



Arbeitsmarktservice
Oberösterreich

Beruflicher Werdegang von jungen Migrantinnen

Projektleitung:
Mag.^a Martina Stadlmayr



Linz, Juli 2011

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Landesgeschäftsstelle
A-4021 Linz, Europaplatz 9
Tel: (+43 732) 69630



Beruflicher Werdegang von jungen Migrantinnen

AMS Oberösterreich

Martina Stadlmayr

Renate Sepp

Mitwirkende:

Maria Osterkorn

Manuela Hiesmair

Marlene Lentner

Ulrike Retschitzegger

Sanela Sahat-Seki

Banu Ciftci

Tugba Ciftci

Linz, Juli 2011

Abstract

Das IBE Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung wurde durch das Arbeitsmarktservice Oberösterreich (AMS OÖ) beauftragt, eine qualitative Studie zur Zielgruppe junge Frauen mit türkischem und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund durchzuführen. Ziel der Untersuchung war es, die Lebenssituationen und beruflichen Werdegänge von Frauen mit entsprechendem Migrationshintergrund im Alter von rund 20 Jahren mittels persönlicher Befragung zu erheben, um daraus Ansatzpunkte bzw. Empfehlungen zur verbesserten Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt zu eruieren.

Die Sichtung des Datenbankauszugs des AMS OÖ zeigt, dass pro Geburtsjahrgang etwa 750 Frauen mit entsprechendem Migrationshintergrund als KundInnen erfasst sind. Zur adäquaten Bearbeitung der Themenstellung wurde im Vorfeld der qualitativen Interviews eine Literaturanalyse zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund in Bildung, Arbeit und Gesellschaft vorgenommen. Dabei flossen relevante sekundärstatistische Befunde sowie theoretische Ansätze ein. Auf dieser Basis wurden Themen für die Interviews abgeleitet und mögliche Zusammenhänge definiert, die anhand des Interviewmaterials überprüft wurden.

Insgesamt wurden n=27 persönliche, leitfadengestützte Interviews oberösterreichweit durchgeführt, 13 davon mit Frauen, die ex-jugoslawischen Hintergrund haben, 14 mit türkischem Hintergrund. Akquisequelle für die Gespräche waren die am AMS erfassten Frauen (24 Gespräche), drei Gespräche wurden über andere Quellen (Vereine) erschlossen. Auf eine ausgewogene Aufteilung der Gesprächspartnerinnen auf die oberösterreichischen Bezirke wurde geachtet. Es konnten letztlich 13 Frauen in Beschäftigung, zehn arbeitsuchende Frauen, drei Personen in höherer Bildung sowie eine Person out of laborforce (Karenz) erreicht werden. Anhand der beschäftigten Personen wird deutlich die horizontale wie vertikale Segregation am Arbeitsmarkt sichtbar. Die Befragten sind überwiegend als Arbeiterinnen in den Bereichen Gütererzeugung, Verpackung, Reinigung, Handel tätig. Lediglich in der Gastronomie und im Handel sind auch Angestelltenverhältnisse gegeben. Zehn der 13 befragten Frauen in Beschäftigung verrichten Hilfs- bzw. Anlern Tätigkeiten, in vier Fällen liegt im Vergleich zur höchst abgeschlossenen Bildung (2 mal im Ausland, 2 mal im Inland erworben) Dequalifizierung vor.

Die Auswertung des Interviewmaterials erfolgte in Anlehnung an Mayring (2007) zum einen strukturiert, zum anderen auch zusammenfassend, sodass im Sinne der Offenheit qualitativer Methoden im Vorfeld nicht bedachte, relevante Einflussgrößen ebenso sichtbar werden konnten. Auf Basis der bisherigen Bildungs- und beruflichen Werdegänge wurde zudem eine Typologie gebildet. Die Analyse mündete letztlich in Empfehlungen.

Die strukturierte Analyse zeigt, dass höhere Bildungsabschlüsse zwar tendenziell vor Arbeitslosigkeit schützen, jedoch nicht zu bildungsadäquater Beschäftigung führen. Trotzdem bleibt festzuhalten, dass Frauen mit Migrationshintergrund häufiger, aber dafür kürzer, von Arbeitslosigkeit betroffen sind als autochthone Frauen. Der Umstand, relativ schnell eine Beschäftigung anzunehmen, auch wenn Dequalifizierung vorliegt, verstärkt mit zunehmendem Alter die Neigung, den Job zu wechseln: Interviewte mit Beschäftigungserfahrungen im Alter von über 20 Jahren haben bereits zwischen drei und sieben unterschiedliche Beschäftigungen ausgeübt.

Die Schul-Erfahrungen prägen die Verweildauer im Bildungssystem und den Berufseinstieg. Es zeigt sich, dass alle Befragten in höheren Ausbildungen (maturaführende Schule, Studium) positive Schulerfahrungen (keine Diskriminierung, Förderung) gemacht haben. Auch der Einstieg in eine Beschäftigung fällt tendenziell leichter, wenn keine hemmenden Erfahrungen im Schulsystem vorliegen. Positive und neutrale Schulerfahrungen werden

häufiger von Interviewten mit ex-jugoslawischem Hintergrund geschildert (auch, wenn diese Kopftuch tragen), Erfahrungen von Diskriminierung werden eher von Frauen mit türkischem Hintergrund beschrieben. Anhand von zwei kopftuchtragenden Frauen, die in der Schule starkem Mobbing durch MitschülerInnen und Lehrkräften ausgesetzt waren, zeigt sich die nachhaltig destabilisierende Wirkung derartiger Negativerfahrungen: Beide beschreiben Depressionen, Angstzustände, Verunsicherung, Verzweiflung und sehen sich der Situation am Arbeitsmarkt kaum gewachsen. Der Rückzug ins Private bzw. die Emigration sind hier gewählte Strategien, das Gelebte zu verarbeiten.

Strukturell kann nicht abgeleitet werden, dass junge Migrantinnen in ihren Freiheits- und Entscheidungsräumen betreffend Bildung und Beruf eingeschränkt sind: Lediglich in drei Fällen wurde sichtbar, dass männliche Bezugspersonen besondere Mitsprache genießen. Ein gewisser Einfluss der Familie im Bereich der privaten Kontakte ist nicht zu leugnen, resultiert vielfach aber aus der Funktion der Eltern als „Beratungsinstanz“ und emotionale Stütze. Deutlich sichtbar hingegen werden Informationsdefizite bei Eltern und den jungen Frauen selbst. Das Wissen über Bildungs- und Berufsmöglichkeiten ist unabhängig vom Migrationshintergrund und auch unabhängig vom Bildungsstand der Eltern eingeschränkt. Insofern erwarten sich junge Migrantinnen insbesondere in diesen Fragestellungen Hilfestellung durch das Arbeitsmarktservice. Information, Unterstützung, das Anschließen-Können an bereits Gelerntes sowie die Rücksicht auf die Gesamtlebenslage (Kinderbetreuungspflichten, eingeschränkte Mobilität, gesundheitliche Probleme) und ein Umgang ohne Vorbehalte sind die zentralen, konkret im Interview genannten Anliegen an das Arbeitsmarktservice.

Die Bildungsaspiration sowohl der Eltern als auch der jungen Frauen selbst ist sehr hoch, viele versuchen über „Umwege“ (Abendschule) die Matura nachzuholen. Tendenziell werden die Bildungsabschlüsse der Eltern aber an die Kinder „weitervererbt“: Im Vergleich zu den Müttern zeigt sich insgesamt eine Niveauhaltung der Bildungsabschlüsse (ausgehend von tendenziell niedrigen Niveaus der Mütter), im Vergleich zu den Vätern insgesamt sogar eine Verschlechterung (ausgehend von mehrheitlich mittlerem Bildungsniveau der Väter). Ein sozialer Aufstieg der Töchter gelingt nur in Einzelfällen und steht somit im Gegensatz zum Wunsch der Eltern, „dass die Kinder es schaffen müssen“. Die jungen Frauen selbst nehmen dieses „Scheitern“ noch nicht wahr und glauben stark an ihre Selbsteffizienz. Sie beschreiben, dass es mit „genug Anstrengung zu schaffen“ sei. Entsprechend engagiert, aktiv und optimistisch zeigen sich die Interviewten, in ihre Verwirklichung in Bildung und Beruf zu investieren. Lediglich anhand einer Interviewten aus der dritten Generation zeigt sich eine gewisse Frustration über strukturelle Barrieren und Diskriminierung, die den sozialen Aufstieg trotz intensiver persönlicher Anstrengungen verunmöglichen.

Der Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft übt wider Erwarten bei den befragten Frauen keinen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration aus. Mehr Rolle spielen die Faktoren Sprache, Kontakte und Integrationsgefühl: Gute Deutschkompetenz, das Sprechen von Deutsch und der Muttersprache im Alltag, das Pflegen gemischter Kontakte sowie ein subjektives Gefühl von Integration in die Gesellschaft wirken sich positiv auf Beschäftigung und weiterführende Bildung aus.

Differenzierter gestaltet sich die Wirkung von Diskriminierung anhand des Religionsbekenntnisses Islam und der Wahrnehmbarkeit des Migrationshintergrunds (Sichtbarkeit, Akzent). Während beim Zugang zu Schule/ Studium in den Interviews keine Barrieren sichtbar werden, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Muslime erheblich schwieriger: Unter den zehn zum Zeitpunkt des Interviews arbeitssuchenden Frauen bekennen sich neun zum Islam. Verstärkend wirkt die Wahrnehmbarkeit des Migrationshintergrunds: Ist der Migrationshintergrund nicht merkbar, erhöhen sich die Chancen auf Beschäftigung und höhere Bildung. Ist der Hintergrund wahrnehmbar, wirkt er unabhängig von seiner Stärke als Hemmnis. Gleiches „On/Off“-Prinzip gilt auch für die

Wahrnehmbarkeit anhand des Akzents: Erst, wenn kein Akzent wahrnehmbar ist, erhöhen sich die Chancen auf Beschäftigung und höhere Bildung deutlich. Ein wenig wahrnehmbarer Akzent scheint sich sogar eher kontraproduktiv auf eine Arbeitsaufnahme auszuwirken, während ein sehr stark wahrnehmbarer Akzent bei drei Personen kein Beschäftigungshemmnis dargestellt hat. Diese Frauen finden sich in allgemein als „Ausländertätigkeiten“ akzeptierten Tätigkeitsfeldern, z.B. in der Reinigung.

In der konkreten Arbeitssituation selbst haben die Wahrnehmbarkeit des Migrationshintergrund sowie die Deutschkompetenz keinerlei Wirkung auf die Betroffenheit von Diskriminierung: Die geschilderten Diskriminierungserlebnisse betrafen gleichermaßen Frauen mit stark und nicht sichtbarem Migrationshintergrund bzw. stark und nicht wahrnehmbaren Akzent. Auch gute Deutschkompetenz schützt nicht vor Diskriminierung am Arbeitsplatz. Besonders wirkt das Kopftuch als „Marker“ für eine ganze Reihe an negativen Assoziationen in den Köpfen der Aufnahmegesellschaft. In den Interviews wurde geschildert, dass man damit sofort auf das Äußere reduziert werde, Ziele und Fähigkeiten würden nicht beachtet. Auch das Ablegen des Kopftuchs würde aber nicht vor Negativzuschreibungen („die Ausländer“, „die Türken“) schützen. Junge Migrantinnen müssen sich demnach vielfach und immer wieder gegen vorgefasste Meinungen „beweisen“.

Die 27 Interviews wurden in fünf Typen zusammengeführt, die sich durch Ähnlichkeiten in den Lebenslagen und Werdegängen der Befragten abzeichnen. Vier der 27 Frauen können unter dem Typus „Bildungsintegrierte“ zusammengeführt werden: Sie haben es bis zur Matura, daran anschließend in qualifizierte Beschäftigung oder zum Studium geschafft. In manchen Fällen waren dafür Umwege nötig, wie z.B. ein Ausbildungsabbruch und die Abendmatura. Auffällig ist, dass es sich bei den Bildungsintegrierten ausschließlich um Zugehörige der 2. Generation handelt und der Weg für Frauen mit ex-jugoslawischem Hintergrund leichter bewerkstelligbar erscheint. Daneben zeigt sich, dass in drei der vier Fälle beide Elternteile bereits über mittlere oder höhere Bildung verfügen und seitens der Eltern viel Unterstützung und Ermutigung erbracht wurde. Entsprechend zufrieden zeigen sich die Bildungsintegrierten mit ihrer gegenwärtigen Situation und den Zukunftsperspektiven. Sie beschreiben weder im Bildungssystem noch am Arbeitsmarkt Benachteiligungen und schaffen es, ihre Mehrsprachigkeit als Nutzen sichtbar zu machen.

Typ 2 bezeichnet „die um Anschluss Bemühten mit ausländischen Abschlüssen“. Diese Frauen haben mindestens die gesamte Pflichtschulzeit im Ausland verbracht oder bereits weiterführende Schulen im Ausland begonnen. Meist erfolgte die Einwanderung nach Österreich auf Basis des Familiennachzugs und hat die weiterführende Bildungslaufbahn im Ausland unterbrochen. Die um Anschluss Bemühten versuchen alle, in Österreich adäquaten Anschluss an ihre im Ausland vorangegangene Bildung zu finden, sei es in Form der Lehre oder in der Fortsetzung der begonnenen höheren Bildung. Insbesondere beim Versuch der Fortsetzung höherer Schulen scheiterten alle der drei hier geschilderten Fälle – der sichtbare Pfad ist jener in die Hilfsarbeit. Vereinzelt können später über die Abendmatura neue Chancen erschlossen werden, doch auch diese Möglichkeit wird durch die entstehende Doppelbelastung als sehr schwierig beschrieben. Die um Anschluss Bemühten finden sich in allen Herkunftsgruppen und es können keine Auffälligkeiten nach Bildungsstand der Eltern, Religion oder anderen Merkmalen festgehalten werden. Diesem Typ sind sechs Personen zuzurechnen.

Typ 3 lässt sich als die „Familienorientierten“ bezeichnen und umfasst vier Frauen. Bei diesen Frauen handelt es sich um Personen, die niedrige Bildungsabschlüsse aufweisen. Sie finden nur in sehr exponierten Tätigkeiten (Gastronomie, Reinigung, Landwirtschaft) Anschluss an den Arbeitsmarkt und sehen für sich kaum Aufstiegsmöglichkeiten, fordern diese aufgrund der geringen Bildung auch nicht ein. In zwei Fällen wird die Familienorientierung an den bereits vorhandenen Kindern deutlich. Für diese allein-stehenden Frauen zählt in erster Linie, die Familie ernähren zu können. Arbeit ist eindeutig

Mittel zum Zweck, Karrierewünsche sind vereinzelt zwar vorhanden, ordnen sich aber dem „finanziellen Überleben“ unter. Die zwei anderen Fälle von Familienorientierung stellen eher einen Rückzug ins Private aufgrund schlechter Erfahrungen in der Gesellschaft (Diskriminierungserfahrungen im Bildungssystem und deren „Folgeschäden“ für die Person in Form von Depressionen) oder einer Reihe von Erfahrungen des Scheiterns dar. Diese beiden Frauen haben vor zu emigrieren.

Der vierte Typ kann als „hoffnungsvolle, investitionsbereite Aufstiegsorientierte“ bezeichnet werden und umfasst acht der 27 befragten Frauen. Die hoffnungsvollen, investitionsbereiten Aufstiegsorientierten haben die gesamte Schulzeit oder den größten Teil davon in Österreich absolviert. Trotz manch erschwelter Startbedingungen (gesundheitliche Einschränkungen, Sonderschule, frühe Mutterschaft, späterer Eintritt in die Lehrstellensuche durch Jahre in der HASCH, in der Regel längere Suche aufgrund des Migrationshintergrunds, Abbrucherfahrungen) sind diese Frauen konkret beruflich orientiert und aktiv auf der Suche nach entsprechenden Lehrstellen bzw. Qualifikationen. Der Typus stellt den Regelpfad von Migrantinnen dieser Alterskohorte dar: Eher niedrig qualifiziert, häufig über den Umweg HASCH zum AMS kommend, aber sehr ambitioniert, einen Beruf zu erlernen. Kann vorerst keine Lehrstelle gefunden werden, werden Hilfstätigkeiten angenommen, die Idee nach einer Lehrstelle aber weiter verfolgt.

Typ 5 bezeichnet eine 5-köpfige Gruppe an „Gestrandeten mit leisen Wünschen“. Für diese jungen Frauen stellt die Hilfstätigkeit eine Art Endstation dar. Ihre Erwerbsverläufe charakterisieren sich aus einer Spirale von Hilfstätigkeiten und Zeiten der Arbeitslosigkeit. Sie hegen zwar Weiterbildungs- und Aufstiegswünsche, da diese aber schon länger nicht umgesetzt werden konnten, sind diese Wünsche jedoch eher leise und unkonkret. Diese Gruppe kann einen Status abbilden, der auf eine längere, unbelohnte Phase von Hoffnungen und Investitionen in den Aufstieg (Typ 4) folgt.

Die aus den Analysen abgeleiteten Empfehlungen umfassen die Themenfelder Eltern und Familie, Schule und Unterricht, Arbeitsmarkt und Platzierung, Empowerment und Person, Integration und Gesellschaft sowie begleitende Aktionsfelder. Sie berücksichtigen darüber hinaus die Kohärenz mit der Lifelong-Learning-Strategie 2020 des Europäischen Rates.

Abstract (english)

The IBE – Institute for Vocational Training and Adult Education at the Johannes Kepler University Linz was authorized by the *Arbeitsmarktservice* Upper Austria (AMS OÖ) to conduct a qualitative study (face-to-face-interviews). The target groups were young women at the age of 20 years or so with roots in Turkey and Ex-Yugoslavia. The aim of the study was to explore the living situation and occupational careers of those women and to deduce suggestions for a better integration of the target group in the labor market.

The database of the AMS OÖ shows that there are around 750 female clients with migration background per age-group. Before the empirical part was started, a literary analysis regarding the integration in the labor market of people with migration background was realized. Also relevant derivative statistical results as well as theoretical approaches were integrated. On that base the themes of the face-to-face-interviews were deduced and possible correlations. Latter were checked through the empirical material.

In total n=27 face-to-face, guideline-interviews across Upper Austria were carried out. 13 women have roots in Ex-Yugoslavia and 14 in Turkey. In 24 cases the contact to the interview-partners was established through the AMS OÖ and in three others through migrant associations. During the selection process a special focus was put on a well-balanced distribution regarding the places of residence in Upper Austria. Finally 13 employed women, three, who are in higher education and one, who is out of labor force (maternity leave), were interviewed. Analysis of the situations of the employed women clearly shows a horizontal and vertical segregation on the labor market. The interviewees are predominantly workers in the fields of fabrication, wrapping, cleaning and trade. Ten of the 13 interviewed employed women have unskilled or semi-skilled jobs. In four cases a deskilling regarding the educational degree and the job could be observed.

For the analysis of the interview material the approach of Mayring (2007) was used, which follows on the one hand a structured way and a summing way on the other hand. Latter refers to the principle of openness of qualitative methods and the attempt to mind relevant influencing values, which have not been at focus in the run-up. In a next step types were carved out on the base of the educational and occupational careers. These steps then led to suggestions.

The analysis shows that higher educational degrees are by trend saving from unemployment, but do not lead to appropriate jobs. However are women with migration background more often unemployed, but for shorter periods, than women without migration background. The fact that women with migration background are taking jobs quite quickly, even if they are downgraded, rises the disposition to switch jobs with gaining age: Interviewees with job experiences aged more than 20 years have had already three to seven different jobs.

Experiences in school shape the length of stay in the educational system as well as the career entry. It shows up, that all interviewees, which are in higher education (school with A-Level, university), have positive experience with school (no discrimination, advancement). Also the career entry edges down by trend, if there were no repressive experiences in school. Women with roots in Ex-Yugoslavia make more often positive or neutral school experiences (even if they wear a headscarf), while women with roots in Turkey experience discrimination more often. The cases of two women, who wear a headscarf and got bullied in school through classmates and teachers, show, that those negative experiences lead to lasting destabilization: Both describe depressions, anxiety states, unsettledness,

desperation, as well as they don't have the feeling to be out of the labor market's depth. The strategies to cope with that are the pullback into private life respectively the planned emigration.

It could not be deduced that young female migrants are structurally restricted in their freedom and decisions regarding education and occupation: Only in three cases mal attachment figures enjoy special co-determination. A certain influence of the family regarding private contacts can't be denied, but often results from the guidance-function of the parents as well as they are the emotional backup. In contrast, the deficits regarding information of both the parents and the young women side were clearly shown. The knowledge about educational and occupational possibilities is limited no matter which migration background and which educational degrees the parents have. In this respect, the young female migrants expect special assistances from the *Arbeitsmarktservice*. The central requests of the interviewees to the *AMS OÖ* are information, support, that they can tie up to their pre-knowledge, that their living situation (child care duties, limited mobility, health problems) is considered and a contact without reservations.

The educational aspirations of the young women as well as of the parents are very high. Many try to improve the educational degree to the standard of A-Level (*Matura*) in a "round-about way". But in trend the educational degrees of the parents are passed on to the children: In comparison to the mothers, it appears that the educational level is constant (based on the fact that the mothers have a lower educational level), in comparison to the fathers, the educational level is declining (based on the fact that the fathers have mainly a middle educational level). The advancement of the daughters succeeds only in single cases and is contrary to the wish of the parents that "the children have to make it". The young women do not yet notice their "failure" and strongly believe in their self-efficiency. They argue that one can make it, if one is "pushing oneself enough". Accordingly, the interviewees seem to be committed, active and optimistic regarding the investment in education and occupation for self-fulfillment. Only one woman from the third migrant-generation is frustrated about the structural barriers and discrimination, which restrain the advancement in spite of all intense personal efforts.

Contrary to expectations, the acquisition of the Austrian citizenship does not have an influence on the integration into the labor market. The major factors in that context are language, contacts and feeling of integration: Positive influences regarding employment and further education is observed through good German fluency, the speech of German and the mother tongue in daily life, "mixed" contacts as well as the individual feeling of being integrated in society.

In the context of Islamic belief and the noticeability of the migration background (visibility, accent), the impact of discrimination turns out to be more differentiated. While the access to school/ university wasn't a problem, the access to the labor market is quite challenging for Muslims: Nine of ten women, who are searching for a job, are Muslims. Also the noticeability of the migration background takes effects: If the migration background is not noticeable, the chance of an employment and a higher education is rising. A noticeable migration background appears as barrier no matter how strong this noticeability is. This "on/off-principle" also fits for the accent: If the interviewees have no accent, the chance of an employment and a higher education is rising. A less pronounced accent seems to be counterproductive regarding employment, while a strong accent does in three cases have no impact. These women find themselves in generally accepted fields of "migrant-jobs", f. e. cleaning.

In the particular working situation does the noticeability of the migration background as well as the German fluency have no influence regarding discrimination: The described experiences of discrimination affect as well women with a clearly noticeability of the migration background or not respectively with a strong accent or not. Also does good German fluency not save from discrimination at work. Especially, the headscarf seems to be a “marker” for a row of bad associations for the natives. The interviewees reported that one is immediately reduced to one’s appearance, while aims and skills are ignored. But taking off the headscarf does not save from these negative ascriptions (“the migrants”, “the Turk”). Therefore, young female migrants have to fight against prejudices again and again.

Five types were deduced from the 27 interviews, which show similarities regarding the living situation and occupational/ educational careers of the interviewees. Four of the 27 women can be assigned to the type “educational integrated”: Their educational degree is A-level. As well as they afterwards managed to get a qualified job or completed academic studies. In some case, they had to make a detour, f.e. drop-out, catching up A-level (*Abendmatura*). It is eye-catching that these four women are all from the second migration-generation, as well as women from Ex-Yugoslavia seem to accomplish those “educational paths” more easily. Furthermore, it appears that in three cases the parents already have a middle or higher educational degree and they got a lot of support and encouragement from the parents. According to that are “educationally integrated” satisfied with their current situation and the future prospects. They haven’t experienced discrimination neither in the educational system nor at the labor market as well as they manage to use their multilingualism positively.

Type 2 is called “those, who struggle for connection with foreign educational degrees”. These women passed compulsory school abroad or have even started a secondary school abroad. The migration to Austria often happened on the base of family reunification (“*Familiennachzug*”), as well as the secondary educational career had been interrupted. “Those, who struggle for connection” try to continue their educational career in Austria by starting apprenticeships or higher education. In the case of continued higher education, all of the interviewees failed – they now work as unskilled laborer. In loose cases a new possibility opens through improving the educational degree to the standard of A-Level (*Abendmatura*), although the emerging double burden is not easy to handle. In this type all different migration backgrounds can be found as well as there are no peculiarities regarding educational degree of the parents, religion or other attributes. Six women refer to type 2.

Type 3 can be entitled “family-orientated” and covers four interviewees. These women have low educational degrees and work in very exposed fields (gastronomy, cleaning, agriculture). They don’t see any career opportunities for them as well as they don’t demand such opportunities because of their low qualifications. In two cases the “family-orientation” appears through two existing children. The main focus for those single women is to support their family. Labor is in that context a mean regarding “financial survival”, while a desire for career is quite unincisive. In the two other cases the “family-orientation” and pullback to private life can be lead back to bad experiences in society (experiences of discrimination in school and their “consequential damages”) or a row of experiences of failure. These two women are planning to emigrate.

Type 4 could be described as “hopeful, ready to invest, advancement-orientated” and counts eight out of 27 interviewed women. Those concerned passed their whole schooling period respectively main parts in Austria. These women are despite several starting problems occupationally orientated and are actively looking for apprenticeships or qualifications. This type can be seen as kind of normal case of female migrants in that age group: Rather low

qualified and very ambitious to get a vocational qualification. If no apprenticeship could be found, they start unskilled work. But this does not mean that they abandon the idea of an apprenticeship.

Type 5 is called “those, who are stranded with hushed wishes” (5 persons). The unskilled work is for those women the end of the line. Their job careers are characterized by a helix of unskilled work and unemployment. Nevertheless, they are dreaming of further education and advancement, but because of not realizing these dreams for a quite long time, these wishes are quite hushed and loose. If persons of type 4 are facing longer unrewarded periods of hope and investment, it is likely that they become “ones, who are stranded with hushed wishes”.

The deduced suggestions from the analysis contain the fields parents and family, school and education, labor market and placement, empowerment and person, integration and society as well as accompanying fields of action. They are also considering the coherence with the lifelong-learning-strategy 2020 from the European Council.

