedarf daher eines umfassenden Ansatzes, der insbesondere Familien benachteiligter Herkunftsgruppen stärker in die Bildungsförderung involviert (Blossfeld/Blossfeld/Blossfeld 2019, S. 16). So könnten etwa zielgruppenspezifische Informationskampagnen und der Ausbau von Beratungsdiensten von Seiten der

Regierung und Bildungseinrichtungen potenzielle Studierende und ihre Familien über die Möglichkeiten und Vorteile einer Hochschulbildung informieren und bei der Studienwahl, Studienfinanzierung und akademischen Beratung zu unterstützen. Diese Maßnahmen können beitragen, das Bewusstsein für tertiäre Bildungsmöglichkeiten zu erhöhen, wodurch eine höhere Bildungsbeteiligung von First-in-Family-Studierenden erreicht werden kann.

Folgende zentralen Aspekte sind hierbei zu beachten:

- **Einbindung der Eltern**, da diese eine wichtige Rolle bei der Bildungs- und Berufswahl ihrer Kinder einnehmen.
- **Die Nutzung vielseitiger Kommunikationskanäle** wie etwa soziale Medien, Radiosendungen, Fernsehwerbung, gedruckte Broschüren oder Online-Plattformen sowie Informationsveranstaltungen in Schulen oder Gemeinden garantieren eine bessere Erreichbarkeit der Zielgruppe.
- **Die Darstellung verschiedener Karrieremöglichkeiten und beruflicher Perspektiven**, die sich durch eine Hochschulbildung eröffnen, verbessern das Verständnis und erleichtern die geeignete Studienwahl.
- Informationen über **finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten** wie beispielsweise in Form von Stipendien oder Zuschüssen, um den finanziellen Druck zu reduzieren.

## 4.2 Maßnahmen im Hochschulkontext

Nachfolgend werden Handlungsempfehlungen vorgestellt, die dazu beitragen können, First-in-Family-Studierende sowie First-in-Family-Absolvent\*innen beim Übergang in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

### i) Sensibilisierung und Bewusstsein schaffen

Da sich Ungleichheiten in unserem sozialen, wirtschaftlichen und politischen Leben oftmals in verschleierte Weise zeigen, ist es von zentraler Bedeutung ein Bewusstsein für die komplexe Gesamtsituation von First-in-Family-Studierenden bzw. Absolvent\*innen zu erlangen (Nguyen/Nguyen 2018, 169). Toutkoushian et al. (2019) sehen die Verantwortung bei den Hochschulen und fordern von den Universitäten eine starke institutionelle Verpflichtung ihren Studierenden gegenüber. Durch die Bereitstellung von Serviceleistungen und Unterstützungsprogrammen für Studierende, deren Eltern ein niedriges Bildungsniveau aufweisen, können Universitäten den Erfolg dieser Studierendengruppe fördern (Toutkoushian, May-Trifiletti & Clayton 2019, S. 31).

- **Trainingsprogramme und Workshops** für das Hochschulpersonal: Universitäten, Mitarbeiter\*innen von universitären Career Services sowie wissenschaftliches Personal sollten ein Verständnis für die Schwierigkeiten der First-in-Family-Studierenden und Absolvent\*innen entwickeln (Kim & Sax 2009).
- **Integration der sozialen Herkunft in Diversitätsstrategien**  
Ein Bewusstsein für die soziale Ungleichheitsdimensionen kann geschaffen werden, indem die sozioökonomische Herkunft als Handlungsfeld in Diversitätsstrategien von Bildungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen integriert wird. Eine Thematisierung von First-in-Family-Absolvent\*innen auf Führungsebene signalisiert der Organisation Commitment und schafft die notwendige Aufmerksamkeit. Durch die Budgetierung von konkreten Maßnahmen und Programmen wird ebenso ein signifikantes Zeichen gesetzt (Ullrich, Schalück, Sander & Wieland 2023, S. 11).

## ii) Vorbild Australien - Etablierung von Career Services an Hochschulen

Greenbank und Hepworth (2008) stellen in ihrer Studie fest, dass bei Studierenden aus Arbeiter\*innenfamilien ein Informationsdefizit sowie mangelndes Verständnis für den akademischen Arbeitsmarkt vorhanden ist. Die Autor\*innen begründen dies mit dem nur begrenzt zur Verfügung stehenden sozialen Kapitals dieser Studierendengruppe sowie deren Zurückhaltung, das Serviceangebot von Karriereberatungseinrichtungen zu nutzen, wodurch diese Informationsdefizite jedoch kompensiert werden könnten (Greenbank & Hepworth 2008, S. 76f).

Career-Service-Einrichtungen an australischen Universitäten bieten eine Reihe von unterschiedlichen Angeboten zur Karriereförderung an, wie z.B. Karriereplanung, Bewerbungstrainings, Vor- und Nachbereitung von Vorstellungsgesprächen, professionelle Mentoring-Programme, Auflistung von Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Jobbörsen. Viele dieser Serviceleistungen bieten den Studierenden die Nutzung freiwilliger und zusätzlicher Möglichkeiten zur Förderung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen außerhalb des regulären universitären Studienplans. Einige Career-Service-Einrichtungen beteiligen sich sogar an der Gestaltung und der Vermittlung von Karriereförderprogrammen, die Bestandteil des regulären Curriculums sind (Harvey, Andrewartha, Edwards, Clarke & Reyes 2017, S. 22ff).

In einer Forschungsarbeit von Andrewartha und Harvey (2017) wurden Manager\*innen von Career Services an 29 öffentlichen Universitäten in Australien zu der Teilnahme an einer Umfrage betreffend die studentische Employability und Gerechtigkeit eingeladen. Die

Mehrheit der befragten Leiter\*innen befürworteten mehr Maßnahmen zur Karriereförderung von benachteiligten Gruppen, die an die Bedürfnisse der jeweiligen Studierendengruppen angepasst sind. Die Leiter\*innen empfehlen dazu speziell ausgebildete Mitarbeiter\*innen, die für die Förderung von Employability benachteiligter Studierendengruppe zuständig sind, eine zunehmende Vernetzung mit dem Arbeitsmarkt, eine bessere Vermarktung von „Good News Stories“, in welchen über erfolgreiche Absolvent\*innen aus benachteiligten Gruppen berichtet wird, sowie eine bessere Überwachung der Ergebnisse von Absolvent\*innen aus benachteiligten Gruppen (Andrewartha & Harvey 2017, S. 75).

### iii) Austausch von Good-Practices

Die Recherche nach Good-Practice Beispielen aus der Praxis, universitären Initiativen und Programmen, die speziell First-in-Family-Studierende bzw. First-in-Family-Absolvent\*innen beim Übergang in den Arbeitsmarkt unterstützen, lieferte nur vereinzelte Ergebnisse. Die Rechercheergebnisse verdeutlichen, dass in diesem Zusammenhang besonders im deutschsprachigen Raum wenig Forschungsliteratur existiert. Unterstützungsprogramme sind vor allem für First-in-Family-Studierende wichtig, da sie im Vergleich zu privilegierten Studienkolleg\*innen nicht so häufig auf Sozialkapital in der Familie bzw. ihrem näheren Umfeld zurückgreifen können.

Folgende Maßnahmen können Hochschulen bei der Einführung von First-in-Family-Programmen unterstützen:

- **Etablierung einer österreichweiten bzw. globalen Plattform**, auf die Universitäten zurückgreifen können, um sich über Good-Practice Maßnahmen zu informieren, und welche die Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch in Bezug auf Erfahrungen sowie Good-Practice Beispiele bietet.
- **Evaluierung von Programmen**  
Zudem wäre es wichtig, Good-Practice Beispiele aus der Hochschulpraxis entsprechend zu evaluieren, um deren Wirksamkeit beurteilen zu können und gegebenenfalls Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

### iv) Einführung von Mentoring-Programme

- Die Einführung von Mentoring-Programmen durch erfahrene (First-in-Family-)Alumni könnte **First-in-Family-Studierende** vor allem zu Studienbeginn unterstützen. Eine Betreuung zu einem späteren Abschnitt im Studium könnte ebenso vereinbart werden.

- Alumni oder Fachexpert\*innen aus Unternehmen, können wertvolle Einblicke, Ratschläge und berufliche Kontakte bieten und **First-in-Family-Absolvent\*innen** einen erfolgreichen Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtern.
- Eine **Evaluierung** durch Befragung der am Mentoring-Programm teilgenommenen First-in-Family-Studierenden und Absolvent\*innen ist essenziell, um die Wirksamkeit des Programms zu überprüfen sowie die Bedürfnisse der Studierenden adäquat berücksichtigen zu können.