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	15
1.1	Grundgrößen junger Frauen mit türkischem und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund in Oberösterreich	15
1.2	Zur Lage von Menschen mit Migrationshintergrund am Bildungs- und Arbeitsmarkt	18
2	Theoretischer Bezugsrahmen	27
2.1	Integration – Assimilation – Akkulturation – Inklusion	27
2.2	Assimilationstheorie von Esser	29
2.3	Sozialkapital und kulturelles Kapital	30
2.4	Ethnische Vorurteile, Gruppenkonflikte, Grenzziehung	31
2.5	Ethnische Schichtung, Diskriminierung und deren Folgen	34
2.6	Sektorale Konzentration, ethnische Teilung und Unterschichtung am Arbeitsmarkt	35
2.7	Intersektionalität: Zur Kombination Migrationshintergrund und Geschlecht	36
3	Untersuchungskonzept	38
4	Forschungsergebnisse	42
4.1	Überblick zu quantifizierbaren Merkmalen der interviewten Frauen	42
4.2	Strukturierte Analyse: Einflussfaktoren auf Arbeitsmarktintegration	48
4.2.1	Bildung → Arbeitsmarktintegration	49
4.2.2	Erfahrungen im Bildungssystem → Arbeitsmarktintegration	51
4.2.3	Gestaltungsspielräume → Arbeitsmarktintegration	52
4.2.4	Assimilation und Deutschkompetenz → Arbeitsmarktintegration	59
4.2.5	Persönliche Faktoren → Arbeitsmarktintegration	63
4.2.6	Diskriminierung → Arbeitsmarktintegration	65
4.3	Bewertung der Unterstützung durch das Arbeitsmarktservice	72
4.4	Typologie zu den Werdegängen Bildung & Beruf	74
4.4.1	Die Bildungsintegrierten	74
4.4.2	Die um Anschluss Bemühten mit ausländischen Bildungsabschlüssen	75
4.4.3	Die Familienorientierten	76
4.4.4	Die hoffnungsvollen, investitionsbereiten Aufstiegsorientierten	77
4.4.5	Die Gestrandeten mit leisen Wünschen	78
4.5	Zusammenfassende Analyse: Markantes aus den Fallgeschichten	79
4.5.1	Interview 1: Die emanzipierte Kopftuch-Trägerin mit pragmatischen Plänen	79
4.5.2	Interview 2: Der internalisierte Ausländerstatus am Arbeitsmarkt trotz 2. Generation und österreichischer Staatsbürgerschaft	80
4.5.3	Interview 3: Arbeit und Optimismus	82
4.5.4	Interview 4: Die verhinderte Technikerinnen-Karriere	83
4.5.5	Interview 5: Die ambitionierte, aber verunsicherte Kämpferin	84
4.5.6	Interview 6: Die kulturell aufgeschlossene Jung-Mutter aus der dritten Generation	85

4.5.7	Interview 7: Informationsdefizite, Diskriminierungserlebnisse und Emigrationsgedanken.....	86
4.5.8	Interview 8: Neugier auf die eigenen Wurzeln.....	87
4.5.9	Interview 9: Die flexible Dequalifizierte.....	88
4.5.10	Interview 10: Realismus und Mobilitätshemmnisse.....	89
4.5.11	Interview 11: Sich mit viel Kraft und weiblicher Solidarität aus patriarchalen Strukturen lösen	90
4.5.12	Interview 12: Auf der Suche nach den Wurzeln mit sehnsüchtigem Blick und extremen Forderungen	91
4.5.13	Interview 13: Die orientierungslose Eingebürgerte.....	92
4.5.14	Interview 14: Die „ganz normale“ junge Frau, für die Unterstützungssysteme gut gegriffen haben	93
4.5.15	Interview 15: Innere Abkehr und Emigration	94
4.5.16	Interview 16: Mehrsprachigkeit und Vielfalt nutzen	95
4.5.17	Interview 17: Plädoyer für mehr Gerechtigkeit	96
4.5.18	Interview 18: Selbstbestimmung, gute Bildung, Individualisierung	97
4.5.19	Interview 19: Wirkungen von Integrationsschule und gesundheitlichen Einschränkungen.....	98
4.5.20	Interview 20: Bestehen durch Assimilation und Chancenwahrnehmung	99
4.5.21	Interview 21: Kopftuch an der Kassa – kein Problem.....	100
4.5.22	Interview 22: Starkes Bemühen, bislang unbelohnt	101
4.5.23	Interview 23: Erwerbsorientierung, um unabhängig zu sein	102
4.5.24	Interview 24: Bildung und Sprache als zentrale Ressourcen am Arbeitsmarkt nutzbar machen.....	103
4.5.25	Interview 25: Folgen von Diskriminierung	104
4.5.26	Interview 26: Auf Umwegen, aber selbstwirksam zum Studium	105
4.5.27	Interview 27: Über Hilfstätigkeit zur Lehre.....	106
4.5.28	Zusammenschau	107
5	Empfehlungen	110
6	Literatur/ Quellen	122
7	Verzeichnisse.....	128
7.1	Abbildungen	128
7.2	Tabellen	128
8	Anhang: Aktionslinien der LLL-Strategie	130
9	AutorInnen	131

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
AMI	Arbeitsmarktintegration
AMS	Arbeitsmarktservice
BHS	Berufsbildende Höhere Schule
BKS	Bosnisch-Kroatisch-Serbisch
BOS	Bosnien-Herzegowina
CRO	Kroatien
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
HASCH	Handelsschule
HAK	Handelsakademie
HLW	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe
HS	Hauptschule
I	Interview
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung
KOS	Kosovo
MmM	Menschen mit Migrationshintergrund
OÖ	Oberösterreich
PTS	Polytechnische Schule
SRB	Serbien
T	Türkei
TK	Türkei – Kurde/ Kurdin
VS	Volksschule

1 Ausgangslage

Das Arbeitsmarktservice OÖ erkennt junge Migrantinnen als spezielle Zielgruppe und beabsichtigt, auf Basis einer Untersuchung geeignete Qualifizierungsangebote zu entwickeln bzw. bestehende weiter zu entwickeln. Untersuchungsgruppe sind junge Frauen mit Migrationshintergrund. Diese können entweder selbst zugewandert (1. Generation) oder bereits in Österreich zur Welt gekommen sein (2. Generation). Weiters ist die Zielgruppe zur Untersuchung auf das Alter um 20 Jahre beschränkt und es sollen nur die Herkunftsgruppen Türkei und Ex-Jugoslawien (Serbien/ Montenegro, Bosnien/ Herzegowina, Kroatien/ Mazedonien, Kosovo) betrachtet werden.

Nach einer Bestimmung der zahlenmäßigen Grundgrößen der Untersuchungsgruppe wird ein Überblick zu relevanten Befunden aus der Sekundärliteratur zur Performance von Menschen mit Migrationshintergrund (MmM) am Bildungs- und Arbeitsmarkt gegeben. Anschließend werden wichtige theoretische Ansätze im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von MmM erläutert (Kapitel 2: Theoretischer Bezugsrahmen). Der Fokus wird dabei immer wieder auf die zweite Generation und die Zielgruppe Frauen gerichtet. Die Erarbeitung der Sekundärbefunde und theoretischen Ansätze dient in der Folge der Operationalisierung möglicher Zusammenhänge, die anhand der Empirie untersucht werden. Das Untersuchungskonzept und relevante Informationen zum tatsächlichen Untersuchungsverlauf werden in Kapitel 3 gegeben, Kapitel 4 enthält die Ergebnisse der Untersuchung. Abschließend folgen die Synthese und daraus abgeleitet Handlungsempfehlungen (Kapitel 5) sowie ein weiterführender Ausblick (Kapitel 6).

1.1 Grundgrößen junger Frauen mit türkischem und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund in Oberösterreich

In Oberösterreich liegt die Zahl der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zum 1.1.2010 bei 212.100 bzw. einem Anteil von 15,3% an der Wohnbevölkerung (Definition: beide Elternteile im Ausland geboren). 152.400 sind der ersten Generation zuzurechnen (11,0% der Wohnbevölkerung; 72% der MmM), 59.700 der zweiten Generation (4,3% der Wohnbevölkerung; 28% der MmM; Quelle: Statistik Austria). Personen, von denen nur ein Elternteil im Ausland geboren ist, sind in dieser Berechnung nicht berücksichtigt. Dies erscheint teilweise plausibel, da die Ehelichung mit inländischen Personen nach assimilatorischen Konzepten eingestuft als höchste Ausdrucksform von Integration und Assimilation betrachtet wird.

Frauen mit entsprechendem Migrationshintergrund am Beispiel des Geburtsjahrgangs 1991

Die weibliche Bevölkerung des ausgewählten Geburtsjahrgangs 1991 betrachtet, zeigt für Oberösterreich, dass 636 Personen entweder türkische oder ex-jugoslawische Staatsbürgerinnen sind (386 Frauen) oder einen Geburtsort im entsprechenden Ausland (250 Frauen) haben. Diese werden in der Statistik mit entsprechender „ausländischer Herkunft“ bezeichnet. (Quelle: Abteilung Statistik Land OÖ)

Um sich nun der Zahl der Oberösterreicherinnen mit Migrationshintergrund exemplarisch anhand des Jahrgangs 1991 zu nähern und somit die Grundgesamtheit der Untersuchungsgruppe zu eruieren, wird entsprechend der Verteilung der OÖ Wohnbevölkerung hochgerechnet: Der Anteil der Menschen ausländischer Herkunft (im Ausland geboren oder ausländische Staatsangehörigkeit) an der gesamten OÖ Wohnbevölkerung beträgt 13,5%, die Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund 15,3% (Quelle: Statistik Austria). Der Faktor für den Aufschlag ist somit 1,133333. Diesen Faktor auf die 636 Personen ausländischer

Herkunft angewendet, errechnet sich ein Schätzwert von ca. 720 Personen als Grundgesamtheit der in Oberösterreich wohnhaften, weiblichen Menschen mit türkischem oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund des Geburtsjahrgangs 1991.

Eine weitere Näherung an die Zahl aller Frauen mit entsprechendem Migrationshintergrund kann in Anlehnung an deutsche Berechnungsarten über die „Faustregel“ der Verdoppelung der Zahl ausländischer StaatsbürgerInnen gegangen werden. Diese einfache, realistische Näherung findet etwa in der deutschen Studie „Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen: Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik“ Anwendung. Ausgehend von 386 Frauen mit (türkischer oder ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft) mit Geburtsjahrgang 1991 in OÖ errechnet sich somit eine Zahl von 772 Personen zur Grundgesamtheit.

Wir gehen auf Basis der beiden erläuterten Näherungsarten also davon aus, dass die Grundgesamtheit für die geplante Untersuchung **rund 750 Personen pro Geburtsjahrgang** umfasst (Mitte der beiden Schätzwerte). Der Aufschlag von 18% [Mittel aus: 13% nach Verteilung der Wohnbevölkerung und 21% nach Faustregel zur Berücksichtigung der zweiten Generation] Eingebürgerte auf die offiziell erfassten Personen erscheint angesichts des jungen Alters der Zielgruppe, der Migrationsströme der Elterngenerationen sowie der Einbürgerungspraxis der letzten Jahre durchaus ausreichend, um jene Personen abzudecken, die bereits als Kinder von Neo-ÖsterreicherInnen in Österreich geboren wurden.

Es kann nach obiger Verteilung (Statistik Austria) vorerst angenommen werden, dass ca. 540 Personen der ersten Generation und 210 Personen der zweiten Generation zuzuordnen sind. Der Geburtsjahrgang 1991 enthält unseres Erachtens aber tendenziell eher Personen der zweiten Generation (nach Daten zur IBE-Studie „Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ liegt der Anteil der in Österreich geborenen Geburtsjahrgänge um 1995 mit entsprechender Herkunft bei 42%), sodass die Verteilung zwischen den Generationen eher auf einen Wert von 430 erste Generation und 320 zweite Generation zu korrigieren ist.

Auswertung der verfügbaren AMS-Daten zu Kundinnen mit Migrationshintergrund

Im Zuge der Untersuchung wurden Frauen im Alter von ca. 20 Jahren (Geburtsjahrgänge 1990 bis 1992) und mit entsprechendem Migrationshintergrund befragt. Dazu wurde im Vorfeld die AMS-Datenbank aller Frauen in Oberösterreich im entsprechenden Alter ausgewertet, in der gut ein Drittel der weiblichen Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter erfasst ist (weibliche Wohnbevölkerung in OÖ im entsprechenden Alter: ca. 34.000).

Von den 12.106 Frauen im entsprechenden Alter, die in der Datenbank des AMS OÖ erfasst sind, haben **8,8%** (1.072) eine **ausländische Staatsbürgerschaft**. Nicht ganz zwei Drittel davon (63,7%) haben „ex-jugoslawische“ (Serbien, Montenegro, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Kosovo, Mazedonien; gesamt: 498 Personen) und türkische (185 Personen) Staatsangehörigkeiten. Weitere nennenswerte Größen ausländischer StaatsbürgerInnen in der Datenbank des AMS OÖ zu dieser Altersgruppe sind deutsche StaatsbürgerInnen und Staatsangehörige der Russischen Föderation und Rumäniens, alle weiteren Nationen sind mit weniger als 2% Anteil an den erfassten Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft weniger relevant.

Sichtet man den gesamten Datensatz nach **onomastischen Verfahren** hinsichtlich Migrationshintergrund (Vor- und Nachname lassen auf entsprechenden Migrationshintergrund schließen), kann davon ausgegangen werden, dass **etwa 15% (gut 1.800 Personen) der erfassten Frauen im entsprechenden Alter einen türkischen oder ex-jugoslawischen Migrationshintergrund** aufweisen.

Zweifelsfrei nachweisbar ist der entsprechende Migrationshintergrund bei 865 Frauen in Oberösterreich, für die sich eine derzeitige oder frühere entsprechende Staatsbürgerschaft aus den Daten herauslesen lässt. Bei 182 dieser Personen ist ein Staatsbürgerschaftswechsel ersichtlich, 683 Frauen haben derzeit noch eine entsprechende ausländische Staatsbürgerschaft.

Die zahlenmäßig stärkste Gruppe stellen Frauen aus Bosnien-Herzegowina dar (205), gefolgt von Serbien-Montenegro (107) und Kroatien (95). Die Herkunftsbezeichnung „Jugoslawien“ liegt bei 24 Personen vor, Mazedonien ist mit 47 Personen, Kosovo mit 24 Personen vertreten.

Aus dem Datensatz (Mehrfacherfassung je Meldung) ist überdies ersichtlich, dass 182 Personen mit entsprechendem Migrationshintergrund während der Zeiträume, in denen sie am AMS erfasst wurden, die österreichische Staatsbürgerschaft erworben haben. Die Verteilung der 181 ersichtlichen **Verleihungen der österreichischen Staatsbürgerschaft** (einmal: USA) an Frauen mit entsprechendem Migrationshintergrund entspricht exakt der Verteilung der generellen Verteilung der Herkunftsregion in der Gesamtdatenbank: jeweils 73% ex-jugoslawischer und 27% türkischer Anteil. Es kann aus diesen Daten also nicht geschlossen werden, dass Türiinnen oder Frauen aus Ex-Jugoslawien stärker bemüht sind, die österreichische Staatsbürgerschaft zu erwerben. Lediglich innerhalb der Gruppe der Frauen mit ex-jugoslawischer Herkunft zeigt sich, dass Frauen mit der Herkunftserfassung aus „Jugoslawien“, „Bosnien/Herzegowina“ und „Serbien/Montenegro“ tendenziell eher die österreichische Staatsbürgerschaft erworben haben, Frauen aus „Kroatien“, „Mazedonien“ und dem „Kosovo“ tendenziell seltener – erklärbar zu einem guten Teil durch die erforderliche Meldedauer, die für den Staatsbürgerschaftserwerb notwendig ist.

Tabelle 1-1: Übersicht zur Verteilung der Migrantinnen auf deren Wohnbezirke

Bezirk	AMS-Kundinnen gesamt (nur OÖ)		Migrantinnen gesamt		türkische Herkunft		ex-jugoslawische Herkunft	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Braunau	817	6,9%	60	6,9%	4	1,7%	56	8,9%
Eferding	319	2,7%	27	3,1%	1	0,4%	26	4,1%
Freistadt	596	5,0%	3	0,3%	3	1,3%	0	0,0%
Gmunden	778	6,6%	44	5,1%	9	3,9%	35	5,5%
Grieskirchen	581	4,9%	26	3,0%	12	5,2%	14	2,2%
Kirchdorf	487	4,1%	42	4,9%	14	6,0%	28	4,4%
Linz	1441	12,2%	172	19,9%	41	17,6%	131	20,7%
Linz-Land	1033	8,7%	96	11,1%	39	16,7%	57	9,0%
Perg	633	5,3%	25	2,9%	10	4,3%	15	2,4%
Ried im Innkreis	735	6,2%	38	4,4%	14	6,0%	24	3,8%
Rohrbach	418	3,5%	7	0,8%	3	1,3%	4	0,6%
Schärding	449	3,8%	17	2,0%	9	3,9%	8	1,3%
Steyr	420	3,5%	48	5,5%	14	6,0%	34	5,4%
Steyr-Land	489	4,1%	18	2,1%	7	3,0%	11	1,7%
Urfahr-Umgebung	501	4,2%	3	0,3%	1	0,4%	2	0,3%
Vöcklabruck	1049	8,9%	66	7,6%	7	3,0%	59	9,3%
Wels	593	5,0%	116	13,4%	26	11,2%	90	14,2%
Wels-Land	513	4,3%	57	6,6%	19	8,2%	38	6,0%
Summen	11852	100,0%	865	100,0%	233	100,0%	632	100,0%

Der Vergleich des Gesamtdatensatzes (N=11.852; 252 aus anderen Bundesländern und zwei aus Deutschland wurden ausgeschieden) mit den Daten der Frauen, für die zweifelsfrei ein entsprechender Migrationshintergrund festgestellt werden konnte (N=865) zeigt, dass die **Migrantinnen im Vergleich zum Gesamtdatensatz deutlich häufiger in den Bezirken Linz-Stadt** (7,7 Prozentpunkte höherer Wert) **und Wels-Stadt** (8,4 Prozentpunkte höherer

Wert) ansässig sind. Tendenziell stärker vertreten sind Migrantinnen auch in den Bezirken Linz-Land, Wels-Land und Steyr, **deutlich unterrepräsentiert hingegen** in den Bezirken **Freistadt, Urfahr-Umgebung, Rohrbach und Perg**. Für die Bezirke Urfahr-Umgebung, Freistadt und Rohrbach sind überhaupt jeweils weniger als n=10 Migrantinnen im Datensatz enthalten.

Nach der Ausprägung des Migrationshintergrunds zeigt sich, dass Türiinnen tendenziell eher in den Bezirken Linz-Land, Wels-Land, Grieskirchen und Ried im Innkreis als Kundinnen des AMS erfasst sind. In Vöcklabruck, Braunau, Eferding sind eher Frauen mit ex-jugoslawischen Wurzeln erfasst.

Interessant erscheint auch, ob der Datensatz der Migrantinnen Auffälligkeiten nach Alter aufweist. Dies ist nicht der Fall, die Verteilung der Migrantinnen auf die drei Geburtsjahrgänge (1990: 39%, 1991: 34%, 1992: 27%) weicht um höchstens zwei Prozentpunkte von der Gesamtheit aller Frauen in OÖ (1990: 37%, 1991: 35%, 1992: 28%) ab.

1.2 Zur Lage von Menschen mit Migrationshintergrund am Bildungs- und Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktintegration wird in der Regel wesentlich vom Bildungsniveau beeinflusst. Es gilt, sich möglichst hoch zu qualifizieren, um „gut“ am Arbeitsmarkt „unterzukommen“. Auffällig ist, dass SchülerInnen mit Migrationshintergrund im österreichischen **Schul- und Ausbildungssystem** benachteiligt sind: Sie werden deutlich häufiger in Sonderschulen geschickt. Sie sind kaum in Höheren Schulen und Berufsschulen vertreten, auch auf das Niveau der Mittleren Schulen dringen sie erst seit den letzten Jahren stärker vor und schließen diese seltener ab als autochthone Jugendliche. Aus der Schulstatistik (z.B. 2008/09 in: Statistik Austria 2010e, 43; 2007/08 in: ÖIF 2009, 42f) ist ersichtlich, dass SchülerInnen mit nicht deutscher Muttersprache in Sonderschulen deutlich überrepräsentiert sind, in maturaführenden Schulen, aber auch in den Berufsschulen hingegen unterrepräsentiert. Kinder aus zugewanderten Familien konzentrieren sich also in Schultypen mit niedrigem Abschlussniveau, obgleich auch hier innerhalb der „Herkunftsgruppen“ Unterschiede feststellbar sind: Kinder mit türkischer & BKS-Muttersprachen sind in Sonderschulen, Hauptschulen, PTS überrepräsentiert, in Höheren Schulen unterrepräsentiert; Jugendliche, die eine osteuropäische Sprache sprechen, sind hingegen in AHS überrepräsentiert. (Brandstetter/ Luomi-Messerer/ Fingerlos 2009, 5)

Für das Jahr 2004 hat Weiss (in: Herzog-Punzenberger o.J., 27ff) die Bildungswege der zweiten Generation in Österreich genauer untersucht und festgestellt, dass von österreichischen Jugendlichen etwa 20% die Ausbildung abbrechen, bei Jugendlichen der zweiten Generation sind es 40%, am stärksten betroffen die türkische Untersuchungsgruppe. Von den berufstätigen Jugendlichen der zweiten Generation sind 25% in an- oder ungelernten ArbeiterInnenverhältnissen, unter den Einheimischen derselben Altersgruppe sind es nur 10%. Auch in mittleren Berufen sind Jugendliche aus der zweiten Generation mit 56% deutlich weniger vertreten als die einheimischen (76%). Weiss weist darauf hin, dass mehr als die Hälfte (58%) der ausländischen Väter nur Volks- oder Hauptschulabschluss hat gegenüber 16% der einheimischen Väter. Die Generationenmobilität ist eher eingeschränkt, der Status schreibt sich über die Generationen fort: Ein Drittel der MigrantInnen-Jugendlichen mit der niedrigsten Bildungsherkunft behalten dieses Niveau bei. (Weiss in: Herzog-Punzenberger o.J., 29ff)

Die soziale Mobilität (Status) der Nachfolgegenerationen verbessert sich zwar, dies trifft aber am wenigsten auf die klassischen Anwerbeländer der Gastarbeiterära zu (Ex-Jugoslawien, Türkei). Weiss/ Unterwurzacher (2007, 241) bezeichnen dies als das „Erbe der Gastarbeit“ und betonen den Effekt des sozialen Status und kulturellen Kapitals des Elternhauses als Einflussfaktor für den Werdegang der Nachfolgegeneration.

Ein Bildungsniveau oberhalb der Pflichtschule ist daher für den Großteil der Personen zweiter Generation nicht gegeben, die „Berufslaufbahn“ als HilfsarbeiterIn bzw. unqualifizierte/r ArbeiterIn quasi vorprogrammiert. Biff/ Bock-Schappelwein halten zwar bereits im Migrations- und Integrationsbericht von 2003 (122) fest, dass der frühestmögliche Eintritt der Jugendlichen ins Erwerbsleben zur finanziellen Unterstützung der Eltern nicht mehr im selben Maße wie in der Vergangenheit nötig ist und Eltern somit ihre Kinder nach der Pflichtschule länger im Schulsystem belassen. Die Möglichkeit, eine Lehre anzutreten, erreichen aber nur wenige Jugendliche mit Migrationshintergrund, außerdem sind Jugendliche mit Migrationshintergrund unter den AusbildungsabbrecherInnen überrepräsentiert. Die Benachteiligung im Bildungssystem schreibt sich dann am Arbeitsmarkt fort. Nähere Erkenntnisse finden sich etwa bei Herzog-Punzenberger (2007) oder zur Selektionswirkung des Bildungssystems (frühe Gabelung) bei Lassnig et al. (2005).

Der wesentliche Einflussfaktor ist dabei nicht der Migrationshintergrund, sondern vielmehr der sozio-ökonomische Status. Anhand der PISA-Ergebnisse konnte festgestellt werden, dass niedriger sozio-ökonomischer Status der Eltern und/ oder Migrationshintergrund sich negativ auf das Abschneiden im Test auswirken (Lese- und Mathematikkompetenz). Die Wirkung entsteht dabei über die Wahl des Schultyps aufgrund der sozialen Herkunft (negativer Einfluss auf beide Kompetenzen) und auch über das kulturelle Kapital der Familie (vor allem bei Lesekompetenz), aber auch in der Zusammensetzung der Klasse. (Wroblewski in: Herzog-Punzenberger o.J. 40ff) Studien zu bildungsfernen Jugendlichen (Niederberger/ Lentner 2008) weisen auf ähnliche Problemlagen von Jugendlichen österreichischer Abstammung hin, wenn die Eltern niedriges Bildungsniveau und „fehlende Bildungstradition“ aufweisen.

Es ist jedoch zu vermeiden, Menschen mit Migrationshintergrund pauschal „fehlende Bildungstradition“ zu attestieren. Neuere Wertestudien (Polak/Friesl/Harmacher-Zuba 2009) sowie auch Erhebungen im Rahmen der Arbeitsmarkt- (Kostera 2009, 19ff) sowie Bildungsforschung (Gapp 2007, 139; 147) und die Arbeiten von August Gächter (2006) zeigen eher eine gegenteilige Tendenz auf: Der Wert der Bildung und Ausbildung wird erkannt, ein hoher Abschluss der Kinder seitens der Eltern gewünscht – sogar verbunden mit starkem Leistungsdruck erwartet –, auch Kinder mit Migrationshintergrund streben Bildung an.

Auch im grundsätzlichen Berufsorientierungsprozess und den Berufswünschen der Jugendlichen sind kaum Unterschiede zwischen autochthonen und Jugendlichen anderer Herkunft festzuhalten (Lentner et al. 2010). Es ist jedoch nicht zu vernachlässigen, dass viele Jugendliche Diskriminierungen antizipieren, was sie generell anders an die Arbeitssuche herantreten lässt. (vgl. Diehl/ Friedrich/ Hall 2009) Sie nehmen sich teilweise selbst als „Problemgruppe“ hinsichtlich Arbeitsmarktintegration wahr und entwickeln „pragmatische“ Berufsziele (Wallace et al. 2007). Gleichzeitig sind sie vor Beginn der Arbeitssuche signifikant stärker motiviert (Lentner et al. 2010), versuchen, die zu erwartenden Hindernisse mit mehr Bemühen und Motivation zu überwinden. Scheitern diese Bemühungen, tritt Resignation ein.

Somit muss das Scheitern der MmM eher in systembedingten Faktoren gesehen werden. Dafür sprechen auch die Zahlen der Früherziehung: Bei der Inanspruchnahme von Kinderkrippen durch 2-Jährige sind nur 6 Prozentpunkte Unterschied festzustellen (30% der 2-jährigen Kinder von ÖsterreicherInnen besuchen eine Kinderkrippe, 24% der 2-jährigen

Kinder von MigrantInnen), der Besuch des Kindergartens gleicht sich mehr und mehr an und die Betreuung von 6- bis 10-Jährigen in Horten wird sogar häufiger von ausländischen Kindern in Anspruch genommen. (ÖIF 2009, 40) Als „systemverweigernd“ können Eltern als auch Jugendliche ausländischer Herkunft somit nicht bezeichnet werden, wenngleich die Inanspruchnahme nach den Herkunftsländern variiert.

Arbeitsmarktintegration stellt einen zentralen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Integration dar, insbesondere in einer „erwerbsfixierten“ Bevölkerung wie der österreichischen. Erwerbsarbeit wird noch immer als der einzig legitime Weg angesehen, um sein Leben zu finanzieren und gilt nach wie vor als identitäts- und statusbildend (Biffl et al. in: Polak/ Friesl/ Hamacher-Zuba 2009, 37-86). In der Realität gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund schwierig und vollzieht sich für eine große Gruppe der MigrantInnen meist auf bestimmte Branchen/ Tätigkeiten beschränkt, obgleich seit Ende der 1980er die Zuwanderung von hochqualifizierten Personen seitens der Politik immer mehr forciert wird. Die Konzentration von MigrantInnen auf statusniedrige berufliche Positionen hat vielerlei Gründe: Angefangen bei der Möglichkeit des tatsächlichen, niedrigen Bildungsstands über die Dequalifizierung von MigrantInnen bis hin zu Vorurteilen und Diskriminierung durch die ArbeitgeberInnen. Diese Entwicklung ist auch bei Menschen von Nachfolgenerationen noch deutlich spürbar.

Menschen mit Migrationshintergrund gelten als „Problemgruppe“ bzw. „besondere Zielgruppe“ am Arbeitsmarkt. Sie finden am österreichischen Arbeitsmarkt weniger leicht eine Beschäftigung, sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, üben die weniger angesehenen, unsichereren Tätigkeiten aus und sind statusbezogen niedriger gestellt – sie sind schlichtweg benachteiligt und von einer gut vollzogenen Integration kann noch keine Rede sein. Mehr und mehr nehmen die politisch verantwortlichen AkteureInnen in den letzten Jahren Menschen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe wahr – sei es etwa aus demografischen Überlegungen heraus („die Wirtschaft braucht die MigrantInnen“, wie die Kernbotschaft des derzeit laufenden Mentoringprogramms des Österreichischen Integrationsfonds ÖIF lautet) oder auch aus sicherheitspolitischen Überlegungen heraus („Herausbildung eines Wir-Gefühls zum Erhalt des sozialen Friedens“ wie sinngemäß die Argumentationslinie des nationalen Aktionsplan Integration zusammengefasst werden kann).