#### v) Lehrveranstaltungen und Workshops zur Förderung berufsrelevanter Kompetenzen

Durch curriculumintegrierte Lehrveranstaltungen oder Workshops können arbeitsmarktrelevante Soft Skills erlernt und trainiert werden:

- Durch die Vermittlung von **Auftrittskompetenzen und Präsentationstechniken** erlernen die Studierenden sicheres und professionelles Auftreten in diversen Gesprächssituationen, bei Präsentationen und in Fragen- und Antwortrunden.
- Durch **Bewerbungstrainings**, die das Erstellen und Gestalten professioneller Bewerbungsunterlagen sowie die Vorbereitung und Durchführung von Bewerbungsgesprächen zum Inhalt haben, können First-in-Family-Studierende und Absolvent\*innen Selbstsicherheit gewinnen und auf bevorstehende Bewerbungssituationen vorbereitet werden.

#### vi) Förderprogramme und Networking-Möglichkeiten

Viele Hochschulen bieten Förderprogramme für besonders engagierte Studierende mit ausgezeichneten Leistungsergebnissen an. In diesen Förderprogrammen erhalten die Studierenden exklusiven Zugang zu Weiterbildungs- und Networking-Möglichkeiten, um ihre persönlichen Kompetenzen zu erweitern und werden mit Expert\*innen aus der Wirtschaft sowie mit potenziellen Arbeitgeber\*innen in Kontakt gebracht. Es wäre wünschenswert, wenn Hochschulen derartige Förderprogramme nicht nur für Studierende mit exzellenten Leistungsergebnissen anbieten würden. Denn ausgezeichnete Leistungsergebnisse, die eine zentrale Bedingung für die Aufnahme in diese Förderprogramme sind, können oft nur Studierende vorweisen, die keiner studienbegleitenden Erwerbstätigkeit nachgehen müssen, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren, und sich in vollem Umfang auf ihr Studium konzentrieren können. Folglich werden häufig privilegierte Studierende in diese

Förderprogramme aufgenommen, die ohnehin auf ein soziales Netzwerk zurückgreifen können und im Rahmen ihrer familialen Sozialisation wichtige Kompetenzen erlernt haben. Zukünftige Forschung könnte sich beispielsweise mit der Wirksamkeit derartiger Förderprogramme für First-in-Family-Studierende bzw. Studierende mit niedrigem sozioökonomischem Hintergrund auseinandersetzen (Zach 2022, 97).

## 5. Literatur

- Andrewartha, Lisa/ Harvey, Andrew (2017). Employability and student equity in higher education: The role of university careers services. *Australian Journal of Career Development*, 26(2), 71-80.
- Blossfeld, Hans-Peter/Blossfeld, Gwendolin J./Blossfeld, Pia N. (2019): Soziale Ungleichheiten und Bildungsentscheidungen im Lebensverlauf. Die Perspektive der Bildungssoziologie. In: *Journal for educational research online*, 11 (1): 16-30.
- Boudon, Raymond (1974): *Education, opportunity and social inequality. Changing prospects in Western society*. NewYork: Wiley.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen: 183-245.
- Bourdieu, Pierre (1988): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Breen, Richard/Goldthorpe, John H. (1997): Explaining educational differentials: Towards a formal rational action theory. In: *Sage Journals*, 9 (3): 275-305.
- Clarke, Marilyn (2008): Understanding and managing employability in changing career contexts. In: *Journal of European Industrial Training*, 32 (4): 258-284.
- El-Mafaalani, Aladin (2014): *Vom Arbeiterkind zum Akademiker. Über die Mühen des Aufstiegs durch Bildung*. Sankt Augustin/Berlin: Konrad Adenauer Stiftung.
- Geißler, Rainer (2006): Bildungschancen und soziale Herkunft. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 2006(4), 34-49.
- Georg, Werner (2018): *Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Eine empirisch-theoretische Bestandsaufnahme*. Köln: Herbert von Halem Verlag.
- Greenbank, Paul/Hepworth, Sue (2008): *Working class students and the career decision-making process: A qualitative study*. Manchester, UK: Higher Education Career Services Unit (HECSU).
- Harvey, Andrew/Andrewartha, Lisa/Edwards, Daniel/Clarke, Julia/Reyes, Kimberly (2017): *Student equity and employability in higher education. Report for the Australian Government Department of Education and Training*. Melbourne: Centre for Higher Education Equity and Diversity Research, La Trobe University.
- Hillmert, Steffen (2017): Bildung und Lebensverlauf - Bildung im Lebensverlauf. In: Becker, Rolf (Hrsg.): *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS: 233-256.
- Kim, Young K./Sax, Linda J. (2009): Student-Faculty interaction in research universities: Differences by student gender, race, social class, and first-generation status. In: *Research in Higher Education*, 50 (1): 437-459.
- Nguyen, Thai-Huy/Nguyen, Bach Mai Dolly (2018): Is the "First-Generation Student" Term Useful for Understanding Inequality? The Role of Intersectionality in Illuminating the Implications of an Accepted - Yet Unchallenged - Term. In: *Review of Research in Education*, 42: 146-176.
- OECD (2018): *Equity in Education: Breaking Down Barriers to Social Mobility*. Paris: OECD Publishing.
- O'Shea, Sarah (2014): Filling up silences - first in family students, capital and university talk in the home. In: *International Journal of Lifelong Education*, 34 (2): 139-155.
- O'Shea, Sarah (2016): First-in-family learners and higher education: Negotiating the 'silences' of university transition and participation. In: *HERDSA Review of Higher Education*, 16 (3): 5-23.