Rund 15% der Erwerbstätigen am österreichischen Arbeitsmarkt sind Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (Referenzjahr: 2007; Gregoritsch 2010, 1) Die Erwerbstätigenquote (Anteil der Erwerbstätigen an den Erwerbsfähigen) von Personen, die im Ausland geboren wurden (64%: 57% bei Frauen, 71% bei Männern) liegt im Jahr 2009 deutlich unterhalb jener der in Österreich geborenen Bevölkerung (74%: 69% bei Frauen, 78% bei Männern). Dem ist jedoch die höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit entgegenzuhalten. Während die Arbeitslosenquote der InländerInnen im Jahr 2009 nur 8% beträgt, liegt die Arbeitslosenquote von AusländerInnen bei 12%. Auch die Verzerrung durch Schulungen des Arbeitsmarktservice (AMS) fällt bei MigrantInnen höher aus. (Statistik Austria 2010, 51; 55) Der EU-Vergleich zeigt, dass die Erwerbstätigenquote der Ausländerinnen in Österreich aber deutlich über dem EU-Schnitt (66%) liegt (Statistik Austria 2010, 50). Die Erwerbsquote als Ausdruck der Erwerbsorientierung (Erwerbstätige und Erwerbslose an allen Personen im erwerbsfähigen Alter) zeigt, dass die Quote bei AusländerInnen mit 71% leicht unter jener der ÖsterreicherInnen von 76% liegt (Datenbasis: 2008; Statistik Austria 2009, 36).

Erhebliche Unterschiede in Beschäftigungs-, Erwerbs- und Arbeitslosenquoten lassen sich entlang der Unterscheidung der Migrations-Generationen festhalten. 2,5% der erwerbsfähigen Bevölkerung sind MigrantInnen der zweiten Generation. Sie sind zwar selbst in Österreich geboren, aber beide Elternteile wurden im Ausland geboren. MigrantInnen der ersten Generation machen im Jahr 2008 16,1% der erwerbsfähigen Bevölkerung aus. (Huber

2010, 3) Die Arbeitskräfteerhebung 2008 zeigt, dass nur 2,8%, der InländerInnen, aber 6,6% der ersten Generation MmM sowie 11,2% der zweiten Generation MmM von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Beschäftigungsquote der InländerInnen liegt bei 74,1%, jene der ersten Generation MmM bei 68,9%, bei der zweiten Generation sind es bedingt durch die junge Altersstruktur und zahlreiche Personen, die noch in Schulausbildung sind 58,6%. Die Erwerbsquote der InländerInnen liegt bei 76,2%, die Quote der ersten Generation MmM bei 73,7%, jene der zweiten Generation bei 66,0%. (Huber 2010, 4) Obgleich AusländerInnen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sind sie im Vergleich weniger langzeitarbeitslos. Im Zuge der Wirtschaftskrise traf die Arbeitslosigkeit AusländerInnen stärker, so waren türkische Staatsangehörige doppelt so häufig betroffen wie ÖsterreicherInnen und auch in AMS-Schulungen überstieg der Zuwachs in Schulungen aufgrund der Krise den Zuwachswert der ÖsterreicherInnen um 10 Prozentpunkte. Besonders problematisch scheint die Lage der Jugendlichen (15- bis 24-Jährige): Während ca. 10% der ÖsterreicherInnen in dieser Altersgruppe von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sind Jugendliche aus sonstigen Drittstaaten zu 22% betroffen. Überproportional sind die Arbeitslosenanteile auch bei türkischen und ex-jugoslawischen Jugendlichen, hier liegt der Wert bei 13%. (Statistik Austria 2010, 56)

Differenziert nach Bildungsniveau (bis ISCED2) zeigt sich, dass weniger gebildete MigrantInnen erwartungsgemäß stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind und geringe Beschäftigungs- und Erwerbsquoten aufweisen. Gleiches gilt nach Alter, die 15- bis 24-Jährigen erweisen sich als „Problemgruppe“. Am deutlichsten werden die Unterschiede bei der zweiten Generation, hier fallen die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten in unteren Bildungsniveaus und Altersstufen deutlich unter 50%. Besonders schwierig kommen Personen aus der Türkei bzw. aus Drittstaaten am Arbeitsmarkt unter – diese Gruppen weisen Beschäftigungsquoten von 60% und darunter auf. (Huber 2010, 5)

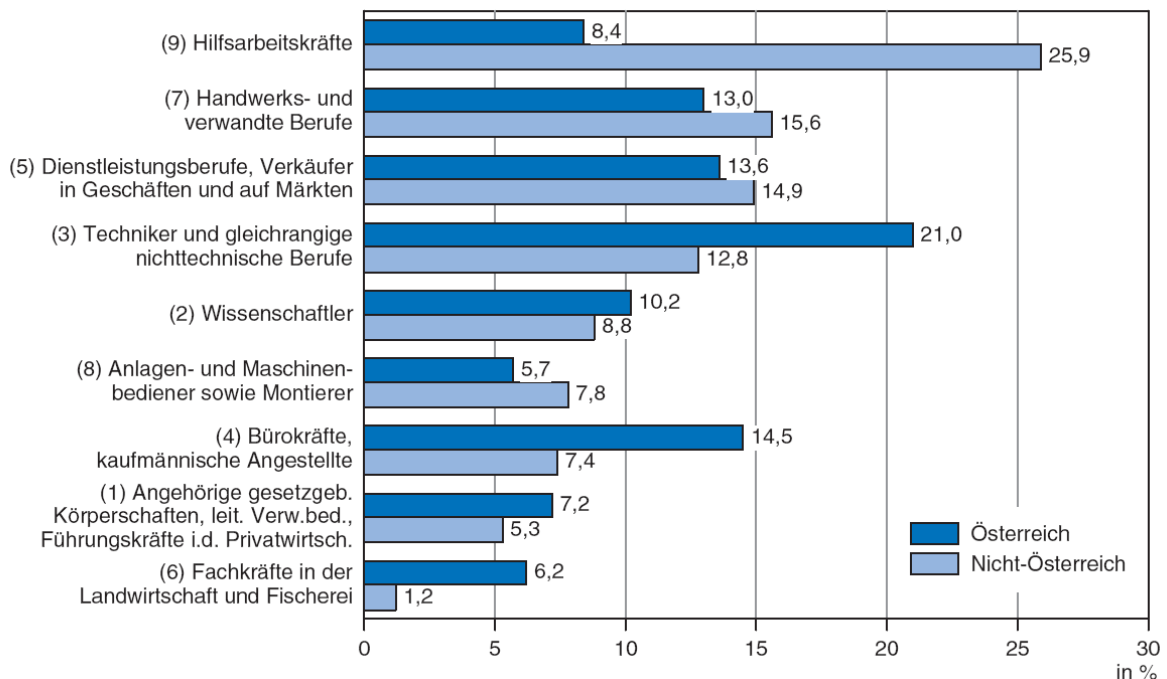
Der Großteil der im Ausland geborenen Erwerbstätigen weist eine lange Aufenthaltsdauer in Österreich auf – 2008 sind zwei Drittel seit mindestens 10 Jahren in Österreich, ein Viertel zwanzig oder mehr Jahre. (Statistik Austria 2009, 41) Dies wird auch anhand der rechtlichen Nachweise der MmM sichtbar: Fast 80% der ausländischen Beschäftigten verfügen über Arbeitsbewilligungen, die eine Mindestaufenthaltsdauer von fünf Jahren aufweisen (Niederlassungsnachweis, Befreiungsschein, Daueraufenthalt-EG, EU-Bestätigung, EU-Bestätigung Familie, EU-Schlüsselkräfte).

Eine Studie von Gregoritsch et al. (2009) zeigt überdies, dass 80% der im Referenzjahr 2007 erwerbsaktiven MmM auch in den Jahren 2006 und 2008 arbeitsmarkttaktiv waren und somit am Arbeitsmarkt „Fuß gefasst“ haben. Hierbei handelt es sich vor allem um Personen mit einer Herkunft aus Ex-Jugoslawien und der Türkei. 10% der erwerbsaktiven MmM hingegen sind dem Arbeitsmarkt erst kürzlich „zugegangen“, hierbei handelt es sich zu großen Anteilen um Personen aus Deutschland.

Im Jahr 2009 waren 12,3% der ausländischen Beschäftigten (jede/r Achte) in der Branche Gastronomie/ Beherbergung tätig, aber nur 5,0% der ÖsterreicherInnen (jede/r 20.). Im Bauwesen fanden sich 10,8% der ausländischen Beschäftigten (jede/r Neunte), hingegen nur 8,2% der ÖsterreicherInnen (jede/r 12.). In der öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung und dem Sozialversicherungswesen findet hingegen beinahe jede/r 6. ÖsterreicherIn, aber nur eine/r aus 26 AusländerInnen eine Beschäftigung. „AusländerInnen-Branchen“ sind somit die Bauwirtschaft, die Gastronomie, der Reinigungs- und Pflegebereich. Dies sind Branchen, die InländerInnen eher meiden, sei es aufgrund schlechter Entlohnung, prekärer Beschäftigungsverhältnisse, niedrigem Status oder Arbeitsbelastungen. (Statistik Austria 2010)

Rund ein Viertel der Zugewanderten arbeitet als Hilfsarbeitskräfte, das ist ein dreimal so hoher Anteil wie bei in Österreich Geborenen. Verschärft zeigt sich diese Entwicklung bei Frauen: Jede dritte Migrantin ist Hilfsarbeiterin. (Statistik Austria 2009, 40) Im Handel und in (Pflege-)Dienstleistungsberufen finden vor allem Frauen in der zweiten Generation oder Frauen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Beschäftigung.

Abbildung 1-1: Anteil Erwerbstätiger nach Berufen und Geburtsland



Quelle: Statistik Austria 2009, 44

Nach Staatsangehörigkeit lassen sich weitere sektorale Beschäftigungsschwerpunkte bei der unselbstständigen Beschäftigung von MmM festhalten (Biffl 2003, 64):

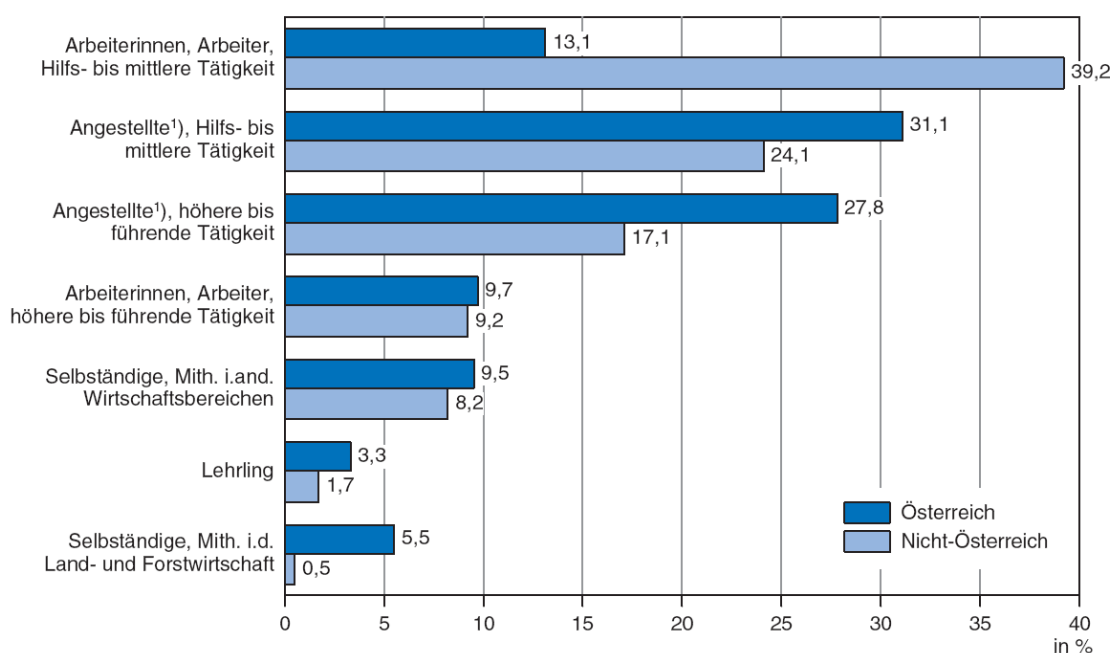
- EWR-BürgerInnen sind verstärkt im Kredit- und Bankenwesen und in den Sparten Unterricht, Forschung, unternehmensbezogene Dienste beschäftigt.
- TürkInnen finden sich überwiegend in den Bereichen Bergbau, Stein, Erde; Textil-, Leder-, Kleidungsindustrie.
- Ex-JugoslawInnen arbeiten vielfach in der Land-, Forstwirtschaft, Nahrungsmittelerzeugung und in privaten Haushalten.
- Personen aus mittel- und osteuropäischen Ländern bzw. neuen EU-Mitgliedstaaten finden häufig in der Energiewirtschaft oder dem Pflegebereich Beschäftigung.

Beinahe jede/r zweite Zugewanderte ist in einem Arbeiterberuf (49%) tätig, bei den im Inland Geborenen ist es lediglich ein Viertel. Vor allem betrifft dies Personen aus Ex-Jugoslawien, hier sind 7 von 10 Personen ArbeiterInnen. EU-BürgerInnen sind hingegen meist im Angestelltenverhältnis. Auch die Selbstständigkeit erreichen MmM weniger oft: Der Anteil der selbstständig Tätigen, die nicht in Österreich geboren sind, liegt bei 8,8% versus 15,0% bei im Inland geborenen. (Statistik Austria 2009, 43f)

In Zusammenhang mit der Beschäftigung in Sachgüterproduktion und Hilfsarbeiterberufen steht, dass MmM häufiger als LeiharbeiterInnen (5,8% versus 1,4% bei InländerInnen) tätig

sind. (Huber 2010, 8) MigrantInnen der ersten Generation sind überdies öfter (mehr als jede/r fünfte ZuwanderIn, bei den ÖsterreicherInnen nur 15%) in Schicht-, Wechsel-Turnusdiensten beschäftigt, am meisten betrifft dies Personen aus der Türkei. Menschen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten sind häufiger teilzeitbeschäftigt, dies hängt mit ihrer starken Präsenz im Dienstleistungsbereich zusammen. Personen aus sonstigen Drittstaaten sind am häufigsten von Sonntags- und Abenddiensten betroffen. (Huber 2010, 9; Statistik Austria 2009, 48)

Abbildung 1-2: Anteil Erwerbstätiger nach beruflicher Tätigkeit und Geburtsland



Quelle: Statistik Austria 2009, 46

Die strukturellen und sozialen Bedingungen im Betrieb betreffend, sind AusländerInnen häufiger in Klein- (20 bis 99) und Kleinstbetrieben (0 bis 19 MitarbeiterInnen) beschäftigt. Sie haben geringere Chancen auf Weiterbeschäftigung, gehören weniger zur Kernbelegschaft, zählen zu den „Outsidern“ und arbeiten in Betrieben, die stark dem Wettbewerb unterliegen. (Biffl 2003, 67; 71)

Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten korrelieren nicht mit der Aufenthaltsdauer und dem Zuwanderungsalter: Im Ausland Geborenen gelingt es also auch mit zunehmender Aufenthalts- und Integrationsdauer offensichtlich nicht/ nur sehr eingeschränkt, den Abstand zu den Einheimischen zu verringern. (Huber 2010, 9f) Es mag daher nicht verwundern, dass Zugewanderte bei Befragungen zur Arbeitszufriedenheit (z.B. Arbeitsklimaindex) weit hinter den übrigen Beschäftigten zurückliegen.

Die beschriebenen Ausgestaltungen der Segregation schreiben sich auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund fort. Die Jugendlichen sind ebenso auf diese Branchen/ Status konzentriert. (Biffl 2003, 67) Die Unterschichtung am Arbeitsmarkt setzt sich durch „Vererbung“ des niedrigen Status fort.

Weiss (2007, 47-52) hält drei signifikante Unterschiede zwischen Jugendlichen der zweiten Generation und autochthonen Jugendlichen fest:

- Längere Wartezeit zwischen Ausbildung und erstem Arbeitsplatz
- Häufigere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit
- Geringere Teilnahme an betrieblicher Fortbildung → Karrierehemmnis

Nach neueren Daten der Statistik Austria, Ad-hoc-Modul „Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt“ (2009 zit.n. Kontraste 4/2011, 4; 6) dauert es für Menschen ohne Migrationshintergrund im Mittel 7,8 Monate, um von der Ausbildung (Schule, Lehre) in den ersten Job überzutreten, für Menschen mit Migrationshintergrund 19,6 Monate. Die Dauer dieser ersten Beschäftigung beträgt dann für Menschen ohne Migrationshintergrund vier Jahre, für Menschen mit Migrationshintergrund nur halb so lange (26 Monate).

Als gängige Erklärungsansätze für auch in der zweiten Generation anhaltende Ungleichheiten am Arbeitsmarkt werden mangelndes Humankapital, der Einfluss der sozialen Herkunft und mangelndes Sozialkapital angeführt. Es bleibt aber stets eine nicht unerhebliche Residualgröße an Ungleichheit, die kaum anders als durch Diskriminierung zustande kommen kann.

Humankapital ist bei Migration nicht in vollem Umfang „transportierbar“, durch den Akt der Migration wird Humankapital teilweise entwertet. Bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse aus dem Herkunftsland erweisen sich als unbrauchbar, andere im Aufnahmeland erforderliche Kenntnisse können fehlen, z.B. Sprachfertigkeiten oder kulturspezifisches Wissen. (Kalter 2008, 306) Kritisiert wird immer wieder auch – auf Basis der unterstellten Rückkehrorientierung oder weil MigrantInnen weniger Verwertbarkeit von Bildung am Arbeitsmarkt erwarten würden – dass MigrantInnen weniger in ihr Humankapital (Aus- und Weiterbildung) investieren. Diese Argumentation hält einer Überprüfung anhand der zweiten Generation nicht stand. Trotz Erwerb des Humankapitals im Inland werden niedrigere Statuspositionen erreicht als von Personen der autochthonen Gesellschaft.

Soziale Herkunft als Erklärungsmuster für die Benachteiligung der zweiten Generation ist inzwischen empirisch erhärtet. Gerade die Bildungschancen von Jugendlichen sind maßgeblich durch die sozioökonomische Herkunft (vor allem Bildungsniveau) der Eltern beeinflusst, Nachteile werden „weitervererbt“. Kontrolliert man in Untersuchungen die Schichtzugehörigkeit, so schwinden die deutlichen Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. (Kalter 2008, 308; Weiss 2007, 61) In Anlehnung an Bourdieus Kapitalsorten sind fehlende Netzwerke und Informationen einer Arbeitsmarktintegration abträglich.

Vielfach im Verborgenen liegen strukturelle wie individuelle Diskriminierungspraxen der Unternehmen im Personalauswahlverfahren. Als Grund/ Argument für einen bewussten Einsatz von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt wird vor allem die Internationalisierung angeführt. Sprachkenntnisse, das Vertrautsein mit dem Kulturkreis, der Mentalität und Länderspezifika werden in Verbindung mit fachlicher Kompetenz als zentral für Schnittstellenpositionen in internationalen Geschäftsbeziehungen angesehen. (Mosberger et al. 2009, 11 in Anlehnung an Bornett 2005) Der Großteil der Unternehmen ist MmM gegenüber eher skeptisch eingestellt und es kommen in der Regel Einheimische zum Zug, wenn es um die Besetzung von Stellen geht. Werden Unternehmen dazu befragt, warum sie MigrantInnen weniger oft anstellen, werden neben mangelnden Deutschkenntnissen, nicht entsprechenden Qualifikationen auch die administrativen und rechtlichen Rahmenbedingungen (eine ausführliche Darlegung der rechtlichen Lage siehe: Mosberger et al. 2009, 17ff) genannt. Aber auch befürchtete Konflikte oder die Feststellung, man brauche keine Personen mit multikulturellen Fähigkeiten, werden angeführt. (Mosberger et al. 2009, 12 in Anlehnung an Bornett 2005)

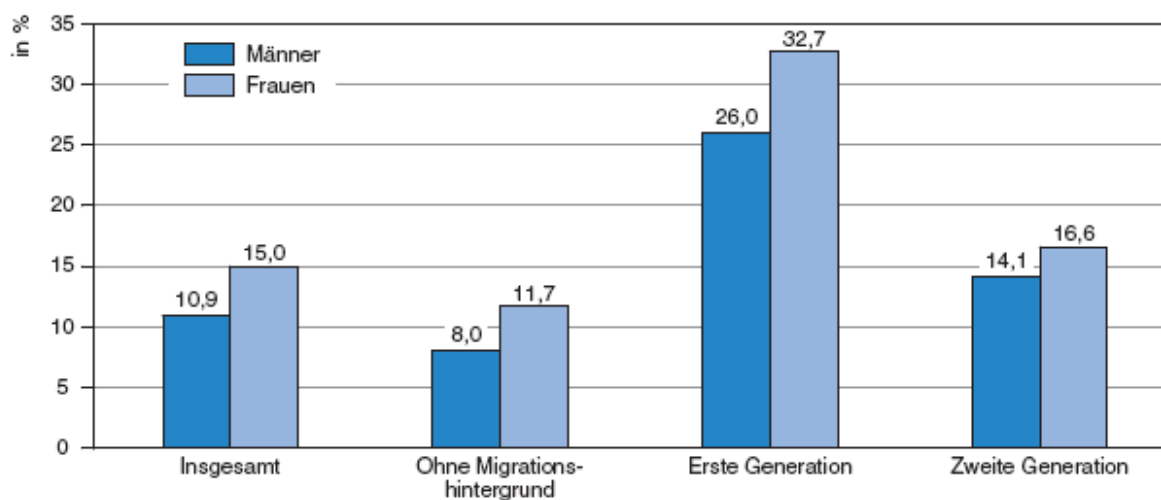
Dequalifizierung bezeichnet den Umstand, wenn Menschen mit einem bestimmten Bildungs- bzw. Qualifizierungsniveau unterhalb dieses Niveaus beschäftigt sind, also für die gegebene berufliche Position überqualifiziert sind. In die Literatur hat Dequalifizierung unter vielen Begriffen Eingang in die Diskussion gefunden, etwa unter dem Terminus des „Brain Waste“ (Betonung des Aspekts der Vergeudung/ Verschwendung des sich angeeigneten Wissens) oder des Begriffs „Qualifikationsmismatch“. MigrantInnen der ersten Generation sind häufiger von Dequalifizierung betroffen, da die Bildungssysteme in den Herkunfts- und Einwanderungsländern nicht ausreichend kompatibel zu den hiesigen sind und viele MigrantInnen zur Absicherung ihres aufenthaltsrechtlichen Status „irgendeine“ Beschäftigung aufnehmen.

Während nach den letztverfügbaren Daten (Arbeitskräfteerhebung 2008 der Statistik Austria) 9,9% der Menschen ohne Migrationshintergrund angeben (direkte Befragungsmethode), nicht entsprechend ihrer Qualifikation zu arbeiten, beträgt der Anteil bei MigrantInnen der ersten Generation mit Qualifikationsmismatch 29,1%, in der zweiten Generation 15,3%. (Huber 2010, 11ff)

Das Risiko der Dequalifizierung steigt evidenterweise mit dem Ausbildungsniveau. Frauen sind überdies insgesamt häufiger von Qualifikationsmismatch betroffen. (Huber 2010, 11f; Statistik Austria 2009, 58)

Abbildung 1-3: Anteil Dequalifizierung in Österreich 2008

Anteil nicht entsprechend der Qualifikation beschäftigter Personen nach Migrationshintergrund



Quelle: Statistik Austria 2009, 58

Trotz Abnahme der Dequalifizierung bei der zweiten Generation liegen die Werte noch deutlich über jenen der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund (Statistik Austria 2009, 58).

In einer neueren Berechnung zum Wert mitgebrachter Kompetenzen konstatiert Gächter (2010), dass besonders eine serbische oder türkische Herkunft die Verwendung der potenziellen Arbeitszeit negativ beeinflusst – gut 30% der Personen entsprechender Herkunft sind trotz mittleren Abschlüssen nur als HilfsarbeiterInnen tätig, jeweils über 40% sind nicht beschäftigt. Nur ein Viertel der Personen mit türkischen oder serbischen Wurzeln schafft es

in adäquate Beschäftigung. Bei höheren Abschlüssen zeigt sich, dass vor allem Personen mit serbischem Migrationshintergrund die Verwertung der Bildung nicht umsetzen können: 52% sind ohne Beschäftigung, 27% nur in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten, lediglich 21% üben mittlere oder höhere Tätigkeiten aus.

Weiters hat Gächter (2010) die Bildungsverwertung der Personen mit Abschlüssen außerhalb von EU-Staaten (in der Mehrzahl: Türkei, Ex-Jugoslawien) rechnerisch aufgeschlüsselt in den Einflussanteil der tatsächlichen Bildung¹ und den Einflussanteil der Positionierung am Arbeitsmarkt. Er bezeichnet dies als „sozialen Abstand“. Der Indexwert für den sozialen Abstand beträgt zwischen 0 (keine Segregation im Vergleich zu ÖsterreicherInnen) und 100 (komplette Segregation). Österreichweit variiert der Wert für Segregation zwischen 36 (Burgenland) und 59 (Vorarlberg), Oberösterreich liegt mit einem Wert von 52 im Spitzenfeld. Dieser Segregationswert von 52 schlüsselt sich in 16 Indexpunkte, die durch Bildungsunterschiede erklärbar sind und 32 Punkte, die rein in der Positionierung am Arbeitsmarkt gelegen sind. 62% des sozialen Abstands sind in Oberösterreich daher nicht durch unterschiedliche Bildung, sondern rein durch Einflüsse auf die Positionierung am Arbeitsmarkt bedingt. Selbst in der zweiten Generation (Abschlüsse im Inland) bleibt für Oberösterreich ein Indexwert von 21 Punkten sozialen Abstands bestehen, davon 18 Punkte wiederum durch die Bildungsverwertung in der Arbeitsmarktpositionierung. Ethnische Vorurteile und Diskriminierung sind daher als theoretische Begründung der „schlechteren“ beruflichen Positionierung von Menschen mit Migrationshintergrund ernst zu nehmen und werden daher entsprechenden Stellenwert in der folgenden theoretischen Auseinandersetzung haben.

¹ Er geht vom „Mythos der Bildungsferne“ aus, der im medialen Diskurs transportiert, tradiert und stilisiert wird, anstatt die beachtlichen Bildungsfortschritte der zweiten Generationen anzuerkennen: So verringert sich der Anteil der Bildungsfernen bei ex-jugoslawischer Herkunft um 32 Prozentpunkte, bei türkischer Herkunft sogar um 43 Prozentpunkte.

2 Theoretischer Bezugsrahmen

Im Folgenden werden die für die Untersuchung verwendeten theoretischen Konzepte kurz in ihren wesentlichen Eckpunkten beschrieben. Sie dienen als Ausgangsbasis für die Erhebungen und Analysen. Aus den theoretischen Ansätzen werden Zusammenhänge abgeleitet, die in der Folge der strukturierten Analyse der Interviews zugrunde liegen. Da nicht alle Aspekte des theoretischen Bezugsrahmens anhand des Materials und des vorliegenden Studiendesigns aufgegriffen werden können, dient vorliegendes Kapitel darüber hinaus der Weitung des Blickfelds in Bezug auf das Themenfeld Migration und Integration.

2.1 Integration – Assimilation – Akkulturation – Inklusion

Im allgemeinen als auch wissenschaftlichen Sprachgebrauch werden die Begriffe Integration, Akkulturation und Assimilation meist in einem Atemzug genannt und unter dem Begriff „Integration“ – gedacht als Überbegriff im Sinne einer Inkorporation (Düvell 2006, 158) – zusammengefasst. An dieser Stelle sei bereits darauf verwiesen, dass das Begriffskonstrukt „Integration“ eine starke normative, politische Komponente hat. Sie meint dabei neben individuellen Verhaltensweisen immer auch gesellschaftliche Spielregeln und das gesellschaftliche System und passiert wechselseitig: Zugewanderte nehmen bestimmte Positionen in der Gesellschaft ein, im Gegenzug trägt „die Gesellschaft“ aber auch die Verantwortung, den Zugewanderten Teilhabe und Gleichstellung zu ermöglichen. (Moser/ Stampler/ Felinger 2008, 19f)

Integration bedeutet nach Petzold (zit.n. Surur 2009, 173f) in Anlehnung an die lateinische Bedeutung von „integer“ als „ganz, vollständig, unverletzt“ die Zusammenfassung verschiedener Teile zu einem übergeordneten Ganzen. Integration bedeutet somit die Entwicklung einer neuen Ganzheit, indem Unterschiedliches, Zerstreutes, auch Widersprüchliches neu verknüpft, zusammengedacht und verbunden wird. Durch „Konnektivierung“ (Vernetzen unterschiedlichen Wissens und verschiedener Theorien, die zur Erhellung von Situationen beitragen und somit Einseitigkeiten vorbeugen) und „Transversalität“ (nicht-lineares, pluriformes Denken von Vielfalt) wird über Reflexionsprozesse eine Mehrperspektivität erreicht. Integration ist also „Ganzheit und Differenz“ und versteht sich stets als „work in progress“. Die Kernbedeutung von Integration, in der „Differentes different bleiben kann“ und sich hybride Identitäten herausbilden, ist daher klar von Konzepten der Assimilation zu unterscheiden.

Im Begriff Integration versteckt sich Rösner (2006, 126) zufolge noch immer die Problembehaftetheit, Defizite und Absonderliches sowie ein Verhältnis von Dominanz und Unterwerfung zwischen Integrierenden und Integrierten. Der Diskurs um den Integrationsbegriff ist überdies selbst ein Medium symbolischer und sozialer Exklusion: „Ohne es explizit zu symbolisieren, bedeutet ‚Integration‘, jenseits eines sozialstrukturellen Inhalts immer auch eine ‚Wir-/„Sie“-Dichotomie. Der implizierte Handlungsimperativ lautet: ‚Werdet so wie wir,‘. Gleichzeitig ist ein solcher Rahmen immer auch mit der Konnotation belegt: ‚Ihr seid nicht so wie wir,‘“ (Eder/ Rauer/ Schmidtke 2004, 250)

Unter **Assimilation** wird die Anpassung von Zugewanderten bzw. einer Minderheit an die bestehende Kultur und ihre Werte verstanden, **Akkulturation** und Integration meinen die Eingliederung in die wesentlichen Teilbereiche einer Gesellschaft unter Beibehaltung der eigenen Herkunftsidentität. Akkulturation und Integration bezeichnen somit Eingliederungsprozesse, die auch einer oberflächlichen Annäherung an die Zielkultur entsprechen kann, im Fall von Integration kann die Annäherung auch gegenseitig stattfinden und eine gegenseitige Beeinflussung vorliegen. Assimilation hingegen ist das absolutere Konzept, in dem letztlich die Elemente der Herkunftsstruktur unter dem Einfluss der neuen

Kultur verblassen bis hin zur Aufgabe der Herkunftskultur. (Oswald 2007, 93f) Damit in Verbindung stehen auch Personenveränderungen, wie etwa die Aneignung eines Habitus der neuen Kultur. (Stichweh 2010, 202)

Assimilation versteht den „Integrations-“/Inkorporationsprozess somit als Einbahnstraße, Integration hingegen meint einen gegenseitigen Prozess. Als Gegenstück zur Integration, quasi als Nicht-Integration bzw. Desintegration werden Prozesse der Marginalisierung und sozialer Ausgrenzung bzw. der Segregation als räumlicher Ausdruck von Marginalisierung verstanden.

Die eher vage und mehrdeutige Begrifflichkeit von Integration hat in der Systemtheorie dazu geführt, dass der Inklusionsbegriff an Bedeutung gewinnt. **Inklusion** meint dabei den Zugang zu den relevanten Subsystemen der Gesellschaft, wie Ökonomie, Politik, Recht, Wissenschaft, Erziehung, Kunst, Sport, Medien, Medizin etc. (Amelina 2008, 19). Bereits in seinem Aufsatz „Full Citizenship for the Negro American?“ weist Parsons (1966) die Idee der Assimilation zurück, weil sie zu stark das völlige Verschwinden einer Gruppe bzw. ihrer Merkmale fordert. Er verwendet den Begriff der Inklusion, um zu beschreiben, dass eine Gruppe auch bei klarer Sichtbarkeit als (ethnische) Gruppe in eine Gesellschaft integriert werden kann. Inklusion leitet sich von lateinischen *inclusio* ab, das Einschließung bedeutet. Kobi (2006, 32) bezeichnet den Begriff jedoch in seiner heutigen Gebräuchlichkeit als „international zeitwindschlüpfig“, er töne weltenläufig „egal-global-pauschal-legal“, in einem Sinne von „all inclusive“.

Der Begriff Inklusion hat sich ausgehend von der Behindertenpädagogik mittlerweile auf weite Felder der Gesellschaftspolitik ausgebreitet. Er wird meist in einer gewissen Opposition zum Begriff der Integration gebracht. Integration meint dabei bereits bestehende Strukturen und erreichte Fortschritte mitsamt ihren Hindernissen und Problemen der Verwirklichung wie Unvollkommenheiten und Widersprüchlichkeiten – die „nackte, oftmals unbefriedigende, enttäuschende, die ursprünglichen Ideen gelegentlich sogar pervertierende Realität“ (Dederich/ Greving/ Mürner/ Rödler 2006, 7). Inklusion hingegen ist eine theoretisch-konzeptionell gestützte, positive Vision, das Vorstellbare und in Zukunft Mögliche, ein normativer Leitentwurf der Evolution. Insofern ist Inklusion die notwendige Weiterentwicklung des Integrationsgedankens. (Dederich/ Greving/ Mürner/ Rödler 2006, 7; Dederich 2006, 12)

Die **Diskussion um Integration** verläuft zwischen zwei Positionen. Zum einen jener der **assimilatorischen Modelle**, die erfolgreiche Integration vor allem in der Übernahme aufnahmelandspezifischer Kompetenzen, Beziehungen und Orientierungen sehen (vgl. Unterkapitel zur Assimilationstheorie von Hartmut Esser), zum anderen in **pluralistischen Modellen**, die über die Assimilation hinaus die Beibehaltung ethnischer Kompetenzen, Beziehungen und Orientierungen befürworten. Eine jüngere Diskussion ist darum entbrannt, dass hinter vielen theoretischen Ansätzen, auch solchen, die bislang als gegenläufig im Sinne von Assimilation und Pluralismus diskutiert wurden, eine „Commonsense-Vorstellung von ethnischer Solidarität“ (Wimmer 2008, 58) steht, die auf die Aufteilung der Menschen in „Rassen“ nach Herder zurückgeht. So behauptet etwa der Multikulturalismus, dass ethnische Kulturen, Identitäten und Gemeinschaften über Generationen hinweg lebendig, praktikabel und sichtbar bleiben. Es zeichnet ihn also dieselbe ethnische Persistenz aus wie die klassische Assimilationstheorie. Mit solchen Analysen beschränkt man sich darauf, das Verhalten der MigrantInnen (Assimilationsforschung) oder auch der Mehrheitsgesellschaft (Ethnic Studies) zu analysieren. Es brauche daher einen „**Grenzziehungsansatz**“, der Integration als Grenzverschiebung begreift, in der die Aushandlungsprozesse zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen sowie auch korporative AkteurInnen, wie staatliche Behörden, Eingang in die Analyse finden, da auch sie die Integration wesentlich beeinflussen. (Wimmer 2008, 61; 71)

Esser (2009, 358) kommt in neueren Arbeiten zu einem ähnlichen Ansatz und unterscheidet bei der Frage nach der Integration zwei Bezugspunkte:

1. die Sozial-Integration der MigrantInnen als deren „Inklusion“ in bestehende soziale Systeme
2. die System-Integration von sozialen Systemen insgesamt

Erstere, die Sozial-Integration umfasst Prozesse der Kulturation als Erwerb von Wissen, Kompetenzen, Gewohnheiten, Prozesse der Interaktion in der Aufnahme und Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen, Prozesse der Identifikation in der emotionalen Hinwendung zu einer Gruppe und Prozesse der Platzierung als Übernahme von Rechten und diversen Positionierungen z.B. am Arbeitsmarkt. Während Kulturation, Interaktion und Identifikation auf horizontale Verschiedenheiten abzielen, gestaltet sich die Platzierung komplexer, da sie vertikal entlang von Komplexen wie Rechten, Einkommen und Status verläuft. (Esser 2009, 358)

Zentrales Maß für eine gelungene Integration bzw. Inklusion stellt die Performance der zweiten MigrantInnengeneration dar. Viele Benachteiligungen, die im Zusammenhang mit der Migrationsbewegung zustande kommen – wie etwa die eingeschränkte Transferierbarkeit im Ausland erworbener Schul- und Berufsabschlüsse oder die mangelnde Kontaktmöglichkeit mit der autochthonen Gesellschaft – sind in der zweiten Generation nicht mehr gegeben, somit ist eine stärkere Integration und Inklusion erwartbar. Zahlreiche Forschungen belegen, dass jedoch die zweite Generation vielfach nicht Anschluss an die autochthone Gesellschaft finden kann. Die Ursachen werden im Sozialkapital der Eltern, aber auch in mangelhaften oder diskriminierenden Systemen (z.B. Schulsystem, Systeme gesellschaftlicher Integration, restriktivstes System politischer Partizipation in Europa) oder Vorurteilen gesehen.

2.2 Assimilationstheorie von Esser

Hartmut Esser hat seit den 1970er Jahren Assimilations- und Integrationstheorien entwickelt. Esser definiert Integration bzw. Assimilation als „Zustand der Ähnlichkeit“ in Handlungsweisen, Orientierungen und interaktiven Verflechtungen zum Aufnahmesystem und als „Zustand des Gleichgewichts“ zwischen Bedürfnissen/ Ansprüchen und Möglichkeiten. Diese Balance ist auf personaler, sozialer als auch systemischer Ebene anzustreben und Ergebnis eines Lernprozesses von Angleichung. Dieser Lernprozess verläuft in drei Stufen (Oswald 2007, 110f; Han 2005, 64f; 343f):

1. Akkulturation:
Erwerb von in der Aufnahmegesellschaft üblichen Eigenschaften; erste soziale Beziehungen über die Primärgruppe hinaus; Zuweisung eines bestimmten sozialen Status.
2. Integration:
Orientierung in der Aufnahmegesellschaft durch vielfältige Lernprozesse; neben der Befriedigung von Grundbedürfnissen (Wohnung, Arbeit, Einkommen) rücken auch weitere Ziele in den Blick.
3. Assimilation:
Die Assimilation umfasst vier Formen/ Phasen:
 - a. kognitiv in der Übernahme von Sprache und Fertigkeiten, der Ausbildung von Verhaltenssicherheit, dem Erlernen und Reflektieren von Regeln (Wissens-Dimension; „Kulturation“);

- b. strukturell in der Besetzung von beruflichen Positionen, die Einkommen, Prestige und soziale Mobilität hinsichtlich der Angleichung an die Aufnahmegesellschaft ermöglichen (Institutions-Dimension; „strukturelle Platzierung“);
- c. sozial in der Aufnahme interethnischer Kontakte, also von De-Segregation und der Überwindung von sozialer Distanz über soziale Netzwerke (Interaktions-Dimension; „soziale Interaktion“);
- d. identifikatorisch in der Reflexion ethnischer Zugehörigkeiten und Gebräuche, der Verstärkung von Bleibe- oder Rückkehrabsichten und politischem Verhalten (Wert-Dimension; „emotionale Identifikation“).

2.3 Sozialkapital und kulturelles Kapital

Der Begriff des Sozialkapitals geht auf Pierre Bourdieu (1983) zurück. Die Verteilung der Kapitalsorten bildet die soziale Struktur einer Gesellschaft und wird durch gesellschaftliche Institutionen (z.B. Schule) oder auch persönliche Dispositionen (Habitus) reproduziert. (Bourdieu 1983, 183-187) Bourdieu unterscheidet das ökonomische (klassisch monetäre) Kapital vom sozialen und kulturellen Kapital (dieses wiederum unterschieden in: inkorporiertes kulturelles Kapital in Form habitueller Dispositionen, objektiviertes kulturelles Kapital etwa in Form von Büchern und institutionalisiertem kulturellen Kapital wie Titel oder Auszeichnungen). Sozialkapital meint die „Gesamtheit der aktuellen und potenziellen Ressourcen, die an die Verfügung über ein dauerhaftes Netzwerk von Beziehungen gebunden sind, welche mehr oder weniger durch gegenseitiges Erkennen sowie Anerkennen institutionalisiert sind“ (Bourdieu 1981, 253). Soziales Kapital ist notwendig, um kulturelles Kapital (etwa in Form eines Bildungsabschlusses) in ökonomisches Kapital (Arbeitsplatz) umwandeln zu können. Der Umfang des sozialen Kapitals ergibt sich aus dem Netzwerk einer Person und der Summe des akkumulierten Kapitals der Mitglieder dieser Netzwerke. Netzwerke haben aber neben dieser nutzen-maximierenden Funktion auch symbolischen Gehalt, weil sie zu Bindungen und Verpflichtungen führen. (Bourdieu 1983, 192)

Die Bedeutung der Beziehungsnetzwerke als „Ressource“ ist als groß anzusehen, Portes und Rumbaut (1990 zit.n. Treibel 2008, 42; Weiss 2007, 97) kommen zu dem Schluss, dass andere Faktoren bzw. Hypothesen im Vergleich dazu „verblassen“. Neuere Forschungen (z.B. Portes 1994 zit.n. Düvell 2006, 103) weisen auch darauf hin, dass Netzwerke durchaus negative Effekte haben können, etwa, wenn Informations- oder Ressourcendefizite im Netzwerk vorliegen oder aufgrund von Konkurrenzdruck ein Kampf innerhalb des Netzwerks entsteht.

In neueren Studien wird auf die zunehmende Bedeutung von episodischen und anonymen Verbindungen (Spannring 2004) sowie von Internet-Plattformen (Gehmacher 2003) verwiesen. Granovetter (1995) unterscheidet auch zwischen starken und schwachen Bindungen („strong“ bzw. „weak“ ties). Gerade schwachen Bindungen kommt bei sozialem Aufstieg eine zentrale Rolle zu, denn durch sie kann der Zugang in ein anderes Hierarchielevel erschlossen werden (vgl. Putnam 2000: „bridging“). Starke soziale Bindungen hingegen sind stabilisierende, verbindende Interaktionen auf gleicher Hierarchieebene (vgl. Putnam 2000: „bonding“).

Kulturelles Kapital (kultureller Hintergrund, Wissen, Disposition und Skills, die von einer Generation auf die nächste übergeben werden) kann auch zur Exklusion von MigrantInnen – etwa in den Bereichen Arbeitsmarkt, Ressourcen, höherer sozialer Status – beitragen. Lamont/ Lareau (1988, 156) erweitern den Begriff von kulturellem Kapital auf die Definition „institutionalisiertes, z.B. weit verbreitetes und anerkanntes Kapital, Signale für höheren

Status (Einstellungen, Vorlieben, Wissen über formale Belange, Verhaltensweisen, Waren und Zeugnisse)“. Familie und Schule sind wichtige Institutionen der Vermittlung dieses Kapitals. Bourdieu unterscheidet weiters zwischen Zonen kultureller Geschmäcker („tastes“), die den Status einer Person in der gesellschaftlichen Hierarchie bestimmen. Je mehr nun die „tastes“ einer/ eines MigrantIn mit den „tastes“ der Aufnahmekultur auf Linie liegen (also je ähnlicher, assimilierter MigrantInnen sind), umso leichter wird es sein, Zugang zu Ressourcen und Anschluss zu finden. (Barnes-Brus 2005)

2.4 Ethnische Vorurteile, Gruppenkonflikte, Grenzziehung

Der anhand von Bildungskapital, Einkommen und beruflicher Stellung herleitbare soziale Status von MigrantInnen liegt im Vergleich zu Einheimischen in der Regel niedriger. Aufgrund dieses Unterschieds sind Menschen mit Migrationshintergrund oft **Vorurteilen und Diskriminierungen** ausgesetzt. Diese erstrecken sich sowohl auf den sozialen als auch auf den institutionellen Bereich. Sie werden oft sozial gemieden und es werden ihnen negative Eigenschaften zugeschrieben, die in herablassenden Bemerkungen ihren Ausdruck finden. Sie sind aber auch im öffentlichen Bereich (z.B. am Arbeits- oder Wohnungsmarkt, in der Staatsbürgerschaftsfrage) benachteiligt, indem ihnen Rechte vorenthalten werden oder institutionelle Diskriminierung auf rechtlicher Grundlage passiert. Dies bestätigt wiederum die Vorurteilsbildung, da ethnische Vorurteile dadurch als berechtigt bzw. gar legitim erscheinen. (Han 2005, 293f)

Ein Vorurteil entspricht der menschlichen Neigung, das Denken durch Verallgemeinerungen zu vereinfachen. Ein Vorurteil ist für Allport (1971) ein vorschnelles, unbegründetes Urteil, das sich durch neue Informationen nicht berichtigen lässt und bei seiner Widerlegung Unglauben und gefühlsmäßigen Widerstand auslöst. Ein ethnisches Vorurteil ist zumeist negativ, eine „Antipathie, die sich auf eine fehlerhafte und starre Verallgemeinerung gründet. Sie kann ausgedrückt oder auch nur gefühlt werden. Sie kann sich gegen eine Gruppe als ganze richten oder gegen ein Individuum, weil es Mitglied einer solchen Gruppe ist.“ In seinem erstmals 1954 erschienen Werk „On the Nature of Prejudice“ hat Gordon W. Allport viele Aspekte rund um die Genese und Fortschreibung von Vorurteilen aufgezeigt, die in weiten Teilen bis heute Gültigkeit besitzen. Viele seiner Standpunkte wurden in späteren Forschungen unterstrichen oder stärker ausdifferenziert.

Ethnischen Vorurteilen liegt zugrunde, dass sie den Gegenstand des Vorurteils in eine ungünstige Position bringen, obgleich keine Rechtfertigung (z.B. eigenes schlechtes Verhalten der Person, der das Vorurteil gegenüber gebracht wird) dafür vorliegt. (Allport 1971, 23). Ein Vorurteil hat demnach eine affektive Komponente, die sich zwischen den Polen Liebe-Zuneigung-Anziehung und Haß-Abneigung-Widerwillen bewegt (Ehrlich 1979, 16). In manchen Fällen kann das Vorurteil auch eine „funktionale Bedeutung“ für denjenigen haben, der es hegt, etwa eine irrationale Form von persönlicher Befriedigung durch das vorurteilshafte Abgrenzen „der anderen“. (Allport 1971, 26 in Anlehnung an Ackermann/ Jahoda 1950)

Sherif/ Sherif (1953, 218) sehen die Vorurteilsbildung in funktionaler Beziehung zur Gruppenzugehörigkeit. Die Gruppe und ihre Werte bzw. Normen sind die wichtigste Verankerung für die Steuerung von Erleben und Verhalten. Sie entwickelt eine eigene Lebensweise mit charakteristischen Regeln und Überzeugungen, Normen und „Feinden“. Weil es überdies viel weniger anstrengend ist, mit Leuten umzugehen, die etwa dieselben Voraussetzungen wie wir selbst haben, neigen Menschen dazu „untereinander“ zu bleiben und Gruppen durchmischen sich kaum. Prinzipiell erklärbar ist das, neben der größeren Bequemlichkeit, auch in der geringsten Anstrengung sowie Kongenialität und Stolz auf die eigene Kultur. (Allport 1971, 32) Diese Trennung in eine Wir- und Fremdgruppe schafft Allport (1971, 33) zufolge jedoch die Grundlegung „für alle möglichen Arten psychologischen

Überbaus. Leute in der Absonderung erfahren nur wenig von anderen Gruppen. Sie übertreiben gern die Unterschiede zwischen den Gruppen und mißverstehen sehr leicht die Ursachen. Außerdem kann die Absonderung, und das ist vielleicht am wichtigsten, zu echten Interessen- wie auch eingebildeten Konflikten führen.“

Die Wir-Gruppe (Ingroup) wird als Gegensatz zu Fremdgruppen (Outgroup) begriffen. Das Zugehörigkeitsgefühl zur Wir-Gruppe wird durch Feindseligkeit gegenüber Fremdgruppen in der Regel bestärkt: Unsere Parteilichkeit ist für das Selbstwertgefühl von grundlegender Bedeutung, wir bevorzugen das Vertraute, das Fremde hingegen ist irgendwie minderwertiger, weniger gut. (Allport 1971, 55f) Die Eigengruppe wird zum Mittelpunkt und Maßstab aller Dinge (ethnozentristische Sichtweise), sie ist überlegen, göttlich oder wird gar zur Religion stilisiert, während Fremdgruppen als minderwertig verachtet werden. (Sumner 1940, 12-15; LeVine/ Campbell 1972, 7f) Die Bevorzugung der Eigengruppe liegt im Wesentlichen in der „doppelten Identifikation“, die sie bietet. Die Gruppe wird Teil des sozialen Selbst und der eigenen Identität. (Tajfel/ Turner 1986)

Gruppenkonflikttheorien stellen Intergruppenbeziehungen und deren Interessen in den Mittelpunkt der Betrachtungen. Als Ausgangshypothese kann die Formulierung von Campbell/Le Vine (1972, 29) herangezogen werden: „that group conflicts are rational in the sense that groups do have incompatible goals and are in competition for scarce resources“. Ein realer Interessenkonflikt kann somit als Ursache von Intergruppenkonflikten gesehen werden. Je stärker der zu erwartende Gewinn bzw. Verlust, umso höher die Intensität des Konflikts. Nicht nur reale Interessenkonflikte, sondern auch vergangene Konflikte oder die schiere Präsenz feindseliger oder konkurrierender Fremdgruppenangehöriger erscheinen kollektiv als „reale Bedrohung“ und resultieren in individuellen Bedrohungswahrnehmungen. Diese führt zu Feindseligkeiten, die wiederum, je nach Wichtigkeit des angestrebten Ziels, um das konkurriert wird, in ihrer Intensität ausfallen werden. Die wahrgenommene Bedrohung lässt Identität und Solidarität in der Ingroup steigen. Es besteht eine gesteigerte Tendenz zu sozialer Schließung. Der Ethnozentrismus in der Ingroup verstärkt sich somit. Ob jetzt die wahrgenommenen Interessenkonflikte und Bedrohungen real sind, ist nunmehr zweitrangig. (Campbell 1965, 287-291)

Mummendey (1985) hat selbst unter minimalen Bedingungen von Konkurrenz bereits die Effekte von Ingroup-Begünstigung und Outgroup-Diskriminierung nachgewiesen, ein relativer Gewinn bzw. Vorteil reicht aus. Explizite Interessenkonflikte bzw. realistischer Wettbewerb wirkt eher nur indirekt, indem die Diskriminierung deutlicher wird. Im Gegensatz zu Ansätzen, die argumentieren, dass bei gemeinsamen Zielen von konkurrierenden Gruppen Feindseligkeit abnimmt, bedingt die Struktur der Beziehungen zwischen Gruppen bei der Social Interaction Theory von Tajfel eine negative Interdependenz: Jede Gruppe strebt nach Differenzierung zugunsten der eigenen Gruppe. So wird erklärbar, warum etwa gerade eine starke Diskriminierung hin zu ähnlichen Gruppen passiert. Die Ähnlichkeit erhöht den Druck, sich differenzieren zu müssen, der soziale Wettbewerb nimmt zu. Mummendey hält letztlich fest, dass der mögliche Nutzen von Ähnlichkeit (Ähnlichkeits-Attraktivitäts-Hypothese) in ihrer Reichweite auf interpersonale Phänomene beschränkt werden muss und für intergruppale Phänomene vielmehr die Erkenntnisse der Social Interaction Theory entscheidend sind. Dies gelte insbesondere, wenn die Statusrelationen zwischen den Gruppen als instabil wahrgenommen werden. (Mummendey 1985, 190f; 202; 206f)

Ethnische Grenzziehung bezeichnet einen Spezialfall sozialer Distanzierung auf Basis kultureller, rechtlicher und institutioneller Komponenten. Sie beruht auf Selbst- und/ oder Fremdzuschreibungen kollektiver Identitäten auf Grundlage des Glaubens an eine gemeinsame Abstammung, verfügt also über eine bestimmte „Pfadabhängigkeit“. Unterschiede werden hervorgehoben, die Einmaligkeit und Eigenwertigen der Wir-Gruppe unterstrichen. Als Kriterien der Abgrenzung bzw. Identifikation können beliebige – aber in der Auffassung der Gruppenmitglieder askriptive – Merkmale dienen (z.B. Sprache, Religion,

Hautfarbe, Kleidungs-/ Essgewohnheiten), die als Indikatoren („marker“) der Ethnizität und Zugehörigkeit fungieren. Manifestationen von Grenzziehungen sind Einstellungen (distanziert oder vorteilhaft) und Handlungen (distanziert oder vorteilhaft). (Ganter 1997, 5f; Barth 1969, 15f; Sherif 1966, 62; LeVine/ Campbell 1974, 104-108; Epstein 2010; Chai 2005, 375; Alba 2005)

Neuere Ansätze fokussieren die symbolischen Grenzen. Lamont/ Molnár (2002) beschreiben diese als „konzeptuelle Unterscheidungen, die zur Kategorisierung von Objekten, Menschen, Handlungen und sogar Zeit und Raum“ herangezogen werden und in der Folge Zugehörigkeitsgefühle auslösen. Sie sind vom jeweiligen kulturellen Kontext geformt und bilden Teil des Selbstwerts in Verbindung zur Gruppenidentität. Ungleichbehandlung von MigrantInnen kann in diesem Konzept also als quasi-natürlich erscheinen. Die symbolischen Grenzziehungen basieren auf kulturellen Gemeinsamkeiten und sind an die eigene Identität rückgekoppelt – das macht sie als Basis von Exklusion und Ungleichheit wirksam, die in Form von ungleichem Zugang und ungleicher Verteilung von Ressourcen sowie sozialen Möglichkeiten (= soziale Grenzziehungen) zutage tritt. Symbolische Grenzziehungen sind in ihrem Sinn als „Medium, um Status zu gewinnen und Ressourcen zu monopolisieren“ das Fundament für soziale Grenzziehungen. (Lamont/ Molnár 2002; Barnes-Brus 2005; Bail 2008) Epstein (2010) verweist auch darauf, dass symbolische Grenzziehungen auch zur Aufrechterhaltung von Gender Gaps dienen.

Lamont (2000, 57f) hat die Einstellungen weißer und dunkelhäutiger Arbeiter in den USA und Frankreich untersucht. Er konstatiert, dass eine enge Verbindung zwischen ethnischen und moralischen Grenzziehungen besteht. Die Opposition aus „wir“ und „die“ drückt daher nicht nur kollektive Identität, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit, aus, sondern auch evaluative, „moralische“ Elemente. Vorurteilsbehaftete Äußerungen und Diskriminierungen finden so eine weitere, starke Rechtfertigungsbasis. So beschreiben Weiße in den USA ihre dunkelhäutigen KollegInnen etwa als faul (Defizite in Arbeitstugenden) und verantwortungslos. Vielfach wird auf den Einfluss der Erziehung verwiesen: „morals don't get taught“ (Lamont 2000, 63) und Farbige werden mit Gewalt und Kriminalität assoziiert. Formuliert wird auch die Angst, von den Farbigen räumlich wie zahlenmäßig überrannt zu werden. Die Weltsicht der Farbigen auf die Weißen ist hingegen geprägt von der Kritik des Überlegenheitsgefühls/ der Dominanz der Weißen und ihrer „Falschheit“ („always try to trick you“) sowie deren Individualismus („lack of caring“). Die übertriebene Disziplin der Weißen wird als Opposition zur „black soul“ (caring, straightforward, egalitarian, tolerant, fun-loving) gesehen. (Lamont 2000, 60-68; 77-80) Aus diesen Beispielen wird deutlich, wie sehr solche Moralurteile die kollektive Identität und letztlich die Grenzziehung prägen.