O'Shea, Sarah/May, Josephine/Stone Cathy (2015): Breaking the barriers: Supporting and engaging first-in-family learners and their families (Final Report). Sydney: Office of Learning and Teaching.

Pitman, Tim/ Roberts, Lynne/Bennett Dawn/Richardson, Sarah (2019): An Australian study of graduate outcomes for disadvantaged students. In: Journal of Further and Higher Education, 43 (1): 45-57.

Schneider, Gerd/ Toyka-Seid, Christiane (2023): Hegemonie. Online unter: <https://www.bpb.de/kurzknapp/lexika/das-junge-politik-lexikon/320478/hegemonie/> (Abfrage 17.09.2023)

Solga, Heike/Berger Peter A./Powell Justin (2009): Soziale Ungleichheit - Kein Schnee von gestern! Eine Einführung. In: Solga, Heike/Powell Justin/ Berger Peter A (Hrsg.): Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. New York: Campus: 11-20.

Solga, Heike/Menze, Laura (2013): Der Zugang zur Ausbildung. Wie integrationsfähig ist das deutsche Berufsbildungssystem? In: WSI-Mitteilungen Schwerpunktheft, 66 (1): 5-14.

Spiegler, Thomas/Bednarek, Antje (2013): First-generation students: what we ask, what we know and what it means: an international review of the state of research. In: International Studies in Sociology of Education, 23 (4): 318-337.

Tran, Thi Tuyet (2016): Enhancing graduate employability and the need for university-enterprise collaboration. In: Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 7 (1): 58-71.

Ullrich, Sebastian/Schalück, Marc/Sander, Thilo/Wieland, Jennifer (2023): Das schlummernde Potenzial der „First-Generation Professionals“. Herausforderungen von FirstGen-Professionals und Wege, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Boston Consulting Group (BCG).

Toutkoushian, Robert K./May-Trifiletti, Jennifer A./Clayton, Ashley B. (2019): From “First in Family” to “First to Finish”: Does College Graduation Vary by How First-Generation College Status Is Defined? In: Educational Policy: 1-41.

Toutkoushian, Robert K./May-Trifiletti, Jennifer A./Clayton, Ashley B. (2021): From “First in Family” to “First to Finish”: Does College Graduation Vary by How First- Generation College Status Is Defined? Educational Policy, 35(3), 481–521.

Unger, Martin/Binder, David/Dibiasi, Anna/Engleder, Judith/Schubert,Nina/Terzieva, Berta/ Thaler, Bianca/Zaussinger, Sarah/Zucha, Vlasta (2020): Studierenden-Sozialerhebung 2019. Kernbericht. Wien: Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMWF).

Zach, Lisa (2022): Berufliche Übergänge und Employability von First-in-Family Hochschulabsolvent\*innen. Ein systematischer Literature Review zu Reproduktionsmechanismen sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: Springer Gabler.