Lamont (2000, 177f) beschreibt weiters, dass die Religionszugehörigkeit auf dieser moralischen Ebene als unüberbrückbare Grenze gesehen werden kann und dass in Staaten mit ausgeprägteren Sozialleistungen die Sicht des Regelbrechens (Anspielung auf Kriminalität) und „Ausnützens“ („overextending hospitality“) dazukommt. Den Ausführungen von Lamont zufolge muss die **Religion als zentrale Institution** gesehen werden, um Moralvorstellungen zu schüren, die dann im sozialen Leben als Referenzrahmen dienen. (vgl. Ecklund 2009) Es ist richtig, dass Religion Basis für ethnische Identität sein kann und dass Symbole, Rituale die ethnische Identität hochschaukeln und mobilisieren können – in der Regel wird sie aber als „ethnischer Marker“ überstilisiert und sie bleibt grundsätzlich innerhalb der Grenzen von Bedeutung, die Personen und Gruppen ihr zumessen. (Mitchell 2005)

Religion enthält nach Glock (1969, 150) fünf Kerndimensionen:

1. Subjektive Dimension, die Erlebnisse wie seelischen Frieden, Vertrauen, Verehrung, Ehrfurcht, Demut, Glück, Gemeinschaft möglich macht

2. Ideologische Dimension, in Form bestimmter Glaubensgrundsätze, z.B. Allah als der einzige Gott, die heiligen Bücher, das Jüngste Gericht, das Leben nach dem Tod
3. Rituelle Dimension im Sinne des Einhaltens von bestimmten Praktiken und Vorschriften (z.B. Beten, Fasten, Alkoholverbot, Kopftuch)
4. Intellektuelle Dimension als der Wissensstand über die grundlegenden Lehrsätze der betreffenden Religion
5. Dimension der gesellschaftlichen Konsequenzen: Auswirkungen der religiösen Überzeugungen auf zwischenmenschliche Beziehungen und die Interaktion in der Gesellschaft

Neben Identifikation und Sinn gedeiht aber auch Diskriminierung leicht entlang religiöser Unterschiede: Gerade Muslime werden heute als vermeintlich homogene Gruppe „ethnisiert“, meist aus politischen Motiven (Essers/ Benschop 2009). Alba (2005) argumentiert, dass in Europa die Grenzziehung entlang religiöser Zugehörigkeit mit der Grenzziehung entlang von Rasse in den USA vergleichbar ist. Bail (2008) betont auf Basis empirischer Evidenz hingegen, dass in Deutschland und Österreich vor allem die Grenzziehung entlang von Sprache und Kultur ausgeprägt sind, hingegen Religion und Ethnie weniger Rolle spielen. Dies wird auch darin sichtbar, dass für den Staatsbürgerschaftserwerb eine lange Meldedauer sowie Beweise einer gewissen Sprachbeherrschung und Wissen über die Geschichte des Landes Voraussetzung sind (Alba 2005).

2.5 Ethnische Schichtung, Diskriminierung und deren Folgen

Bei systematischer Diskriminierung auf Basis von Herkunftsgruppen bildet sich eine ethnische Schichtung heraus. In der ethnisch geschichteten Gesellschaft besteht zwischen den ethnischen Gruppen ein Ungleichheitsverhältnis. Positions- und Statuszuweisung erfolgt (auch) auf Basis ethnischer Zugehörigkeit und den damit verbundenen Zuschreibungen hinsichtlich Eigenschaften und Hierarchie. (Heckmann 1992, 91) Noel (1968) sieht Ethnozentrismus, Wettbewerb um gemeinsam angestrebte Güter und Machtungleichheiten als Bedingungen zur Herausbildung ethnischer Schichtung: „Wettbewerb schafft die Motivation für Schichtung, Ethnozentrismus kanalisiert den Wettbewerb entlang ethnischer Grenzlinien und Machtunterschiede bestimmen, ob eine Gruppe die andere unterordnen kann“ (Noel 1968, 157).

Grundgefühl der Mitglieder von Minderheiten, die Vorurteilen und Diskriminierung ausgesetzt sind, ist Unsicherheit. Diese führt in der Regel zu gesteigerter Wachsamkeit (z.B. „wem kann ich überhaupt trauen?“), Anpassung und Anstrengung – die konkrete Ausgestaltung der Abwehr der Vorurteile (und somit des Schutzes der eigenen Identität) variiert stark. (Allport 1971, 153f) Jedenfalls führt das Den-Vorurteilen-ausgesetzt-Sein zu Frustration. Personen, die extropunitiv reagieren, verhalten sich aggressiv und nach außen gerichtet und versuchen, den Ursprung der Schwierigkeiten anzugreifen (vgl. Radikalisierung, Re-Ethnisierung). Intropunitive Reaktionen hingegen suchen die Verantwortung und Anpassung an die Situation bei sich selbst (vgl. Steigern der Bemühungen, Apathie, Resignation).

Diskriminierung führt außerdem dazu, dass gerade Personen mit Migrationshintergrund in der zweiten Generation in ihren ethnischen Gruppen gefangen sind und sich auf diese verlassen müssen. Je stärker die erfahrene Diskriminierung, umso undurchlässiger erscheinen die Grenzen, was die Identität zur ethnischen Gruppe hin stärkt. Die daraus entstehende Re-Ethnisierung führt jedoch dazu, dass Diskriminierung wiederum verstärkt wird. (Skrobanek 2009, 536; 541; 549)

Eine Studie des Jugendforschungsinstituts (Wallace et al. 2007) hat sich speziell mit Jugendlichen auseinandergesetzt, die klassischen Gastarbeiterfamilien entstammen. Es zeigt sich ein hoher Einfluss der Erwartungen der Eltern an die Biografien der Jugendlichen, teilweise entsteht ein starker Druck in Richtung „gut ausgebildet sein“. Jugendliche wollen auch selbst „gute Arbeit“, die ihnen ein geregeltes Einkommen, Individualismus und Selbstentfaltung bietet. Besonders die Mädchen versuchen auch, sich aus traditionellen Geschlechterrollen zu lösen. Immer wieder aber sind Jugendliche der zweiten Generation von Diskriminierung betroffen und frustriert, in der Schule und am Arbeitsmarkt nicht nach ihren Leistungen und Fähigkeiten, sondern nach der Herkunft beurteilt zu werden. Aktive, von ihrer Selbstwirksamkeit überzeugte Jugendliche reagieren darauf mit Konfrontation und versuchen, spielerisch-kreativ auf die wahrgenommene Struktur von Vorurteilen zu reagieren. Andere Jugendliche hingegen sind passiv, in ihrer Ohnmacht gefangen. Sie spielen die Diskriminierung herunter, ertragen bzw. ignorieren Diskriminierung („Reden bringt nix. Ich dreh mich einfach um, weil, das hört man öfters.“; Wallace et al. 2007, 140) oder versuchen, Situationen potenzieller Diskriminierung zu vermeiden. Diese Reaktion hat Hartmut Esser (1980, 204) als „Deferenz-Integration“ beschrieben: „bei der Deferenz-Integration ordnet sich der Akteur in – von ihm durchaus als suboptimal erkannte – Verhältnisse ein, da die Unwirksamkeit der eigenen Bemühungen ohnehin angenommen wird“.

2.6 Sektorale Konzentration, ethnische Teilung und Unterschichtung am Arbeitsmarkt

Es zeigen sich unterschiedliche Muster, die den Arbeitsmarkt für MigrantInnen ungleich machen. Die beobachtbaren Phänomene sind die Exklusion, berufsspezifische Kastenbildung (vertikale Segregation nach niederen Tätigkeiten für MigrantInnen und höheren Tätigkeiten für Einheimische) oder auch „cultural division of labor“ (horizontale Segregation in statusniedrige Berufe bzw. Segmente für AusländerInnen). (Han 2005, 277-282)

Das Konzept des „split labor market“ geht von der Annahme aus, dass der Arbeitsmarkt geteilt ist, weil gleiche Tätigkeiten unterschiedlicher Bezahlung unterliegen. Die Zugewanderten sind bereit, für geringeren Lohn zu arbeiten und besetzen die rangniedrigeren Positionen. Je gravierender der Entwicklungsunterschied zwischen Herkunftsland und Residenzland, umso stärker wirkt dieses Gesetz. Zugewanderte fügen sich also in eine „untere Kaste“ des Arbeitsmarktes ein und lassen sich ausbeuten. Die so entstandene ethnische Spaltung des Arbeitsmarktes entwickelt in der Folge eine Dynamik, die die hierarchische Spaltung zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitskräften vertieft und auf die beinahe vollständige Ersetzung einheimischer Arbeitskräfte durch ausländische hinausläuft. Eine dominante Mehrheit wird daher versuchen, Zuwanderung zu verhindern oder den Zugang zu bestimmten Berufen zu versperren. Sie verteidigt ihre Privilegien im Wettbewerbskonflikt mit Zuwandernden durch Ideologien (Rassismus, Vorurteile), Verhaltensmuster (offene und verdeckte Diskriminierung) und Institutionen (Gesetze mit segregierender Wirkung). Im „ethnischen Antagonismus“ geht die Dynamik sogar so weit, dass die eigentliche Qualifikation keine Rolle mehr spielt, eine Einstellung erfolgt nur noch nach der eigentlichen oder auch nur zugeschriebenen ethnischen Zugehörigkeit und ist Ausdruck eines „Klassenkampfes“, in dem sich die Höhergestellten nach unten abgrenzen und sie dominieren. (Bonacich 1972; Phalet/ Heath 2010)

Die Theorie des geteilten Arbeitsmarktes (dual labor market) bildet die Szenarien des „split labor market“ auf einer makroökonomischen Ebene weiter fort. Durch die Segmentation kommt es zu einem „primären“ Arbeitsmarkt, auf dem gute und stabile Bedingungen, ordentliche Löhne und Aufstiegschancen einen Arbeitsplatz auszeichnen. Der „sekundäre“

Arbeitsmarkt hingegen bietet „Jobs“ mit hoher Fluktuation, wenig sozialrechtlicher Absicherung und niedrigen Löhnen. Diese Jobs werden hauptsächlich von Menschen mit Migrationshintergrund besetzt. (Oswald 2007, 116f)

Werden Zugewanderte dauerhaft „vom gleichberechtigten Wettbewerb um Arbeitsplätze“ (wobei gleichberechtigt in Frage zu stellen ist) ausgegrenzt, ist neben der Abdrängung auf den sekundären Arbeitsmarkt auch die Drängung aus der Lohnarbeit heraus festhaltbar. Ökonomische Perspektiven sind dann informelle und irreguläre Arbeitsmärkte oder die Selbstständigkeit. Im Schutze der Community wirtschaften sie in einer Nische, einige können später bis über die Gemeindegrenzen hinaus expandieren und tragen zur Stabilisierung urbaner Zentren bei. (Oswald 2007, 124f) Es ist aber darauf hinzuweisen, dass viele Tätigkeiten eher informellen Charakter haben und sich die „Nachteile“ fortschreiben: schlechte Arbeitsbedingungen, längere und unregelmäßige Arbeitszeiten, niedrigere Löhne und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten. Es kommt somit zur Ausbeutung. (Han 2005, 287) Alternative ist nach einiger Zeit und dem Ausbau von Sprachkenntnissen, Netzwerken und der beruflichen Erfahrungen die eigene Selbstständigkeit („ethnic entrepreneurship“). Die bisherige Fremdausbeutung, die zu Autonomiebestrebungen geführt hat, mündet nun in die Selbstausbeutung. Manche Unternehmen schaffen es zu expandieren und wachsen allmählich zu Mischunternehmen heran („hybrid firms“), deren Belegschaft sich mit Einheimischen durchmischt. (Han 2005, 290-292)

Die Theorie der Unterschichtung (Hoffmann-Nowotny 1973) besagt, dass es aufgrund von Entwicklungsgefällen zur Migration in eine Residenzgesellschaft kommt, in der die unteren Positionen der sozialen Hierarchie zu besetzen sind. Einwandernde sind vor dem Hintergrund des Vergleichs zur Situation im Herkunftsland bereit, diese Positionen einzunehmen. Dies führt zur Bildung einer neuen, ethnischen Unterschicht, die gleichzeitig die Einheimischen in der Statushierarchie nach oben liftet. Kurzfristig kann somit auf beiden Seiten eine gewinnende Situation entstehen, es handelt sich bei dieser Unterschichtung jedoch um eine „neofeudale Struktur“ ohne Chancengleichheit entlang ethnischer Grenzziehungen. (Oswald 2007, 118f) Ethnische Unterschichtung ist sowohl Grund als auch Ergebnis von Vorurteilen und Diskriminierungen. Fehlwahrnehmungen, Stereotypisierungen und Fremdenfeindlichkeit passieren aber auch ohne Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. (Oswald 2007, 129)

Fest steht: Je mehr sich die ethnische Arbeitsteilung (horizontal wie vertikal) verfestigt, umso stärker sind MigrantInnen außerhalb der eigentlichen Sozialstruktur der Gesellschaft, was Hindernis für die Integration ist. Die Aufnahmegesellschaft fordert Integration und Statusangleich (Bildung, Beruf), dies scheitert aber angesichts der ungleichen Chancen am Arbeitsmarkt. Folgen sind problematische Denk- und Verhaltensweisen wie vorurteilsvolle Abgrenzung oder Gewalt (Desintegrationsansatz). (Oswald 2007, 139)

2.7 Intersektionalität: Zur Kombination Migrationshintergrund und Geschlecht

Degele/ Winker (2007) weisen darauf hin, dass die gleichzeitige Existenz verschiedener Unterdrückungsformen anders als additiv zu fassen ist. In ihrer Mehrebenenanalyse über das Aufeinandertreffen von Merkmalen wie Klasse, Geschlecht, Rasse und Körper (z.B. Alter, Gesundheit) zeigen sie auf, wie Faktoren der Struktur (Makro-), Identität (Mikro-) und Repräsentation (Mesozusammenhang) sich gegenseitig beeinflussen können und zu einer verwobenen Struktur von Differenzierung führen, die mehr sind als eine bloße Addition der Einzelmerkmale.

Dies steht auch in einem krassen Gegensatz zur soziologisch durchaus verbreiteten Annahme, dass Ungleichheitslagen sich nivellieren und zu graduellen Statusgefällen abflachen. Ganz im Gegenteil: Durch die Interferenz von Ungleichheitslagen entstehen nicht nur einzelne Konfigurationen sozialer Disparität, die jeweils im Widerspruch zur Chancengleichheit stehen. Vielmehr bildet sich entlang der „Achsen von Ungleichheit“ auch eine Rangfolge von sozial Benachteiligten und solchen, die in besonderer Weise Deprivationsprozessen ausgesetzt sind. Am untersten Ende der sozialen Stufenleiter sind dann Gruppen lokalisiert, die durch die Kumulation von Benachteiligungen derart prekär einzustufen sind, dass sie aus der Gesellschaft herausfallen. Auf gesellschaftlicher Ebene tragen soziale Ungleichheitslagen zur Stabilisierung von Privilegienstrukturen bei. (Becker-Schmidt 2007, 58; 71) In den Achsen sozialer Ungleichheit machen sich zwei Mechanismen sozialer Diskriminierung bemerkbar: Attributierung (Zuschreibung von sozialen Merkmalen, Konstruktionen) und Allokation (Statuszuweisung, Stufenordnung, Rangzuweisung), die nicht nur einzeln, sondern auch in Wechselwirkung miteinander zu betrachten sind: Attributionen dienen als Mittel, die Statusgefälle zu plausibilisieren, die Verortung von sozialen Gruppen evoziert wiederum Zuschreibungen, die polarisieren und hierarchisieren. Es ist nur mehr eine Frage der Perspektive, was in der Dialektik von Attribution und Allokation das Vermittelnde und das Vermittelte ist. (Becker-Schmidt 2007, 60-62)

Für die zweite Generation Migrantinnen in Österreich hat Weiss (2007, 45) festgehalten, dass Mädchen jedoch entgegen geläufiger Thesen nicht als „Migrationsverliererinnen“ betrachtet werden können. Vielmehr würden Mädchen die Potenziale von Migration als Chance ergreifen, auch wenn dafür mehr Eigenmotivation und „Selbstplatzierungsleistungen“ (Boos-Nünning/ Karakasoglu 2004, 217) erbracht werden müssen. Ebenso konnten Weiss/ Strodl (2007, 101f) für die zweite Generation Migrantinnen nicht feststellen, dass Frauen türkischer Abstammung einer besonderen normativen Kontrolle und ethnischer Isolation unterliegen. Es ist jedoch nachweisbar, dass diese weniger ihre Freizeit im öffentlichen Raum verbringen, seltener Cafés und Partys besuchen, sich von Diskotheken fernhalten und auch seltener in türkischen Lokalen anzutreffen sind. Weiss/ Strodl bezeichnen dies als „eingeschränkte Bewegungsfreiheit“, die eigene Strategien des Verschaffens von Freiraum erfordern. Die nicht von der Hand zu weisende Diskrepanz zwischen erwarteter Familienorientierung und Selbstständigkeitsstreben führt einer deutschen Untersuchung zufolge (Boos-Nünning/ Karakosoglu 2004, 173) dazu, dass gerade der starre Geschlechtsrollenzwang türkische Mädchen und Frauen dazu bringt, sich von den kulturellen Normen stärker zu distanzieren (vgl. These von Gümüs 1995). Die „neo-muslimische Konstruktion des Selbst“ (Nökel 1996, 285) zeichnet sich gerade bei jungen Frauen dadurch aus, dass nicht eine Eingliederung in traditionelle Organisationsstrukturen und eine obrigkeitliche Ideologie erfolgt, sondern eine im Glauben fundierte Selbstgestaltung, die „Erarbeitung einer persönlichen Lebenssunna“ (Stauth 1996, 34) erfolgt. Entgegen der Essentialisierung der anderen wird versucht, ein souveränes Selbst im Einklang mit der Schöpfung, der eigenen Konstitution und der konfrontierenden Umgebung (insbesondere der ökonomische Diskurs von Vergleich und Effizienz) zu entwickeln. (Nökel 1996, 286)

3 Untersuchungskonzept

Ziel des Untersuchungsprojekts ist die Exploration der beruflichen bzw. nicht-beruflichen **Werdegänge** der Untersuchungsgruppe junge Migrantinnen. Diese sollen anhand von Bildungs- und Berufswegen der jungen Frauen rekonstruiert werden. Die Untersuchung soll demnach Auskunft liefern zu:

- Bildungsweg und letztaktuellem, höchsten Bildungsabschluss
- Berufsweg und derzeitigem Arbeitsmarktstatus
- Beweggründen für die eigenen Bildungs- und Berufsentscheidungen
- Zufriedenheit mit der derzeitigen Bildungs- und Beschäftigungssituation (Wunschberuf? Geplante Veränderungen? Weitere Bildungswünsche?)
- Betrachtung der Zufriedenen: Was macht zufrieden? Was hat geholfen, eine zufriedenstellende Lage zu erreichen?
- Betrachtung der Unzufriedenen: Was sollte sich verändern, welche Wünsche werden formuliert? Wie könnten gute Rahmenbedingungen geschaffen werden, was würde es noch brauchen?
- möglichen Einflussgrößen im persönlichen Bereich der jungen Frauen, wie etwa Geburtsland, Aufenthaltsdauer in Österreich, Zahl der Schuljahre in Österreich, Deutschkenntnisse, subjektives Gefühl der Integration, Religionsbekenntnis, Stellenwert von religiösen Vorschriften, Kontakte zu Personen der autochthonen Gesellschaft
- Erfahrungen aus dem Freundeskreis: Ist die eigene Situation besonders oder stellvertretend für die Gesamtheit der Gruppe?

Daraus abgeleitet werden **Rahmenbedingungen und Gestaltungsformen von „guten“ Angeboten für junge Frauen mit entsprechendem Migrationshintergrund**, um deren Arbeitsmarktintegration künftig verbessern zu können.

Als Methode der Erhebung der Informationen dienen persönliche, leitfadengestützte Interviews im Ausmaß von jeweils ca. 45 Minuten. Der Leitfaden erfragt Detailinformationen und Erfahrungen der jungen Frauen in den Dimensionen **Bildung, Arbeit, Person** sowie **Vision/ Zukunft**.

Der Zugang zur Zielgruppe ist aufgrund der Streuung nach Arbeitsmarktstatus (in Beschäftigung, Out of Laborforce, arbeitsuchend, in Ausbildung) und der engen altersmäßigen Eingrenzung besonders herausfordernd. Das IBE hat sich über mehrere Datenquellen an Kontaktdaten herangetastet:

- **AMS-Datenbank** (repräsentativer Auszug von n=400 Migrantinnen aus jenen 865 Personen, für die der ausgewählte Migrationshintergrund zweifelsfrei festgestellt werden konnte → Informationsschreiben → telefonische Kontaktnahme → Interview)
- Vereine: „migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ“, IBUK – Verein für interkulturelle Begegnung und Kulturvermittlung
- Integrationsstelle des Landes OÖ und Frauenrunden

Ausgehend von den ersten hergestellten Kontakten zu jungen Migrantinnen kann in der Akquise von Interviewteilnehmerinnen vereinzelt auch nach dem Schneeballprinzip vorgegangen werden, um bewusst Fälle nach intendierten Kriterien (z.B. Out of Laborforce) auszuwählen.

Als Anreiz für die Teilnahme am Interview wurden 15-Euro-Gutscheine eines Lebensmittelgeschäfts erstattet.

Die Interviews werden transkribiert und anschließend inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Auswertung möglicher persönlicher Einflussfaktoren erfolgt nach der **Methode der strukturierten Inhaltsanalyse** (Mayring 2007).

Mögliche Einfluss-Wirkungsketten werden im Vorfeld festgelegt und anhand des Materials überprüft. Diese Zusammenhänge leiten sich aus den oben erläuterten Theorien ab. Sie bilden die Einflussrichtung auf die Arbeitsmarktintegration (besser bzw. leichter meint, schneller und nachhaltiger in Beschäftigung zu finden, schlechter meint, eher von Arbeitslosigkeit, unsicheren Beschäftigungen, Brüchen im Erwerbsleben betroffen zu sein).

Im Folgenden werden die Zusammenhänge überblicksartig skizziert. Die Hauptwirkrichtung ist mittels Pfeil dargestellt. In Klammer sind die jeweiligen theoretischen Themenfelder genannt, aus denen sich der Zusammenhang herleitet:

Bildung → Arbeit	(theoretischer Hintergrund)
Höheres Bildungsniveau → bessere und leichtere Arbeitsmarktintegration (Humankapital)	
Niedrigeres Bildungsniveau → schlechtere Arbeitsmarktintegration (Humankapital, Segmentation)	
Schule (teilweise) nicht in Österreich → schlechtere AMI (Assimilationstheorie, Humankapital)	
Schule zur Gänze in Österreich → bessere AMI (Assimilationstheorie, Humankapital)	
Erfahrungen Bildungssystem → Arbeit	(theoretischer Hintergrund)
Förderliche Erfahrungen mit Bildungssystem und AkteurInnen → leichtere & bessere AMI (Motivation)	
Negative Erfahrungen im Bildungssystem → schlechtere AMI (Motivation, Pragmatismus)	
Gestaltungsspielräume → Arbeit	(theoretischer Hintergrund)
Mehr Selbstbestimmung in der Berufs- und Bildungswahl → bessere AMI (Motivation)	
Hohe Fremdbestimmung in der Bildungs- und Berufswahl → schlechtere AMI (Motivation)	
Familie als unterstützende Ressource → leichtere und bessere AMI (Sozialkapital)	
Familie leistet keine Unterstützung oder Widerstand → schlechtere AMI (Sozialkapital)	
Eher tolerantes Elternhaus → bessere AMI (Milieu, Assimilationstheorie)	
Eher restriktives Elternhaus → schlechtere AMI (Milieu, Assimilationstheorie)	
Einfluss und Stellenwert der Familie hoch → schlechtere AMI (Sozialkapital, Milieu)	
(Weibliche) Vorbilder verfügbar → bessere AMI (Motivation)	
Bildung Eltern niedrig (→ Bildung Kinder niedrig) → schlechtere AMI (Sozialkapital, Milieu)	
Bildung Eltern höher (→ Bildung der Kinder höher) → bessere AMI (Sozialkapital, Milieu)	
Assimilation & Deutschkompetenz → Arbeit	(theoretischer Hintergrund)
Kürzere Aufenthaltsdauer → schlechtere AMI (Assimilationstheorie)	
Geburtsland nicht Österreich → schlechtere Arbeitsmarktintegration (Assimilationstheorie)	
Geburtsland Österreich → bessere AMI (Assimilationstheorie)	

Staatsbürgerschaft nicht österreichisch → schlechtere AMI (*Assimilationstheorie*)
 Staatsbürgerschaft Österreich → bessere AMI (*Assimilationstheorie*)
 Deutschkenntnisse gut → bessere AMI (*Assimilationstheorie*)
 Deutschkenntnisse eher schlecht → schlechtere AMI (*Assimilationstheorie*)
 Alltagssprache Deutsch → bessere AMI (*Assimilationstheorie*)
 Ausschließlich innerethnische Kontakte → schlechtere AMI (*Sozialkapital*)
 Gemischte Kontakte → bessere und leichtere AMI (*Sozialkapital*)
 Subjektives Gefühl von Integration → bessere AMI (*Assimilationstheorie*)
 Subjektives Gefühl von Desintegration → schlechtere AMI (*Desintegration*)
 Eigene Identität assimiliert, hybrid oder moderat ethnisch → bessere AMI (*Integration*)
 Eigene Identität stark ethnisch oder re-ethnisch → schlechtere AMI (*Desintegration*)

Persönliche Faktoren → Arbeit	(<i>theoretischer Hintergrund</i>)
-------------------------------	--------------------------------------

Aktive Haltung, Selbstplatzierung → bessere und leichtere AMI (*Motivation*)
 Passiv-resignative Haltung → schlechtere AMI (*Motivation*)
 Optimistisch, erfolgswahnehmend → bessere AMI (*Motivation*)
 Pessimistisch, negativfokussiert → schlechtere AMI (*Motivation*)

Diskriminierung → Arbeit	(<i>theoretischer Hintergrund</i>)
--------------------------	--------------------------------------

Religionsbekenntnis nicht Islam → bessere und leichtere AMI (*Vorurteil*)
 Stellenwert religiöser Traditionen hoch → schlechtere AMI (*Vorurteil*)
 Sichtbarkeit des Migrationshintergrund gegeben → schlechtere AMI (*Vorurteil*)
 Geringe Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds → bessere AMI (*Vorurteil*)
 Hörbarer Akzent → schlechtere AMI (*Vorurteil*)
 Diskriminierungserfahrungen in Bildung und/ oder Arbeit → schlechtere AMI (*Diskriminierung, Vorurteil, Pragmatismus*)
 Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit → schlechtere AMI (*Pragmatismus*)
 Türkischer Migrationshintergrund → schlechtere AMI (*wahrgenommene Differenz stärker, somit stärker dem Vorurteil und der Grenzziehung ausgesetzt*)
 Serbischer Migrationshintergrund → schlechtere AMI (*Befund aus der Empirie, theoretisch noch nicht fundiert*)

Weiters wurde auf Basis der schulischen und beruflichen Werdegänge der jungen Frauen eine **Typologie** erarbeitet, die erkennbare Pfade von Migrantinnen in Bildungssystem und Arbeitsmarkt nachzeichnet.

Als Ergänzung für die strukturierte Analyse wurde das Material (insbesondere die stark narrativen Passagen zu Bildungserfahrungen, Arbeitsmarkterfahrungen, Erfahrungen mit dem Arbeitsmarktservice) hinsichtlich plakativer Aussagen zur **Explikation** der Befunde gesichtet.

Zusätzlich wurden die Interviews auch **zusammenfassend** ausgewertet. Das Material wurde dabei, im Gegensatz zur strukturierten Analyse, zeilen- bzw. fallweise ausgewertet. Ergebnis sind „Fallgeschichten“, die die markanten Punkte je Person nochmals zum Ausdruck bringen und dabei auf Aspekte hinweisen, die in einer rein strukturierten Bearbeitung verborgen bleiben können.

Die Abwicklung eines Forschungsvorhabens gelingt nicht ohne die tatkräftige Unterstützung zahlreicher „GeburtshelferInnen“. Besonders bedanken möchten wir uns bei Mümtaz Karakurt (migrare), Renate Müller, Elif Yilmaz (beide Amt der OÖ Landesregierung) und Daliborka Mijatovic (Verein IBUK), die uns in der Akquise der Interviewpartnerinnen unterstützt haben. Letztlich waren es drei der 27 Interviewkontakte, die nicht über den Datenauszug des AMS, sondern über Kanäle der Vereine zustande kamen.

Tabelle 3-1: Übersicht Akquisequellen Interviewpartnerinnen

Quelle Interviewpartnerin	Anzahl	
	absolut	Prozent
AMS-Datenauszug	24	88,9%
Vereine	3	11,1%
Summen	27	100,0%

Hervorheben möchten wir auch die äußerst gute Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen seitens des Auftraggebers AMS OÖ: Durch klare Rahmenbedingungen bereitet die organisatorische Abwicklung des Projekts Freude und schafft den Rahmen für eine fundierte inhaltliche Auseinandersetzung.

Mein besonderer Dank gilt auch dem Interviewerinnenteam (Banu und Tugba Ciftci, Sanela Sahat-Seki, Ulrike Retschitzegger und Renate Sepp), das mühevollen Überzeugungsarbeit leisten musste, um die Zahl von 27 Interviews überhaupt erreichen zu können.

Die Realisierung der Interviewzahl gestaltete sich sehr schwierig:

- Die Hälfte aller aus dem Datenbankauszug ersichtlichen Personen wurde trotz zahlreicher Versuche in einem neunwöchigen Zeitraum nicht erreicht.
- Nur jede 12. erreichte Person erschien letztlich zum Interview.
- Wenige lehnten ein Interview sofort ab, viele erbaten sich einen Rückruf und waren dann nicht mehr erreichbar oder sagten ab.
- Einige erklärten sich zum Interview bereit, waren aber bei Rückbestätigung des Termins (am Tag vor dem vereinbarten Interview) und in Hinkunft nicht mehr erreichbar.
- Einzelne erschienen nicht zum bereits telefonisch am Vortag bestätigten Termin und waren nicht mehr erreichbar, viele meldeten sich am Interviewtag krank und wenige davon waren ab diesem Zeitpunkt nicht mehr erreichbar.
- Diese ungewöhnlich niedrige Ausschöpfungsrate erforderte, dass die gesamte Liste der 351 Kontakte (ursprünglich: 400 Kontakte, abzüglich 49 unzustellbare Informationsschreiben oder unbekannte Rufnummern) „abgearbeitet“ wurde, um die 24 auf diesem Weg zustande gekommenen Interviews realisieren zu können.

Bei jenen 27 jungen Frauen, die letztlich mit uns gesprochen haben und die ihre Erlebnisse, Erwartungen, Hoffnungen, Ängste und Freuden im Zusammenhang mit Bildung und Beruf mit uns geteilt haben, möchten wir uns am allermeisten bedanken!

4 Forschungsergebnisse

Folgende Forschungsergebnisse beziehen sich auf die 27 persönlichen Interviews, die im Zeitraum 3.3.2011 bis 12.5.2011 von geschulten Interviewerinnen des IBE mit jungen Migrantinnen durchgeführt wurden. Die Interviews wurden je nach Möglichkeit in deutscher Sprache oder BKS-Sprachen bzw. auf Türkisch durchgeführt (Interviewerinnenteam: 2 ausschließlich Deutsch, 1 BKS oder Deutsch, 2 Türkisch oder Deutsch). Die Bereitschaft zu einem deutschsprachigen Interview hing stark an der Aufenthaltsdauer in Österreich, so wurden die Interviews mit Personen, die erst bis zu drei Jahre in Österreich sind, in Muttersprache geführt. Bei allen anderen zeigte sich eine hohe Bereitschaft, Deutsch zu sprechen, obgleich die Interviewerinnen mit Muttersprachen-Kompetenz bevorzugt wurden, da bei manchen weniger geläufigen Worten somit ausgewichen werden konnte.

Die Interviews wurden an „neutralen, möglichst störungsfreien Orten“ durchgeführt, um Störungen durch beengte Wohnverhältnisse oder MitbewohnerInnen auszuschließen. Es wurden in Linz die Räumlichkeiten des IBE, der Landesbibliothek und in den Bezirken Räume in den Arbeiterkammern/ des ÖGB genutzt. Vereinzelt wurde auf Räumlichkeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen (Kindergärten, Krabbelstuben der Kinderfreunde) zurückgegriffen, die für die Zeit des Interviews auch die Möglichkeit der Kinderbetreuung großzügig mit anboten. In wenigen Fällen konnte kein dem Wohnort nahegelegener, störungsfreier Raum gefunden werden – in diesen Fällen fanden die Gespräche ausnahmsweise im Kaffeehaus statt.

Die Gespräche dauerten im Durchschnitt 42 Minuten, wobei die Dauer zwischen 25 und 74 Minuten variierte. Im Fall des sehr kurzen Interviews handelte es sich um eine in Österreich geborene, junge Frau mit bosnischen Wurzeln und guter Bildung, auf die gerade die migrationsspezifischen Fragen sogar etwas irritierend wirkten, weil sie sich selbst kaum als „Migrantin“ mit „spezifischen Lagen“ wahrnimmt. Das überdurchschnittlich lange Interview betrifft eine junge Frau mit einer komplexen Bildungsgeschichte, die noch nicht lange in Österreich ist. Schon an der unterschiedlichen Dauer der Interviews lässt sich somit die Vielfalt der Lebensgeschichten und -entwürfe dieser Zielgruppe(n) ablesen.

4.1 Überblick zu quantifizierbaren Merkmalen der interviewten Frauen

Wie vom Auftraggeber AMS gewünscht, wurden 14 Interviews (52%) mit Frauen mit türkischem **Migrationshintergrund** und 13 Interviews (48%) mit Frauen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund durchgeführt.

Das **Alter** der befragten Frauen liegt wie durch die festgelegten Geburtsjahrgänge 1989 bis 1991 angestrebt im Durchschnitt bei 20 Jahren (Zielbereich: 19 bis 21 Jahre alt). Jeweils drei Interviewpartnerinnen über- (über 21 Jahre) bzw. unterschreiten (18 Jahre) dieses Kriterium geringfügig, wenn die eigene Altersangabe zum Zeitpunkt des Interviews herangezogen wird.

Auch die regionale Verteilung der Interviewpartnerinnen in Oberösterreich wurde soweit möglich bewusst gesteuert. Durch die geringe Ausschöpfungsrate der Kontakte wurde der Fokus darauf gelegt, vor allem den **Zentralraum** nicht zu stark zu gewichten, sodass letztlich 41% der Interviews im Raum Linz/ Linz-Land/ Wels und 59% der Interviews im dezentralen Raum durchgeführt wurden. Dies entspricht gut der Verteilung der Migrantinnen in der AMS-Datenbank (siehe Tabelle 1-1) von 43% im Zentralraum und 57% **dezentral**.

Tabelle 4-1: Übersicht Wohnbezirke der Interviewten

Wohnbezirk	Interviews	
	absolut	Prozent
Braunau	1	3,7%
Eferding	2	7,4%
Gmunden	2	7,4%
Grieskirchen	2	7,4%
Kirchdorf	3	11,1%
Linz	3	11,1%
Linz-Land	5	18,5%
Wels	3	11,1%
Ried im Innkreis	4	14,8%
Steyr-Land	1	3,7%
Wels-Land	1	3,7%
Summen	27	100,0%
Zentralraum	11	40,7%
dezentral	16	59,3%

Anmerkung: Rundungsdifferenzen bei Prozentwerten

In den dezentralen Lagen konnten mit Ausnahme von Steyr-Stadt alle Bezirke erreicht werden, die einen Migrantinnen-Anteil von mehr als 3% in der AMS-Datenbank aufweisen – hier konnte alternativ nur ein Gespräch in Steyr-Land angebahnt werden. Die auch in der Datenbank zahlenmäßig eher unbedeutenden Bezirke Freistadt, Perg, Schärding, Rohrbach und Urfahr-Umgebung wurden auch durch die Interviews nicht berührt.

Der Migrationshintergrund der interviewten jungen Frauen variiert nach Rechtsstatus (eingebürgert bzw. ausländische Staatsbürgerin) und Geburtsort (im Ausland oder in Österreich Geborene) sowie der Generationenzugehörigkeit. Die 1. Generation entspricht einer eigenen Migrationserfahrung, 2. Generation dem Geborenwerden in Österreich.

Unterschiedlich gehandhabt wird die **Generationenzuordnung** bei Kindern, die vor der Einschulung nach Österreich kommen. Während manche hierbei von der 1,5. Generation sprechen (vgl. Herzog-Punzenberger, Weiss), wird diese Gruppe meist der 2. Generation zugerechnet.

Tabelle 4-2: Übersicht Aufenthaltsdauer und Einbürgerungen der Interviewten

Aufenthaltsdauer	gesamt		Verteilung nach Hintergrund	
	absolut	Prozent	ex-jug.	türkisch
seit Geburt	7	25,9%	3	4
1 bis 5 Jahre	4	14,9%	2	2
5 bis 10 Jahre	7	25,9%	1	6
vor Einschulung zugewandert (17 bis 21 Jahre Aufenthalt)	9	33,3%	7	2
Summen	27		13	14
Eingebürgerte	8		4	4

Entsprechend den realen Verhältnissen in der Grundgesamtheit sind unter den interviewten Frauen einige, die der 1,5. Generation zuzurechnen sind: Knapp ein Drittel der Befragten (acht Personen) fällt in die Gruppe der 1,5. Generation. Klassisch der 1. Generation entsprechen lediglich elf der 27 Personen (41%), acht Frauen (30%) sind durch den Geburtsort Österreich klar der 2. Generation zuzurechnen.

Einbürgerungen sind in beiden befragten Gruppen gleichermaßen häufig vertreten, jeweils vier der 13 bzw. 14 befragten, jungen Frauen besitzen bereits die österreichische Staatsbürgerschaft. Die Einbürgerungen betreffen vorwiegend Personen, die seit Geburt bzw. seit dem frühen Kindesalter in Österreich sind und daher lange Aufenthaltsdauern nachweisen können.

Weiters zeigt sich nach dem **Geburtsland** und dem rechtlichen Status, dass 14 der 27 Befragten (51%) sowohl im Ausland geboren sind, als auch über eine ausländische Staatsbürgerschaft verfügen. Jeweils 18% (5 Befragte) sind im Ausland geboren, aber eingebürgert bzw. umgekehrt: im Inland geboren aber noch nicht eingebürgert. Drei junge Frauen (11%) sind im Inland geboren und eingebürgert.

Tabelle 4-3: Status der Interviewten nach Geburtsland und Staatsbürgerschaft

Bezeichnung	gesamt	ex-jug.	türkisch
„ausländische Bevölkerung, im Ausland geboren“	14	7	7
„Eingebürgerte, im Ausland geboren“	5	2	3
„Eingebürgerte, im Inland geboren“	3	2	1
„ausländische Bevölkerung, im Inland geboren“	5	2	3

Die bereits erläuterten Merkmale Geburtsland und Staatsbürgerschaft lassen sich nun noch auf die feineren Kategorien des ethnischen Hintergrunds herunter brechen. Unterschieden wurde im Fall der Gruppe „ex-jugoslawischer Hintergrund“ zwischen Bosnien (und Herzegowina), Kroatien (und Mazedonien), Serbien (und Montenegro) sowie Kosovo. Bei türkischem Hintergrund wurde die zusätzliche Erfassung von Kurden ergänzt.

Untenstehende Tabelle zeigt die **Kombinationen** der drei Merkmale und die Häufigkeit der Interviews, die in der jeweiligen Kombination realisiert werden konnten. Die zahlenmäßig auch in der Grundgesamtheit am stärksten vertretene Gruppe mit bosnischem Migrationshintergrund umfasst sieben Interviews: Fünf davon betreffen im Ausland geborene, bosnische Staatsbürgerinnen, je eine in Österreich geborene, eingebürgerte Frau mit bosnischem Hintergrund und eine in Bosnien geborene, eingebürgerte Österreicherin.

Kroatischen Hintergrund haben zwei Personen, serbischen Hintergrund drei junge Frauen, eine Interviewte mit eigener Migrationserfahrung (1. Generation) stammt aus dem Kosovo und ist mittlerweile eingebürgert.

Bei der Gruppe der interviewten Frauen mit türkischem Migrationshintergrund zeigt sich jede erdenkliche Kombination der Merkmale, am häufigsten sind aber auch hier im Ausland geborene, türkische Staatsangehörige. Vier Interviewte sind zudem kurdischem Hintergrund zuzurechnen.

Tabelle 4-4: Kombinationen zum Migrationshintergrund

Kombination			Anzahl
ethnischer Hintergrund	Geburtsort	Staatsbürgerschaft	Fälle
Bosnien	Bosnien	Bosnien	5
Bosnien	Bosnien	Österreich	1
Bosnien	Österreich	Österreich	1
Bosnischer Migrationshintergrund			7
Kroatien	Bosnien	Kroatien	1
Kroatien	Österreich	Österreich	1
Kroatischer Migrationshintergrund			2
Serbien	Serbien	Serbien	1
Serbien	Österreich	Serbien	2
Serbischer Migrationshintergrund			3
Kosovo	Kosovo	Österreich	1
Kosovarischer Migrationshintergrund			1
Türkei	Türkei	Türkei	5
Türkei	Österreich	Türkei	3
Türkei	Türkei	Österreich	1
Türkei	Österreich	Österreich	1
Türkischer Migrationshintergrund			10
Türkei – Kurdin	Türkei	Türkei	2
Türkei – Kurdin	Türkei	Österreich	2
Kurdischer Migrationshintergrund			4

Ein Blick auf die letztabgeschlossenen **Bildungsniveaus** zeigt, dass ein hoher Anteil an Niedrigqualifizierten unter den Interviewten zu finden ist. Dies erklärt sich aus der Datenbasis für die Kontakte zu den Interviewten (AMS-Kundinnen). Tendenziell wird auch sichtbar, dass die interviewten Frauen mit türkischem Migrationshintergrund etwas stärker von Niedrigqualifizierung betroffen sind und jene mit ex-jugoslawischem Hintergrund sich relativ gleich auf die Niveaus verteilen.

Tabelle 4-5: Letztaktuelles Bildungsniveau der Befragten

letztes Bildungsabschlussniveau (in Angriff genommenes Niveau)	gesamt	ex-jug. Hintergrund	türk. Hintergrund
niedrig Inland: Pflichtschule, Poly	12 (11)	4	8 (7)
mittel Inland: Lehre, BMS	3 (4)	3	0 (1)
hoch Inland: Matura und höher	4 (5)	3 (4)	1
niedrig Ausland: Pflichtschule	5 (4)	1 (0)	4
mittel Ausland: Berufsfachschule	3	2	1

Anmerkung: Werte in Klammer beziehen sich auf naheliegende, bereits in Angriff genommene Veränderungen

Hinzuweisen ist auch auf den hohen Anteil Niedrigqualifizierter mit ausländischen Bildungskarrieren in der Türkei, vor allem, da hier in der Hälfte der Fälle begonnene maturaführende Ausbildungen aufgrund des Familiennachzugs nach Österreich abgebrochen wurden bzw. in Österreich nicht fortgesetzt werden konnten. Vorauszuschicken bleibt auch, dass fast alle Niedrigqualifizierten (Ausnahme: junge Frauen in Vorbereitung auf

die Emigration) sich wünschen, eine Lehre oder Matura zu machen. Der Wunsch nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. einer Fachqualifikation ist bei allen Interviewpartnerinnen stark ausgeprägt:

„Ich will auf jeden Fall, dass ich einen Beruf habe, wenn ich auch nicht diesen Beruf ausüben sollte. Ich will, dass ich was in der "Hand" zum Vorweisen habe, denn ein Beruf verleiht, meiner Meinung nach, einer Person einen besseren Status.“ (türkischer Hintergrund, 8 Jahre in Österreich)

Für jene Fälle, in denen das Ziel der Verbesserung des Qualifikationsniveaus bereits greifbar ist (kurz vor der Matura oder vor Lehrabschluss), wurde der korrigierte Wert in Klammer angegeben.

Die **beruflichen Zukunftspläne** der interviewten Frauen sind insgesamt von viel Pragmatismus gezeichnet, viele meinen „Hauptsache eine Arbeit“, die „halbwegs vernünftig“ ist und ein gewisses Maß an Stabilität (Jobsicherheit, Gehalt, von dem man leben kann) bietet. Diese Haltung gilt nicht nur für Niedrigqualifizierte, sondern auch im Fall einer Studentin:

„Einen vernünftigen Job erlangen, es muss auch nicht der Traumjob sein, jeder fängt mal klein an. [...] Halbwegs normale Stelle kriegen, damit du eventuell ein bisschen Einblicke gewährt kriegst, und nicht nur im Büro sitzt und die Akten sortierst oder so. [...] und vernünftige Arbeitszeit haben, vernünftige Kollegen, und ein vernünftigen Lohn und eben auch eine gewisse Sicherheit, was den Job betrifft, das wäre mir persönlich total wichtig.“ (bosnischer Hintergrund, 20 Jahre in Österreich)

Zum **Arbeitsmarktstatus** der Befragten zeigt sich folgendes Bild: Die Hälfte der Befragten (13 Personen) geht derzeit einer Beschäftigung nach, zehn Personen (37%) sind arbeitssuchend, eine Frau in Karenz. Drei junge Frauen mit ex-jugoslawischem Hintergrund sind noch im Bildungssystem auf höherem Niveau (maturaführende Schule, Studium) integriert – es scheint die Tendenz ableitbar, dass diese vergleichsweise leichter im Bildungssystem auf höheres Niveau vordringen. Erstaunlich erscheint, dass die drei Personen noch nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen und der 1.5. Generation zuzurechnen sind. Eingebürgerte und Frauen mit ex-jugoslawischem Hintergrund der 2. Generation finden sich hingegen alle in Beschäftigung.

Tabelle 4-6: Arbeitsmarktstatus der Befragten

Arbeitsmarktstatus	gesamt	ex-jug. Hintergrund	türk. Hintergrund
in Beschäftigung	13	7	6
arbeitssuchend (davon: derzeit AMS-Kurs)	10 (2)	3	7 (2)
Karenz	1	0	1
Höhere Schule/ Studium	3	3	0

Zwei arbeitssuchende, junge Frauen mit türkischem Hintergrund nehmen derzeit an einem AMS-Kurs teil. Eine arbeitssuchende, junge Frau mit türkischem Hintergrund bemüht sich neben der Arbeitssuche um eine Anerkennung des ausländischen Schulabschlusses in Österreich, eine weitere hat die Zusage zu einer Lehrstelle und wird diese demnächst antreten.

In absoluten Zahlen sind unter den 27 betrachteten Fällen die Frauen mit türkischem Migrationshintergrund vergleichsweise stärker im Status arbeitsuchend vertreten, bei den Frauen mit ex-jugoslawischem Hintergrund konnten auch drei Personen in formeller Ausbildung (Schule, Studium) erreicht werden. Unter den Befragten findet sich nur eine Frau in Karenz, bei drei weiteren ist die Karenz unlängst ausgelaufen und sie werden daher dem Status arbeitsuchend zugerechnet.

Jene 13 Personen in Beschäftigung sind vorwiegend als Arbeiterinnen beschäftigt (acht Personen, 62%), drei sind angestellt (23%), zwei haben ein Lehrverhältnis im Handel (15%). Das Beschäftigungsausmaß ist in sieben Fällen Vollzeit, sechs der Befragten (vier mal ex-jug., zwei mal türk. Hintergrund) arbeiten Teilzeit.

Tabelle 4-7: Status der Befragten in Beschäftigung

Beschäftigungsstatus	gesamt	ex-jug. Hintergrund	türk. Hintergrund
Arbeiterin	8	3	5
Angestellte	3	2	1
Lehrverhältnis	2	2	0

Unter den beschäftigenden Betrieben findet sich kein „ethnic business“, es handelt sich vorwiegend um mittlere Betriebe oder Handelsketten. Die Branchen betreffen in sechs Fällen den Handel, zwei Personen sind im Reinigungsgewerbe, drei weitere in der Erzeugung von Gütern (Lebensmittel- und Möbelerzeugung, Verpackung von Lebensmitteln), eine Person ist der Sparte Transport/ Verkehr zuzurechnen, eine arbeitet in der Systemgastronomie.

Das Beschäftigungsniveau der befragten Frauen zeigt ein ähnliches Bild: Die zwei Lehrverhältnisse ausgeklammert, verbleibt nur eine Person in einer qualifizierten Tätigkeit, in allen weiteren zehn Fällen werden Hilfs- und Anlern Tätigkeiten verrichtet. Dies ist teilweise auf das niedrige Qualifikationsniveau der Frauen zurückzuführen. In vier Fällen liegt aber der eindeutige Fall von **Dequalifizierung** vor:

1. Eine bereits eingebürgerte Frau mit bosnischem Hintergrund verrichtet eine Hilfsarbeit in der Lebensmittelproduktion obgleich sie einen mittleren Abschluss in Österreich (HASCH) erworben hat. Sie arbeitet Vollzeit und will zurzeit an ihrer Situation nichts verändern, da sie die Bezahlung als „sehr gut“ einstuft und auch Bekannte von ihr in dieser Firma beschäftigt sind.
2. Eine bereits eingebürgerte Frau mit türkischem Hintergrund hat auf Umwegen die Matura (HAK) nachgeholt und arbeitet nun Vollzeit als Verpackerin. Sie sieht ihre derzeitige Beschäftigung als Übergang (arbeitet aber nun fast schon ein Jahr dort) und tröstet sich mit dem Gedanken, dass wenigstens die ArbeitskollegInnen nett sind.
3. Eine Türkin hat im Herkunftsland ein mittleres Bildungsniveau erlangt und kann dieses in Österreich bislang nicht verwerten. Sie arbeitet Teilzeit als Reinigungskraft und ist froh, dabei das Kopftuch nicht ablegen zu müssen.
4. Eine Serbin brachte eine mittlere Qualifikation im Technikbereich mit nach Österreich. Sie arbeitet hier als Küchenhilfe in einer großen, internationalen Gastronomieketten (Systemgastronomie) im Teilzeitverhältnis und würde sich wünschen, irgendwo im Verkauf Fuß zu fassen, damit sie ihre Deutschkenntnisse auch anwenden und perfektionieren kann, um später im technischen Bereich unterkommen zu können.

4.2 Strukturierte Analyse: Einflussfaktoren auf Arbeitsmarktintegration

Im Folgenden werden oben definierte, aus der Theorie abgeleitete, Zusammenhänge auf die Arbeitsmarktintegration hin anhand des Materials der 27 Interviewtranskripte überprüft. Die relevanten Passagen in den Transkripten wurden dafür gesichtet und aufgrund der hohen Anzahl von 27 beobachteten Fällen in Skalen überführt.

Um diese Skalen möglichst objektiv zu definieren, wurden manche Fragen im Leitfaden schon auf die Skalen hin formuliert und in schwierigen Punkten mehrere Fragenpassagen zur Beurteilung herangezogen. So flossen etwa in die Beurteilung des Elternhauses auf der Skala „1=tolerant bis 5=restriktiv“ folgende Aspekte ein:

- Basis: Schilderungen der Interviewten über den Einfluss der Eltern in Bildungsentscheidungen und Arbeitsmarktaktivitäten
- Nachfragen der Interviewerinnen an Übergängen: Wie standen die Eltern dazu?
- Selbsteinschätzung durch Interviewpartnerin (Stichworte: Spielräume, Selbstbestimmung)
- Gesamteindruck der Interviewerin
- Eindruck des Auswertteams bei Durchsicht des Falls

In zahlreichen Fällen stimmten Selbsteinschätzung, Interviewerinnen-Einschätzung und die Einschätzung durch das Auswertteam überein. Bei Abweichungen wurde Rücksprache mit den Interviewerinnen gehalten und gegebenenfalls die Tonbandaufzeichnung herangezogen, um die Interpretation nochmals gegen zu prüfen.

Ausgangspunkt der Analyse auf Zusammenhänge ist die Grundgesamtheit der 27 interviewten Personen und ihr Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews. Im Sinne einer strukturierten Analyse werden die vordefinierten Zusammenhänge zuerst anhand der gebildeten Skalen und den daraus sichtbaren Zahlengebilde betrachtet. Ergänzend fließen fallweise Schilderungen aus den Interviews ein, um sichtbar werdende Zusammenhänge zu explizieren und Detailinformationen zu liefern.

Tabelle 4-8: Derzeitiger Arbeitsmarktstatus nach ethnischen Hintergrund

ethnischer Hintergrund	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
BOS	1	4	2	0	7
CRO	0	1	1	0	2
KOS	1	0	0	0	1
SRB	1	2	0	0	3
T	5	4	0	1	10
TK	2	2	0	0	4
gesamt	10	13	3	1	27

Es handelt sich dabei um sieben Frauen mit bosnischem Hintergrund, zwei mit kroatischem Hintergrund, eine Frau aus dem Kosovo, drei Frauen mit serbischem Hintergrund, zehn Frauen mit türkischem Hintergrund und vier Frauen, die kurdische Wurzeln haben. Auf Basis ihrer Verteilung auf die unterschiedlichen Arbeitsmarktstatus werden dahinterliegende Wirkfaktoren in die Analyse mitein bezogen, die Einfluss darauf haben, einen bestimmten Status zu erlangen.

22 der interviewten Frauen haben bereits **Beschäftigungserfahrung** in Österreich. Im Durchschnitt wurden bereits drei unterschiedliche Beschäftigungen ausgeübt. Es zeigt sich, dass ab dem 21. Lebensjahr die Tendenz, oft den Job zu wechseln, erst „losgeht“. Die älteren der interviewten Frauen (ausgenommen Studierende) hatten jeweils schon mindestens drei bis sieben Beschäftigungen.

Zwei Frauen beschreiben Erfahrungen mit Akkord-, Nacht- bzw. Schichtarbeit. Drei Frauen haben Erfahrungen mit Leasingarbeit gemacht, hierbei kommt auch die Wirtschaftskrise zur Andeutung und dass es durch diese insgesamt am Arbeitsmarkt schwieriger geworden wäre.

4.2.1 Bildung → Arbeitsmarktintegration

Hinsichtlich Bildung scheinen zwei Faktoren entscheidend in der Wirkung auf die Arbeitsmarktintegration: Erstens, das Niveau der erworbenen Bildung (Skala: niedrig, mittel, hoch) und zweitens, der Ort, wo die Bildung erworben wurde (Inland, Ausland).

Zu erwarten sind Strukturen von Zusammenhängen, die zeigen, dass im Inland erworbene und höhere Bildung zu einer leichteren und besseren Arbeitsmarktintegration (Status in Beschäftigung, adäquate Beschäftigung, weniger Betroffenheit von Arbeitslosigkeit) führen. Derartigen Argumentationsketten liegen theoretische Ansätze zum Humankapital und zur Assimilation zugrunde.

Höheres Bildungsniveau → bessere und leichtere Arbeitsmarktintegration (*Humankapital*)
 Niedrigeres Bildungsniveau → schlechtere Arbeitsmarktintegration (*Humankapital, Segmentation*)
 Abschluss nicht in Österreich → schlechtere AMI (*Assimilation, Humankapital*)
 Abschluss in Österreich → bessere AMI (*Assimilation, Humankapital*)

Dieser Zusammenhang kann für die vorliegenden 27 Fälle nicht bestätigt werden. Ein niedriger Bildungsstand führt zwar dazu, eher von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Doch Mittel- und Höherqualifizierte können ihre Abschlüsse am Arbeitsmarkt kaum verwerten: Eine adäquate Beschäftigung trifft nachweislich auf nur eine Person auf diesen Bildungsniveaus zu, vier Personen sind dequalifiziert. **Bildung schützt in diesem Sinne zwar tendenziell davor, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, führt jedoch nicht zu adäquater Beschäftigung.** Hier scheint das Einstellungsverhalten von Betrieben folgendem Muster zu folgen: **Bei der Besetzung einer Stelle durch eine Migrantin kommen zuerst besser Qualifizierte zum Zug**, auch wenn diese dadurch dequalifiziert eingesetzt werden. Diese Dynamik scheint unabhängig vom Ort des Bildungsabschlusses (Inland, Ausland) zu gelten.

Tabelle 4-9: Übersicht Bildungsstand, -ort und Arbeitsmarktstatus

Bildungsstand	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
niedrig Inland	7	4	1	0	12
mittel Inland	1	2	0	0	3
hoch Inland	0	2	2	0	4
niedrig Ausland	2	2	0	1	5
mittel Ausland	0	3	0	0	3
gesamt	10	13	3	1	27

Die eher schwierige Situation von niedrigqualifizierten Migrantinnen spiegelt sich auch in der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit wider. Unter den zehn zum Zeitpunkt des Interviews arbeitssuchenden Personen finden sich acht Frauen (mehrheitlich Niedrigqualifizierte, sechs mal türkischer Hintergrund, zwei mal ex-jug. Hintergrund), die schon mehrmals von Arbeitslosigkeit betroffen waren, nur zwei der derzeit arbeitslos gemeldeten Frauen sind zum ersten Mal in diesem Status.

Aus den acht stabil in Beschäftigung stehenden Personen (keine Vorerfahrungen mit Arbeitslosigkeit, vier mal türk. Hintergrund, vier mal ex-jug. Hintergrund) lässt sich umgekehrt keine Bildungstendenz ablesen, hier sind Personen mit Auslandsabschlüssen gleichermaßen vertreten wie einige im Inland Niedrigqualifizierte und eine Höherqualifizierte.

Tabelle 4-10: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstatus

Arbeitslosigkeit	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
nein	2	8	3	1	14
ja	8	5	0	0	13
gesamt	10	13	3	1	27

Im Durchschnitt waren die Frauen mit Beschäftigungserfahrungen 1,8 mal arbeitslos. Entsprechend dem Willen, schnell irgendeine Beschäftigung anzunehmen, dauerte die **Arbeitslosigkeit** meist weniger als sechs Monate an. Nur zwei Frauen hatten Arbeitslosigkeitszeiten zwischen sechs und acht Monaten und in einem Fall kam es zum Bezug von Notstandshilfe, weil aufgrund von geografischer Lage, Mobilitätseinschränkungen und Kinderbetreuungspflichten kaum eine passende Beschäftigung gefunden werden konnte.

Die von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen verbinden durchgängig ein unangenehmes Gefühl damit, arbeitsuchend zu sein, eine junge Frau bringt es mit „bedrückend“ zum Ausdruck, eine andere beurteilt die Zeit als

„sehr schlimm, ich habe tausend Bewerbungen abgegeben und wurde nach den Gesprächen nie genommen.“ (bosnischer Hintergrund, in Österreich geboren)

Der Wunsch nach einer stabilen Beschäftigungssituation ist sehr stark ausgeprägt, 18 der 27 Befragten führen den Wunsch nach Arbeit bzw. einem beruflichen „Aufstieg“ innerhalb der Firma bzw. in eine passende Tätigkeit als oberstes Zukunftsziel an. Sechs weitere Personen wünschen sich nichts sehnlicher, als eine bestimmte berufliche Ausbildung zu erwerben, zwei Personen sehen den Abschluss ihres Studiums vorerst als oberste Priorität. Privat geprägte Ziele hegen nur zwei Frauen, die bereits am Organisieren der Auswanderung sind.

4.2.2 Erfahrungen im Bildungssystem → Arbeitsmarktintegration

Erfahrungen im Bildungssystem (Schul- und Ausbildungserfahrungen) prägen den Werdegang. Es ist erwartbar, dass die Erfahrungen die Erwartungen an künftige Erfahrungen im System Arbeitsmarkt formen. So können negative Erfahrungen im Bildungssystem dazu führen, eine pragmatische Haltung hinsichtlich Arbeitsmarktintegration zu entwickeln und unabhängig vom Bildungsstand jedwede Beschäftigung anzunehmen. Förderliche Erfahrungen führen eher dazu, länger im Bildungssystem zu verbleiben.

Förderliche Erfahrungen Bildungssystem und AkteurInnen → leichtere & bessere AMI (Motivation)
 Negative Erfahrungen im Bildungssystem → schlechtere AMI (Motivation, Pragmatismus)

Erfreulich ist, dass 16 Frauen (zehn mal ex-jug. Hintergrund, sechs mal türk. Hintergrund) förderliche Erfahrungen im österreichischen Bildungssystem schildern, neun Frauen (sechs mal türk. Hintergrund, drei mal ex-jug. Hintergrund) sind auch von Negativerfahrungen geprägt. Die getroffenen Annahmen können teilweise bestätigt werden. Die drei Befragten, die sich derzeit noch in **höheren Ausbildungen** befinden (Schule/ Studium) haben allesamt **positive Erfahrungen im Bildungssystem** gemacht, wobei eine dieser Personen auch Negativerfahrungen (in einem anderen Schultyp) beschreibt. Weiters wird aus untenstehenden Tabellen die Tendenz sichtbar, **beim Nicht-Vorhandensein von hemmenden Erfahrungen im Bildungssystem leichter in Beschäftigung zu finden**.

Tabelle 4-11: Förderliche Erfahrungen im Bildungssystem

Bildungssystem förderlich	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
nein	3	7	0	1	11
ja	7	6	3	0	16
gesamt	10	13	3	1	27

Tabelle 4-12: Hemmende Erfahrungen im Bildungssystem

Bildungssystem hemmend	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
nein	5	10	2	1	18
ja	5	3	1	0	9
gesamt	10	13	3	1	27

Dies deckt sich mit den Schilderungen einiger von „Mobbing“ im Schulsystem betroffener Frauen, die am Arbeitsmarkt Schwierigkeiten beschreiben, sich selbstbewusst zu präsentieren und Rückschläge wegzustecken.

Schulerfahrungen prägen und beeinflussen die spätere Lernbereitschaft. Je ein Drittel der Befragten beschreiben positive, neutrale und negative Erfahrungen mit der Institution Schule in Österreich. Positive und neutrale Erfahrungen werden tendenziell eher von Interviewten ex-jugoslawischer Herkunft beschrieben, auch dann, wenn diese Kopftuch tragen.

Erfahrungen mit Diskriminierung (Hänseleien von MitschülerInnen, Mobbing, ungleiche Behandlung durch Lehrkräfte) werden eher von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund beschrieben. Es findet sich aber auch ein Beispiel einer Interviewten mit türkischem Hintergrund, die positive Erfahrungen „trotz Kopftuch“ im Schulsystem gemacht hat:

„Ich durfte sogar mit meinem Kopftuch bei Leibesübung teilnehmen und das verhalf mir, mehr Selbstbewusstsein zu erlangen. [...] Lehrer und Mitschüler in der HASCH waren auf jeden Fall eine große Stütze für mich, um mich weiter zu entwickeln.“ (türkischer Hintergrund, 19 Jahre in Österreich)

Besonders kritisiert wird, dass Lehrkräfte die von Mobbing betroffenen Schülerinnen nicht in Schutz genommen hätten. Teilweise hätten LehrerInnen selbst sogar die Diskriminierung angestoßen, indem sie das Kopftuch-Thema angesprochen und ihre persönliche Meinung dagegen („Warum trägst du das? In der Türkei ist das doch auch verboten!“; „Das gehört sich hier so nicht.“) kund taten. Ihre Vorbildfunktion und der Aufgabe, SchülerInnen etwas beizubringen und sie zu fördern, seien nicht alle nachgekommen, wie folgende Zitate deutlich machen:

„Ich wurde immer geärgert, in der Volksschule, dann in der Hauptschule und so weiter. Ich habe nie wirklich dazu gehört. Im Allgemeinen war ich mit den LehrerInnen in der Schule nicht zufrieden, weil sie mich und andere wie mich nicht in Schutz genommen oder gefördert haben. Es schien so, als ob sie sich gar keine Mühe geben wollten bzw. wir waren bloß Arbeit für sie, obwohl es ja eigentlich ihre Arbeit ist: den Kindern etwas beizubringen und zu fördern.“ (türkischer Hintergrund, in Österreich geboren)

„Es gab aber auch Probleme mit Lehrern, wenn es auch nicht offensichtlich war, wurde man schon anders behandelt als die österreichischen Kinder.“ (türkischer Hintergrund, 8 Jahre in Österreich)

„Die Lehrer waren darauf los, mich in meiner Bildung zu bremsen. Schon ihre Haltung und ihr passives Verhalten war unförderlich, meiner Meinung nach.“ (türkischer Hintergrund, 21 Jahre in Österreich)

Aber auch generelle Systemkritik wurde geübt: Von Migrantinnen der zweiten Generation wird betont, dass die HASCH als Startpunkt in den Arbeitsmarkt „nicht zu gebrauchen“ sei.

4.2.3 Gestaltungsspielräume → Arbeitsmarktintegration

Vielfach wird unterstellt, dass junge Migrantinnen weniger Freiheitsgrade in ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen haben als autochthone junge Frauen. In den Interviews wurden daher auch Gestaltungsspielräume (Selbstbestimmung vs. Fremdbestimmung von Entscheidungen), die Familie als Ressource (unterstützend vs. Widerstand, tolerant vs. restriktiv, Stellenwert der Familie, Verfügbarkeit von Vorbildern) sowie der Bildungsstand der Eltern in Betracht gezogen.

Mehr Selbstbestimmung in der Berufs- und Bildungswahl → bessere AMI (Motivation) Hohe Fremdbestimmung in der Bildungs- und Berufswahl → schlechtere AMI (Motivation) Familie als unterstützende Ressource → leichtere und bessere AMI (Sozialkapital) Familie leistet keine Unterstützung oder Widerstand → schlechtere AMI (Sozialkapital) Eher tolerantes Elternhaus → bessere AMI (Milieu, Assimilation) Eher restriktives Elternhaus → schlechtere AMI (Milieu, Assimilation) Stellenwert der Familie hoch → schlechtere AMI (Sozialkapital, Milieu)

(weibliche) Vorbilder sind verfügbar → bessere AMI (Motivation)

Bildung der Eltern niedrig (→ Bildung der Kinder niedrig) → schlechtere AMI (Sozialkapital, Milieu)
 Bildung der Eltern höher (→ Bildung der Kinder höher) → bessere AMI (Sozialkapital, Milieu)

Nur eine kleine Gruppe von vier Befragten schildert Fremdbestimmung: in drei Fällen männliche Bezugspersonen, in einem Fall die Einwanderungsbehörde, die Entscheidungsspielräume eingeengt haben.

Tabelle 4-13: Freiheitsgrade nach Migrationshintergrund

Freiheitsgrade	Migrationshintergrund		gesamt
	türkisch	ex-jug.	
selbstbestimmt	11	12	23
fremdbestimmt	3	1	4
gesamt	14	13	27

Tabelle 4-14: Selbst- und Fremdbestimmtheit

Freiheitsgrade	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
selbstbestimmt	9	11	3	0	23
fremdbestimmt	1	2	0	1	4
gesamt	10	13	3	1	27

In Bezug auf die Familie als Ressource wird deutlich, dass 20 der 27 Befragten die Familie als „emotionale“ Ressource beschreiben, mit der sie sich beratschlagen. Unterstützung in Form von Hilfe zur Orientierung (Schule und Beruf) und Konkretisierung von Plänen wird in nur drei Fällen geschildert. Mehrfach angesprochen wird eher, dass die Eltern wenig Hilfestellung bieten konnten, da sie selbst wenig über Bildungs- und Berufsmöglichkeiten Bescheid wussten. Erstaunlicherweise sind jene Eltern, die konkrete Hilfe anbieten konnten, nicht höher gebildet, **Informationsdefizite** werden **unabhängig vom Bildungsstand der Eltern und dem Migrationshintergrund** beschrieben. Tendenzen auf den Arbeitsmarktstatus lassen sich nicht ableiten.

Tabelle 4-15: Familie als Ressource

Familie als Ressource	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
echte Hilfe	1	2	0	1	4
emotionale Ressource	8	10	2	0	20
Widerstände	1	1	1	0	3
gesamt	10	13	3	1	27

Etwa zwei Drittel der Befragten wohnen noch mit den Eltern zusammen. Die Einschätzung des Elternhauses konnte auf einer 5-stufigen Skala von tolerant bis restriktiv vorgenommen werden und wurde neben der Selbsteinschätzung auch mit der Einschätzung der Interviewerinnen und dem Auswertteam „objektiviert“. Mit dem Extrem „restriktiv“ kann keines der Elternhäuser bewertet werden, „eher restriktiv“ trifft auf zwei der Befragten zu.

Tabelle 4-16: Elternhaus

Elternhaus	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
tolerant	3	7	3	0	13
eher tolerant	2	2	0	0	4
mittel	3	4	0	1	8
eher restriktiv	2	0	0	0	2
gesamt	10	13	3	1	27

Tabelle 4-17: Einschätzung Elternhaus nach Migrationshintergrund

Elternhaus	Migrationshintergrund		gesamt
	türkisch	ex-jug.	
tolerant	4	9	13
eher tolerant	3	1	4
mittel	5	3	8
eher restriktiv	2	0	2
gesamt	14	13	27

Es zeigt sich die Tendenz, dass die Einschätzung „mittel“ eher auf Frauen mit türkischem und serbischem Hintergrund zutrifft. Der eher restriktive Einfluss erstreckt sich vor allem auf persönliche Beziehungen bzw. Partnerschaften der jungen Frauen, in der Regel nicht auf Arbeits- und Bildungsentscheidungen. In nur einem einzigen Fall wurde geschildert, dass die Eltern gegen eine Beschäftigungsaufnahme waren (und sich damit durchsetzten), weil die Arbeitsstelle zu weit entfernt gewesen wäre und dies bedeutet hätte, dass die Tochter ausziehen würde.

Fast alle Frauen beschreiben, dass ihre **Eltern** einen **möglichst hohen Schulabschluss** bzw. **zumindest eine Ausbildung (Lehre) von ihren Töchtern fordern**, die Ausnahme sind zwei Frauen der ersten Generation aus einem eher restriktiven Elternhaus. Alle anderen Eltern scheinen sehr bedacht auf die Bildung der Töchter, eine Interviewte erklärt das folgendermaßen – und hat es so von ihren Eltern gehört:

„Der Beruf einer Frau ist eine Art Schmuckstück, was Wertvolles. Man ist auf niemanden angewiesen, auch wenn man verheiratet ist, kann man auf eigenen Beinen stehen.“ (türkischer Hintergrund, 8 Jahre in Österreich)

Vielfach mussten sich die Töchter gegen die Eltern in ihren Bildungsentscheidungen durchsetzen, etwa, wenn diese nicht eine maturaführende Schule besuchen, die HASCH abbrechen oder nach der Pflichtschule direkt in den Arbeitsmarkt einsteigen wollten:

„Sie haben mich doch in die HAK gehen lassen, obwohl ich durchgeflogen bin, manche Eltern wären da ausgeflippt. Das mit HASCH habe ich vorgeschlagen. Sie hätten mich eigentlich HAK gehen lassen mit Nachhilfe und allem, aber ich wollte nicht. [Warum wolltest du nicht?] Ja, ich weiß nicht, zu viel Aufwand. Wenn ich sehe, ich schaffe es nicht, dann mache ich es auch nicht.“ (serbischer Hintergrund, in Österreich geboren)

Ein Druck seitens der Eltern zur Arbeitsaufnahme der Töchter lässt sich für keinen der Fälle nachweisen. Vereinzelt kam bei den Interviewpartnerinnen finanzielle Unabhängigkeit und das selbstgewünschte Beitragen zum Familieneinkommen zum Vorschein:

„Hier in Österreich aber will ich wenigstens meinen Beitrag zur Familienkasse geben. Es gibt von meiner Familie keinen Druck in dieser Hinsicht, aber ich will selber was machen und meine Familie unterstützen.“ (kurdischer Hintergrund, 2 Jahre in Österreich)

In einem anderen Zitat wird auch deutlich, dass die jungen Frauen nicht dem Bild entsprechen wollen, jemandem auf der Tasche zu liegen, weder den Eltern noch dem Staat:

„Es war ganz und gar meine Entscheidung, da meine Familie eigentlich wollte, dass ich weiter in die Schule gehe und die Oberstufe mache. Ich selber entschied mich dagegen und wollte eher arbeiten. Aus diesem Grund habe ich [...] direkt zum Arbeiten angefangen. Ich wollte mich einfach erwachsen fühlen und auf meinen eigenen Beinen stehen. [...] und eine Person denkt manchmal, dass sie eine Belastung für die Familie ist. [...] Natürlich bereue ich es ja auch etwas, aber letztendlich arbeite ich und das hat auch was Positives. Man ist ja auch in einem fremden Land und wenn gesagt wird, dass man arbeiten soll, dann kann man auch nichts machen, man muss arbeiten. Es sähe natürlich ganz anders aus, wenn man eine höhere Bildung hat, das denk ich mir schon.“ (türkischer Hintergrund, 10 Jahre in Österreich)

Der Stellenwert der Familie (Eltern und Geschwister) wird insgesamt von allen als wichtig erachtet, lediglich zwei Personen, die sich aus patriarchalen Strukturen lösen konnten, beschreiben aus diesem Grund die eigenen Ursprungsfamilien als „gar nicht wichtig“. Hinsichtlich Arbeitsmarktintegration konnte kein Einfluss durch diese Frage gemessen werden, viel eher kommt die soziale Wünschbarkeit nach Hochachtung der Ursprungsfamilie zum Vorschein.

Tabelle 4-18: Stellenwert der Ursprungsfamilie

Stellenwert Familie	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
sehr wichtig	9	11	3	0	23
eher wichtig	1	1	0	0	2
gar nicht wichtig	0	1	0	1	2
gesamt	10	13	3	1	27

Vorbilder können in weiblichen Berufsverläufen eine wesentliche Rolle einnehmen und stark motivierend wirken. Die Hälfte der Befragten gibt zwar an, Vorbilder zu haben, die Vorbildwirkung bezieht sich jedoch kaum auf Berufliches. Überwiegend werden Eltern, Geschwister oder Freundinnen als Vorbilder angegeben und deren persönliche Eigenschaften (Korrektheit, Mut, Unabhängigkeit, Fleiß, Zufriedenheit, Besonnenheit) als vorbildliche Aspekte hervorgehoben:

„Mein Bruder ist mein größtes Vorbild, weil er für mich der beste Mensch ist. Er ist ein logischer Mensch und kein impulsiver Mensch und überlegt immer, bevor er reagiert.“ (türkischer Hintergrund, 17 Jahre in Österreich)

„Meine Eltern, die sind sparsam und zielstrebig.“ (bosnischer Hintergrund, in Österreich geboren)

„Meine Schwester - sie zieht alles durch, was sie sich in den Kopf gesetzt hat, egal ob es lange dauert und wegen ihrer Hartnäckigkeit, Zielstrebigkeit und Ausdauer bewundere ich sie. Sie führe ich mir mit ihren Eigenschaften als Vorbild vor Augen und messe mich auch daran.“ (türkischer Hintergrund, in Österreich geboren)

Besonders auffällig ist auch, dass **Vorbilder** meistens in Zusammenhang mit dem Durchhalten bei widrigen Bedingungen genannt werden. So werden die Eltern bewundert, weil sie trotz schwieriger Umstände die Familie gut über die Jahre gebracht haben oder es werden Freundinnen bewundert, weil sie sich trotz Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs nicht unterkriegen lassen. Die motivierende Funktion der Vorbilder scheint also durchaus wirksam, nicht jedoch hinsichtlich bestimmter Karrierepfade, sondern eher, um im Leben zu bestehen. Die naheliegende Vermutung, dass Vorbilder als Bewältigungsstrategie bei Betroffenheit von Vorurteilen dienen, kann dadurch bestärkt werden, dass ausschließlich jene Frauen Vorbilder haben, die Muslime sind (Hintergrund: Türkei, Bosnien) und den Stellenwert der religiösen Traditionen für sich als hoch bewerten. Somit sind sie stärker Vorurteilen und Diskriminierung entlang religiöser Stereotype ausgesetzt und nutzen Vorbilder als Coping-Strategie.

Tabelle 4-19: Vorbilder

Vorbilder	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
nein	4	7	1	1	13
ja	6	6	2	0	14
gesamt	10	13	3	1	27

Aus dem Bildungsstand der Eltern lassen sich kaum Tendenzen hinsichtlich Arbeitsmarktintegration ablesen. Einzig sichtbar wird, dass die sich derzeit noch in höherer Schule bzw. Studium befindlichen Frauen höher gebildete Eltern haben.

Tabelle 4-20: Bildungsstand der Mutter

Bildung Mutter	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
niedrig	8	9	0	1	18
mittel	1	2	1	0	4
hoch	1	2	2	0	5
gesamt	10	13	3	1	27

Tabelle 4-21: Bildungsstand des Vaters

Bildung Vater	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
niedrig	6	3	0	0	9
mittel	3	7	1	1	12
hoch	1	3	2	0	6
gesamt	10	13	3	1	27

Entsprechend den Qualifikationen der Zuwanderungsperioden der Elterngenerationen sind deutliche Unterschiede der Bildungsstände der Eltern nach Migrationshintergrund festhaltbar. So sind die Mütter mit türkischem Migrationshintergrund allesamt niedrig gebildet – vier hatten sogar gar keine Möglichkeit, eine Schule zu besuchen. Diese Bildungsstruktur ist auf die Rekrutierungspraxis zur Gastarbeiterzeit und den darauffolgenden Familiennachzug sowie die damalige, nur 4jährige Pflichtschulzeit in der Türkei zurückzuführen. Anders bei den Personen mit ex-jugoslawischem Hintergrund: Bei den Vätern zeigt sich eine Verteilung auf die Bildungsstufen, die vergleichbar mit der autochthonen Bevölkerung derselben Altersstufen scheint. Bei den Müttern zeigt sich sogar eine Gleich-verteilung auf alle drei Bildungsniveaustufen.

Tabelle 4-22: Bildungsniveau der Mütter nach Migrationshintergrund

Bildung Mutter	Migrationshintergrund		gesamt
	türkisch	ex-jug.	
niedrig	14	4	18
mittel	0	4	4
hoch	0	5	5
gesamt	14	13	27

Tabelle 4-23: Bildungsniveau der Väter nach Migrationshintergrund

Bildung Vater	Migrationshintergrund		gesamt
	türkisch	ex-jug.	
niedrig	8	1	9
mittel	4	8	12
hoch	2	4	6
gesamt	14	13	27

Deutlicher sichtbar wird die **tendenzielle Weitergabe von Bildungsabschlüssen der Eltern an die Kinder** am Vergleich der Bildungsniveaus der beiden Gruppen. Eine Niveauverbesserung im Vergleich zum Vater gelingt nur drei Personen: Einmal die Konstellation Vater niedrig gebildet, Tochter hoch gebildet im Inland; zweimal Vater mittel gebildet, Töchter hoch gebildet im Inland. Zwölf Töchter hingegen erreichen im Vergleich zum Vater nicht dessen Bildungsniveau. Im Vergleich zum Niveau der Mütter zeigt sich in vier Fällen eine Steigerung, in drei Fällen kann das Niveau nicht erreicht werden.

Tabelle 4-24: Bildungsstand Vater - Tochter

Bildung Vater	Bildung Tochter					gesamt
	niedrig Inland	mittel Inland	hoch Inland	niedrig Ausland	mittel Ausland	
niedrig	7	0	1	1	0	9
mittel	3	2	2	4	1	12
hoch	2	1	1	0	2	6
gesamt	12	3	4	5	3	27

Tabelle 4-25: Bildungsstand Mutter - Tochter

Bildung Mutter	Bildung Tochter					gesamt
	niedrig Inland	mittel Inland	hoch Inland	niedrig Ausland	mittel Ausland	
niedrig	11	0	2	4	1	18
mittel	0	2	1	0	1	4
hoch	1	1	1	1	1	5
gesamt	12	3	4	5	3	27

Dies steht im Gegensatz zu den Wünschen der Eltern, „dass die Kinder es schaffen müssen“. Der soziale Aufstieg der Töchter gelingt nur in Einzelfällen. Bei den interviewten Frauen lässt sich insgesamt noch kein Unmut über die eingeschränkten Chancen ablesen, sie glauben eher noch an ihre Selbsteffizienz (Motto: „mit genug Anstrengung schafft man es“) und leugnen strukturelle Barrieren sozialer Mobilität.

Die einzige Interviewkandidatin der 3. Generation hingegen führt mit einer ihrer Aussagen deutlich vor Augen, welche Frustration das wiederholte, über drei Generationen erstreckte Scheitern an strukturellen Barrieren unter Umständen hervorrufen kann. Sie macht ihrem Ärger im Interview ordentlich Luft:

„Aber dafür bin ich gut als Ausländer, zum Klo putzen bin ich gut, zum Lagerarbeiter bin ich gut, zum Kommissionieren, zum Schichteln bin ich gut aber wenn ich einmal Hilfe von euch brauche, dann Scheiß drauf, dann geh arbeiten. Und das ist das, was mich so sauer macht. Und glauben sie mir, wenn ich wüsste, dass es irgendwo so ein Vorsprechen gibt wo jeder seine Meinung sagen darf, also ich würde das sofort machen. [...] Das ist wirklich eine Unverschämtheit. [...] Weil ich bin hier geboren. Meine Mutter ist hier geboren, mein Vater ist hier geboren. Meine Mutter war vielleicht für ihr ganzes Leben drei Monate arbeitslos. Also, wir haben alle immer nur gearbeitet und gearbeitet. Und für das waren wir immer gut, wir Ausländer.“ (serbischer Hintergrund, in Österreich geboren)

4.2.4 Assimilation und Deutschkompetenz → Arbeitsmarktintegration

Es wird erwartet, dass nach längerem Aufenthalt bzw. für die 2. Generation die Arbeitsmarktintegration leichter fällt. Damit in Verbindung stehen Faktoren wie der Erwerb der Staatsbürgerschaft, verbesserte Deutschkompetenz, die Durchmischung mit der autochthonen Bevölkerung (Kontakte) sowie das eigene Gefühl von Integration, welches wiederum auch in einer zweiten Instanz mit dem Eindruck der Interviewerin abgeglichen wurde (Person ist assimiliert, hybrid, ethnisch oder re-ethnisch einzustufen).

Kürzere Aufenthaltsdauer → schlechtere AMI (Assimilation)
Geburtsland nicht Österreich → schlechtere Arbeitsmarktintegration (Assimilation)
Geburtsland Österreich → bessere AMI (Assimilation)
Staatsbürgerschaft nicht österreichisch → schlechtere AMI (Assimilation)
Staatsbürgerschaft Österreich → bessere AMI (Assimilation)
Deutschkenntnisse gut → bessere AMI (Assimilation)
Deutschkenntnisse eher schlecht → schlechtere AMI (Assimilation)
Alltagssprache Deutsch → bessere AMI (Assimilation)
Ausschließlich innerethnische Kontakte → schlechtere AMI (Sozialkapital)
Gemischte Kontakte → bessere und leichtere AMI (Sozialkapital)
Subjektives Gefühl von Integration → bessere AMI (Assimilation)
Subjektives Gefühl von Desintegration → schlechtere AMI (Desintegration)
Eigene Identität assimiliert, hybrid oder moderat ethnisch → bessere AMI (Integration)
Eigene Identität stark ethnisch oder re-ethnisch → schlechtere AMI (Desintegration)

Die **Aufenthaltsdauer** hat im Fall der 27 betrachteten Frauen wenig Einfluss auf den Arbeitsmarktstatus – es werden keine Auffälligkeiten hinsichtlich der Verteilung zwischen „in Beschäftigung“ und „arbeitsuchend“ sichtbar. Lediglich im Fall der drei Frauen in Bildung (höhere Schule, Studium) wird sichtbar, dass es sich dabei ausschließlich um Personen handelt, die noch vor der Einschulung zugewandert sind (1,5. Generation).

Das **Geburtsland** scheint keinen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration zu üben. Auffällig ist, dass ausschließlich in Bosnien geborene Frauen noch in höherer Ausbildung sind und Frauen mit diesem ethnischen Hintergrund stärker in Beschäftigung zu finden sind. Zieht man die Staatsangehörigkeit heran, verändert sich dieses Bild geringfügig, jedoch übt auch die österreichische Staatsbürgerschaft wider Erwarten keinen Einfluss auf den Arbeitsmarktstatus aus.

Tabelle 4-26: Geburtsland

Geburtsland	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
BOS	1	3	3	0	7
KOS	1	0	0	0	1
Ö	4	4	0	0	8
SRB	0	1	0	0	1
T	4	5	0	1	10
gesamt	10	13	3	1	27

Mehr Rolle scheinen die **Deutschkompetenz** und gemischte Kontakte im Alltag zu spielen: Personen in Beschäftigung oder weiterführender Ausbildung haben tendenziell sehr gute **Deutschkompetenz, sprechen im Alltag Deutsch und die Muttersprache** und pflegen **gemischte Kontakte**. Arbeitsuchende hingegen verfügen tendenziell über eher gute bis mittlere Deutschkompetenz, sprechen häufiger nur die Muttersprache und haben stärker ausgeprägte inner-ethnische Kontakte. An den beiden erst vor wenigen Jahren zugewanderten Frauen mit sehr schlechter Deutschkompetenz zeigt sich jedoch, dass diese Zusammenhänge **nicht verallgemeinerbar** sind.

Tabelle 4-27: Deutschkompetenz

Deutschkompetenz	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
sehr gut	1	7	3	0	11
eher gut	5	3	0	0	8
mittel	4	1	0	1	6
sehr schlecht	0	2	0	0	2
gesamt	10	13	3	1	27

Tabelle 4-28: Alltagssprache

Alltagssprache(n)	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
nur Muttersprache	3	1	0	0	4
gemischt	6	11	3	1	21
nur Deutsch	1	1	0	0	2
gesamt	10	13	3	1	27

Tabelle 4-29: Kontakte im Alltag

Kontakte im Alltag	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
inner-ethnisch	5	4	1	0	4
gemischt	4	8	2	0	14
nur Österreich	1	1	0	1	3
gesamt	10	13	3	1	27

Frauen mit türkischem wie auch ex-jugoslawischem Hintergrund haben eher gemischte **Kontakte**, viele bewegen sich aber auch in einem eher inner-ethnischen Umfeld. Vereinzelt haben sich Personen ganz von der „Community“ abgewendet und haben fast ausschließlich mit Autochthonen Kontakt: In den zwei Fällen mit türkischem Hintergrund sind es Frauen, die aus patriarchalen Verhältnissen ausgebrochen sind, im Fall der Frau ex-jugoslawischer

Herkunft liegt es darin, dass diese am Land wohnt und kaum andere Migrantinnen in der Nähe sind. Diese Frau beschreibt seit jeher, immer die einzige Migrantin gewesen zu sein (in der Schule, im Ort) und deshalb wenig Probleme gehabt zu haben.

Tabelle 4-30: Kontakte im Alltag nach Migrationshintergrund

Kontakte im Alltag	Migrationshintergrund		gesamt
	türkisch	ex-jug.	
inner-ethnisch	6	4	10
gemischt	6	8	14
nur Österreich	2	1	3
gesamt	14	13	27

Der Selbsteinschätzung der Migrantinnen folgend fühlen sich zwölf der 27 Befragten völlig zuhause in Österreich, drei weitere gut integriert. Sechs Frauen beschreiben ein mittleres Gefühl der Integration zwischen Fremdsein und Österreich als das zuhause betrachten. Zwei Personen fühlen sich eher fremd, vier völlig fremd hier. Unter diesen sechs Personen, die sich als Fremde fühlen, findet sich nur eine Person, die erst eine kurze Aufenthaltsdauer in Österreich aufweist, alle weiteren haben Aufenthaltsdauern von acht bis 20 Jahren. Ablesbar ist, dass das **Gefühl von Integration** sich **positiv auf Beschäftigung und weiterführende Bildung auswirkt**. Hierbei kommt sicherlich auch der wechselseitiger Einfluss zum Tragen: Beschäftigung und Bildung werden das Gefühl von Integration bestärken.

Tabelle 4-31: Gefühl von Integration

Gefühl von Integration	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
völlig fremd hier	2	2	0	0	4
eher fremd	1	0	1	0	2
mittel	2	4	0	0	6
gut integriert	1	1	0	1	3
völlig zuhause hier	4	6	2	0	12
gesamt	10	13	3	1	27

Tendenziell fühlen sich Frauen mit türkischem Migrationshintergrund eher fremd, aber auch vier Personen mit ex-jugoslawischem Hintergrund und Aufenthaltsdauer seit Geburt bzw. über 15 Jahren (1,5. Generation) geben „eher fremd“ oder nur „mittel“ an. Gleichwohl hat diese Gruppe aber eine viel stärkere Tendenz, sich hier völlig zuhause zu fühlen. Eine Befragte meint, Österreich sei ohnehin schon „multikulti“.

Tabelle 4-32: Gefühl von Integration nach Migrationshintergrund

Gefühl von Integration	Migrationshintergrund		gesamt
	türkisch	ex-jug.	
völlig fremd hier	4	0	4
eher fremd	1	1	2
mittel	3	3	6
gut integriert	3	0	3
völlig zuhause hier	3	9	12
gesamt	14	13	27

Interessant erscheint, dass sich nach dem aus den Fällen identifizierten **Integrationsstatus** (assimiliert, ethnisch, hybrid = reflektierte Mischung aus assimiliert und ethnisch, re-ethnisch) lediglich der hybride Status positiv auswirkt, in Beschäftigung zu gelangen. Assimilation scheint zwar im Bildungssystem eher die Erfolgsstrategie zu sein, im Hinblick auf das Finden einer Beschäftigung sind jedoch keine Vorteile gegenüber der ethnischen Haltung erkennbar. Als re-ethnisch ist keine der Befragten einzustufen.

Tabelle 4-33: Integrationsstatus

Status Identität	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
assimiliert	3	3	3	0	9
ethnisch	6	6	0	0	12
hybrid	1	4	0	1	6
gesamt	10	13	3	1	27

Nach Migrationshintergrund zeigt sich, dass die Befragten mit ex-jugoslawischem Hintergrund sehr stark zur Assimilation tendieren, nur zwei Personen können als ethnisch eingestuft werden. Die starke Tendenz zur Assimilation hat aber eine Kehrseite: Viele der Befragten wirken noch eher unreflektiert in Bezug auf ihren Migrationshintergrund und fordern bedingungslose Anpassung und Aufgabe der Elemente aus der Herkunftskultur. In einigen Fällen zeigt sich deutlich, dass diese Haltung für nationalistische Ideen empfänglich macht. Nur zwei der 13 Befragten sind als hybrid einzustufen. Diese haben ihren Migrationshintergrund gut reflektiert und aus „Herkunfts-“ und Aufnahmekultur ihren eigenen Weg im Einklang mit beiden Kulturen entworfen.

Demgegenüber können die Frauen mit türkischem Migrationshintergrund eher als ethnisch orientiert eingestuft werden, sie weisen noch einen stärkeren Bezug zur Herkunftskultur auf (meist auch über die Religion verstärkt), sind zwar auch angepasst (viele ursprünglich Kopftuch Tragende haben sogar das Kopftuch – zumindest für die Arbeit – abgelegt), sind aber weniger bereit, kulturelle Elemente einfach gänzlich abzustreifen. Darin wird eine klare Haltung zur eigenen Herkunftskultur sichtbar, die begünstigt, hybride Identitäten auszubilden. Die vier Fälle hybrider Identitäten türkischen Hintergrunds sind je zur Hälfte Personen, die der 1,5. Generation angehören und Personen der 1. Generation mit ca. sieben Jahren Aufenthaltsdauer.

Tabelle 4-34: Identitätseinschätzung nach Migrationshintergrund

Status Identität	Migrationshintergrund		gesamt
	türkisch	ex-jug.	
assimiliert	0	9	9
ethnisch	10	2	12
hybrid	4	2	6
gesamt	14	13	27

4.2.5 Persönliche Faktoren → Arbeitsmarktintegration

Auch persönliche Faktoren üben Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration aus. Auf Basis der Interviews und den geschilderten Erfahrungen wurde der Umgang mit Problemen (aktive Haltung, Selbstplatzierungsleistungen vs. passiv-resignative Haltung) und die grundsätzliche Lebenseinstellung bzw. innere Haltung (optimistisch, erfolgswahnehmend vs. pessimistisch, negativ fokussiert) betrachtet.

Aktive Haltung, Selbstplatzierung → bessere und leichtere AMI (*Motivation*)
 Passiv-resignative Haltung → schlechtere AMI (*Motivation*)
 Optimistisch, erfolgswahnehmend → bessere AMI (*Motivation*)
 Pessimistisch, negativ fokussiert → schlechtere AMI (*Motivation*)

Ein aktiver Umgang mit Problemen und eine optimistische Einstellung scheinen sich stark positiv auf die Chancen für Beschäftigung und höhere Bildung auszuwirken. Bei den resignativ bzw. pessimistisch eingestuften Personen handelt es sich im Wesentlichen um zwei Fallkonstellationen: Zum einen um Personen, die noch nicht sehr lange in Österreich sind und nun anstatt von Bildung, Arbeit und Umsetzung von Zukunftsplänen auf Arbeitsuche sind; zum anderen um hier geborene bzw. vor der Einschulung zugewanderte Personen, die trotz langer Aufenthaltsdauer, Staatsbürgerschaft und Schule in Österreich nicht am Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Betroffen sind unter den 27 betrachteten Fällen ausschließlich Personen mit türkischem und serbischem Hintergrund.

Tabelle 4-35: Umgang mit Problemen

Umgang mit Problemen	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
aktiv	3	8	2	0	13
eher aktiv	2	3	1	1	7
gemischt	2	2	0	0	4
eher resignativ	2	0	0	0	2
resignativ	1	0	0	0	1
gesamt	10	13	3	1	27

Tabelle 4-36: Innere Haltung

Haltung/ Wahrnehmung	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
optimistisch	3	8	2	0	13
eher optimistisch	3	4	1	1	9
realistisch	2	0	0	0	2
eher pessimistisch	1	1	0	0	2
pessimistisch	1	0	0	0	1
gesamt	10	13	3	1	27

Im Fall von zwei der drei resignativ-passiven jungen Frauen lässt sich diese Haltung klar auf eine **starke Prägung durch Negativerfahrungen im Schulsystem und deren destabilisierende Wirkung** zurückführen. Beide beschreiben Depressionen, Angstzustände und Unsicherheit/ Verzweiflung, sehen sich der Situation am Arbeitsmarkt kaum gewachsen.

Eine in Österreich geborene Frau mit türkischem Hintergrund entflieht daher der Situation durch Heirat und Emigration in die Türkei. Sie beschreibt ihre Erfahrungen und die Entscheidung auszuwandern, folgendermaßen:

„Depressionen, Angstzustände oder das bloße Passivsein habe ich bei vielen anderen auch schon gesehen, die, so wie ich, in der Schule Probleme gehabt haben. Die meisten haben sich dann auch gegen die Schule und für ihre Gesundheit entschieden. Sie und ich mussten so entscheiden und die Schule abbrechen, weil sonst wären wir daran untergegangen. [...] Ich bin schon zufrieden mit meiner Entscheidung, weil sonst hätte ich es ja nicht so entschieden. Natürlich wäre es mir lieber gewesen, dass ich mich hier besser einleben hätte können, aber es hat nicht geklappt. Jetzt aber bin ich zufrieden und warte mit Vorfreude auf meine Zukunft.“ (türkischer Hintergrund, in Österreich geboren)

Ähnliche Negativerfahrungen im Schulsystem hat eine weitere Frau mit türkischem Hintergrund gemacht. Sie schildert detailliert und offen, wie sie in der Schule Angegriffen ausgesetzt war und dass auch ihr letztlich nur der Abbruch der Schule als Ausweg blieb:

„Als ich in der 3. Klasse HS angefangen habe, Kopftuch zu tragen, habe ich negative Reaktionen von LehrerInnen und SchülerInnen bekommen, wobei die SchülerInnen sich schneller mit meinem neuen Äußeren angefreundet haben. Aber da gab es leider Lehrer, die Probleme damit hatten und sich nie damit anfreunden konnten und sich mir gegenüber auch negativ verhalten haben. Es gab immer wieder spitze Wortmeldungen von ihnen, sie konnten sich natürlich nicht direkt auf mein Kopftuch negativ äußern, aber eben auf indirektem Wege durch ihr Verhalten und mit ihren Worten. Die LehrerInnen machten immer wieder Aussagen wie "Typisch Türken,..." oder "Warum trägst du hier dein Kopftuch, in der Türkei ist es ja auch verboten!" und ich wurde auch immer persönlich angegriffen, wenn ihnen etwas von anderen Türken nicht gefiel. Im Poly hat sich das noch zugespitzt, da die SchülerInnen dort auch sehr schlimm waren. Ich musste mit einer anderen Klassenkameradin, die ebenfalls ein Kopftuch trug, vieles von den Mitschülern und Lehrern ertragen. Wir wurden beschimpft, bespuckt, etc. und ich erwartete natürlich auch Respekt gegenüber meiner Person, weil das ist meine persönliche Entscheidung, wie ich rumlaufe!“

Meiner Familie konnte ich auch vieles nicht erzählen, weil ich ein sehr introvertierter Mensch bin. Ich weinte tagelang und ich wollte auch nicht mehr in die Schule, da fing ich an, die Schule zu schwänzen und als im Poly die zweite mit Kopftuch die Schule abbrach, wegen diesem Mobbing, war ich ganz alleine diesen Sticheleien ausgesetzt. Meine Familie bemerkte natürlich meine Situation und auch nach mehrmaligem Nachfragen meiner Familie an der Schule reagierte die Schule desinteressiert, wir konnten nichts machen und niemand half uns weiter bzw. noch schlimmer: Man schwieg einfach nur. Das alles demotivierte mich immer mehr und ich ließ mich von der Schule abbringen.“ (türkischer Hintergrund, in Österreich geboren)

Diese Erfahrungen prägen sie noch bis heute, sie deutet Ängste und Depressionen an, falls sie nicht bald eine Arbeitsstelle findet:

„Wenn es nicht klappt, dann wäre ich wieder verzweifelt und wüsste nicht mehr, was ich machen könnte. Ich hätte auch Angst, wieder in Depression zu geraten.“ (türkischer Hintergrund, in Österreich geboren)

4.2.6 Diskriminierung → Arbeitsmarktintegration

Weitere mögliche Einflussfaktoren aus dem persönlichen Bereich sind das Religionsbekenntnis und der Stellenwert religiöser Traditionen, die über die Wirkung von Vorurteilen gegenüber dem Islam (Stichwort: Islamophobie) Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration haben können.

Ähnliches ist in Bezug auf die Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds zu erwarten: Ist die optisch wahrnehmbare Differenz stärker und/ oder ein Akzent in der Sprache hörbar, werden Vorurteile stärker auftreten.

Prägend sind auch vorangegangene Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext sowie Diskriminierungen auf Basis des ethnischen Hintergrunds.

Religionsbekenntnis nicht Islam → bessere und leichtere AMI (Vorurteil)
Stellenwert religiöser Traditionen hoch → schlechtere AMI (Vorurteil)
Sichtbarkeit Migrationshintergrund gegeben → schlechtere Arbeitsmarktintegration (Vorurteil)
Geringe Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds → bessere AMI (Vorurteil)
Hörbarer Akzent → schlechtere AMI (Vorurteil)
Diskriminierungserfahrungen in Arbeit → schlechtere AMI (Diskriminierung, Vorurteil, Pragmatismus)
Türkischer Migrationshintergrund → schlechtere AMI (wahrgenommene Differenz stärker, somit stärker dem Vorurteil und der Grenzziehung ausgesetzt)
Serbischer Migrationshintergrund → schlechtere AMI (Befund aus der Empirie, theoretisch noch nicht fundiert)

Der Stellenwert der Religion ist für beide betrachteten Gruppen gleich hoch. Religiöse Traditionen spielten jedoch für Frauen mit türkischem Hintergrund tendenziell eine größere Rolle. Dies bestätigt die oben bereits erwähnte Beobachtung, Religion als Teil der Kultur wahrzunehmen, die nicht ohne Weiteres einfach „abgestreift“ wird.

Tabelle 4-37: Stellenwert religiöser Traditionen nach Migrationshintergrund

religiöse Traditionen leben	Migrationshintergrund		gesamt
	türkisch	ex-jug.	
regelmäßig	4	0	4
oft	6	2	8
mittel	3	5	8
selten	1	3	4
nie	0	3	3
gesamt	14	13	27

Das **Religionsbekenntnis Islam** scheint neben dem **Bildungsniveau** die **zweite wesentliche Linie** zu sein, entlang derer **ArbeitgeberInnen** ihre **Stellenbesetzungen vornehmen oder verweigern**. Während sich beim Zugang zu Schule/ Studium das Religionsbekenntnis nicht negativ auszuwirken scheint, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert: Unter den zehn Arbeitsuchenden sind neun Frauen, die sich zum Islam bekennen. Das häufig zur Rechtfertigung herangezogene Kopftuch hält hierbei nicht als Erklärung: Sowohl unter den Arbeitsuchenden als auch den in Beschäftigung befindlichen Frauen finden sich gleichermaßen Kopftuch tragende Frauen.

Tabelle 4-38: Religionsbekenntnis Islam

Islam	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
nein	1	3	1	0	5
ja	9	10	2	1	22
gesamt	10	13	3	1	27

Auch der Einbezug des Stellenwerts von Religion und die Häufigkeit der Ausübung religiöser Traditionen können für diese 27 betrachteten Fälle nicht zur Erklärung dieses deutlichen Befunds beitragen. Es scheint sich um eine Form von diskriminierender Rekrutierungspraxis von Betrieben zu handeln.

Tabelle 4-39: Stellenwert der Religion

Stellenwert Religion	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
sehr wichtig	6	7	2	0	15
eher wichtig	1	2	0	0	3
mittel	1	1	1	0	3
eher unwichtig	1	1	0	0	2
gar nicht wichtig	1	2	0	1	4
gesamt	10	13	3	1	27

Tabelle 4-40: Ausüben religiöser Traditionen

Traditionen leben	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
regelmäßig	1	2	0	1	4
oft	5	3	0	0	8
mittel	2	3	3	0	8
selten	1	3	0	0	4
nie	1	2	0	0	3
gesamt	10	13	3	1	27

Zur **Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds** (ermessen an Einschätzungen der Interviewerinnen in: Kleidungsstil, Hautfarbe, Profil etc.) lässt sich erwarten, dass eine stärkere Sichtbarkeit die Chancen auf Bildung und Arbeit einschränkt. Anhand der 27 Fälle zeigt sich zwar keine Abstufung nach Stärke, wohl aber folgende **Tendenz des „On/Off“: Ist der Migrationshintergrund nicht merkbar, erhöhen sich die Chancen auf Beschäftigung und höhere Bildung. Ist der Hintergrund wahrnehmbar, wirkt er unabhängig von seiner Stärke der Wahrnehmbarkeit als Hemmnis.**

Tabelle 4-41: Sichtbarkeit Migrationshintergrund

Sichtbarkeit Migrationshintergrund	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/Studium	in Karenz	
sehr stark	4	4	0	0	8
eher stark	1	1	1	0	3
kaum	2	1	0	1	4
nicht merkbar	3	7	2	0	12
gesamt	10	13	3	1	27

Vom Hemmnis der Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds sind Frauen mit türkischem Hintergrund stärker betroffen, bei der Hälfte der Befragten ist die Sichtbarkeit stark gegeben, bei nur zwei der 14 Befragten mit türkischem Hintergrund ist der Migrationshintergrund nicht sichtbar. Hingegen ist diese Nicht-Sichtbarkeit bei zehn von 13 Frauen mit ex-jugoslawischem Hintergrund gegeben.

Gleiches „On/Off“-Prinzip gilt auch für die Wahrnehmbarkeit anhand des Akzents. Erst, wenn kein Akzent wahrnehmbar ist, erhöhen sich die Chancen auf Beschäftigung und höhere Bildung deutlich. Ein wenig wahrnehmbarer Akzent scheint sich sogar eher kontraproduktiv auf eine Arbeitsaufnahme auszuwirken, während ein sehr stark wahrnehmbarer Akzent bei drei Personen kein Beschäftigungshemmnis dargestellt hat. Diese Frauen finden sich in allgemein als „Ausländertätigkeiten“ akzeptierten Tätigkeitsfeldern, z.B. in der Reinigung.

Tabelle 4-42: Wahrnehmbarkeit von Akzent

Wahrnehmbarkeit Akzent	Arbeitsmarktstatus				gesamt
	arbeit-suchend	in Beschäftigung	Schule/ Studium	in Karenz	
sehr stark	1	3	0	0	4
stark	1	0	0	1	2
wenig	6	4	0	0	10
nicht	2	6	3	0	11
gesamt	10	13	3	1	27

Diskriminierungserlebnisse im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt wurden aus den Erzählungen der Befragten zu ihren Arbeitserfahrungen abgeleitet. Obgleich in vielen Fällen Diskriminierung durch Andeutungen vermutet werden kann, konnte sie letztlich nur in sieben der 27 Fälle gesichert abgeleitet werden. Es war den Frauen merklich unangenehm, über Benachteiligungen und unangenehme Situationen der Vergangenheit zu sprechen. Erwartungsgemäß beschreiben mehr Frauen mit türkischem Hintergrund Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsmarkt, eher betroffen scheinen auch Frauen mit niedrigem Bildungsniveau.

Tabelle 4-43: Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach Migrationshintergrund

Migrationshintergrund	Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsmarkt		gesamt
	nein	ja	
türkisch	9	5	14
ex-jugoslawisch	11	2	13
gesamt	20	7	27

Tabelle 4-44: Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach Bildungsniveau

Bildung	Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsmarkt		gesamt
	nein	ja	
niedrig	13	4	17
mittel	4	2	6
hoch	3	1	4
gesamt	20	7	27

Die Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds sowie der Akzent scheinen – im Gegensatz zur Wirkung auf das Einstellverhalten – in der konkreten Arbeitssituation keinen Einfluss mehr auf das Risiko der Diskriminierung zu haben: Die geschilderten **Diskriminierungserlebnisse betrafen gleichermaßen Frauen mit stark und nicht sichtbarem Migrationshintergrund bzw. stark und nicht wahrnehmbarem Akzent**. Auch gute Deutschkompetenz schützt nicht vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Tabelle 4-45: Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds

Sichtbarkeit Migrationshintergrund	Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsmarkt		gesamt
	nein	ja	
sehr stark	5	3	8
eher stark	3	0	3
Kaum	3	1	4
nicht merkbar	9	3	12
Gesamt	20	7	27

Tabelle 4-46: Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach Deutschkompetenz

Deutschkompetenz	Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsmarkt		gesamt
	nein	ja	
sehr gut	9	2	11
eher gut	5	3	8
mittel	5	1	6
sehr schlecht	1	1	2
Gesamt	20	7	27

Der „**AusländerInnenstatus**“ am Arbeitsmarkt wird tendenziell stärker von Migrantinnen türkischer Herkunft beschrieben, aber auch von Migrantinnen erster Generation, unabhängig vom kulturellen Hintergrund. Junge Frauen mit ex-jugoslawischem Hintergrund, die in Österreich aufgewachsen sind, nehmen ihren AusländerInnenstatus am Arbeitsmarkt weniger stark wahr, glauben eher (noch) daran, alles erreichen zu können, wenn man nur wolle. Besonders deutlich kommt dieser Gedanke bei jenen zum Tragen, die noch keine Beschäftigungserfahrungen haben oder das erste Mal von Arbeitslosigkeit, z.B. am Übergang Schule in Arbeitsmarkt bzw. Lehre, betroffen sind.

Am Zitat einer erst seit acht Jahren in Österreich befindlichen Türkin wird sichtbar, wie stark das **Kopftuch** als „Marker“ für eine ganze Reihe an negativen Assoziationen in den Köpfen der Aufnahmegesellschaft wirkt. Die Interviewte beschreibt, sofort auf ihr Äußeres reduziert zu werden, Ziele und Fähigkeiten werden nicht beachtet. Da sei es auch mit fixem Wunsch und viel Kraft kaum möglich, sich beruflich zu verbessern:

„Es ist für ein Mädchen mit Kopftuch schwierig, als ein volles Mitglied angenommen zu werden. Aber solche Menschen haben auch eine Chance verdient und man sollte nicht durch Äußerlichkeiten einen Menschen abstempeln. Menschen werden hier nur durch ihr Äußeres beurteilt und die Ziele sowie Fähigkeiten eines Menschen werden komplett übersehen. In meinem Fall ist das größte Problem die Arbeit, die mir zugeschrieben wird, denn es ist keine Tätigkeit, die mir zusagt bzw. die ich für eine sehr lange Zeit ausüben möchte. Ich möchte eine richtige Ausbildung, mit guten Jobchancen und eine gute Zukunft haben. [...] Ich bekomme aber nur Hilfsarbeitertätigkeiten und es wird nicht geholfen, dass ich meine Position verändern kann. Und aus eigener Kraft alleine ist es sehr schwierig.“ (türkischer Hintergrund, 8 Jahre in Österreich)

Mit dem Ablegen des Kopftuchs am Arbeitsplatz sei es zwar einfacher, die Zuschreibung von Negativeigenschaften zur Gruppe der „Türken“ am Arbeitsplatz würde dadurch aber nicht weniger. Eine seit zwei Jahren in Österreich ansässige Kurdin stellt hier ihre KollegInnen zur Rede und erntet dann stets den „Ausnahmestatus“: SIE sei die Ausnahme. Eine typische Dynamik, ein Vorurteil zu rechtfertigen:

„Ich habe bis jetzt keine wirklichen Probleme gehabt, weil in die Arbeit gehe ich ohne Kopftuch und habe bisher nie Schwierigkeiten gehabt. Jedoch muss ich sagen, dass es bei Aussagen wie ‚Scheiß Türken‘ immer die Rückmeldung von meinen Kollegen gab, dass ich ja ganz anders sei und ich nicht wirklich zu dieser Gruppe gehöre.“ (kurdischer Hintergrund, 2 Jahre in Österreich)

Direkte, persönlich erlebte **Diskriminierungen am Arbeitsplatz** wurden in den Interviews selten geschildert, fallweise sogar bestritten. Neben einer gewissen Scheu, derartiges zu schildern, greift hier wohl auch die soziale Wünschbarkeit, nicht gegen die Aufnahmekultur „schimpfen“ zu wollen. Trotzdem scheinen Diskriminierungen vorzukommen, ablesbar an vorsichtig-pauschalen Sätzen wie „man macht gute und schlechte Erfahrungen“ oder „das war schwierig“ und keine weitere Auskunft bei Nachfragen. Angedeutet wird, dass „Ausländer“ jedenfalls mehr leisten müssen, stärker unter dem Druck stehen, **sich beweisen zu müssen** – vor allem gegen **vorgefasste Meinungen**:

„Es ist auch so, dass man mich zur Rede stellt, obwohl ich kein Vorarbeiter bin, wenn ein Mitarbeiter ausfällt und ich habe eben auch eine Belastungsgrenze. Man verlangt von vornherein mehr von Ausländern. Es gibt natürlich gute und schlechte Erfahrungen, die man macht. [...] Ich habe keinesfalls eine Diskriminierung gespürt, aber man sieht einen als Arbeiter, als minderwertig an, man muss das tun und nichts dagegen sagen.“ (türkischer Hintergrund, 2 Jahre in Österreich)

In wenigen Fällen zeigt sich auch der Erfolg von **Engagement** und die befriedigende Wirkung von „Bildkorrekturen“ in den Köpfen der ArbeitskollegInnen auf die Interviewpartnerin:

„Man nimmt dich einfach anders wahr, es wird von einem sehr viel erwartet zum Anfang. [...] Man dachte schon vorher: ‚Ach dieses junge Ding, das frisch aus der Türkei gekommen ist, die Sprache nicht kann, kann ja eh nicht viel!‘ [...] Das Wichtigste ist aber, dass ich das alles geschafft habe und die meisten sich geirrt haben. Dadurch konnte auch keiner mehr etwas sagen.“ (türkischer Hintergrund, 8 Jahre in Österreich)

Positiv hervorgehoben werden kann auch die Lösung am Beispiel einer Serbin, die im Handel arbeitet und von einer Kundin aufs Übelste verächtlich behandelt wurde. Sie konnte sich mit KollegInnen und Vorgesetzter **solidarisieren**. Am Zitat wird auch ein starkes Unrechtsempfinden und die **Forderung nach Gleichbehandlung** deutlich:

„Ich habe meine Chefin auch gefragt: Kennen Sie die Alte? Und sie hat gesagt, ‚Ja, ja scheiß auf sie. Mit ihr müssen Sie nicht freundlich sein, weil sie hat mit jedem Ausländer, der bei uns arbeitet ein Problem.‘ [...] Ich weiß wirklich nicht. Wenn man Ausländer so hasst, Türken so hasst, warum verweist man dann in deren Länder? Warum macht man dann so was? Warum wandern die Österreicher aus in gewisse Länder, wo sie ihr Leben besser führen können? Also man sollte jeden Menschen so behandeln, wie man selber behandelt werden möchte.“ (serbischer Hintergrund, 19 Jahre in Österreich)

Eine Interviewpartnerin hofft, dass Vorurteile eher ein Phänomen der vorigen Generation sind. Hier seien wenig offene ÖsterreicherInnen und wenig anpassungswillige MigrantInnen aufeinander getroffen. In den jüngeren Generationen würde sich das angleichen, bereits „multikulti“ sein:

„Ich glaube eher, dass dies [die diskriminieren] eventuell ältere Leute sind, weil die Jugend wächst, glaube ich, multikulti auf, das glaube ich schon. Andererseits verstehe ich es teilweise, [...] dass die Menschen das eventuell entwickeln, also ist eigentlich gut nachvollziehbar, weil ab und zu, ich bin ehrlich, hab ich mich z.B. geschämt, dass ich aus Kroatien bin, weil es eben andere gegeben hat, die sich überhaupt nicht angepasst haben.“ (kroatischer Hintergrund, 20 Jahre in Österreich)

Problematisch wird von den Migrantinnen selbst geschildert, dass eher **Segregation** (AusländerInnenbranchen und -jobs) anstatt Integration am Arbeitsplatz stattfindet. Dies würde dazu führen, dass die Möglichkeiten, am Arbeitsplatz sein Deutsch zu verbessern, eingeschränkt sind und man wieder „unter sich“ bleibt. Besonders betroffen scheinen Migrantinnen, die erst in jüngerer Vergangenheit zugewandert sind:

„Ich muss ja auch sagen, dass dort, wo ich arbeite, fast ausschließlich nur Türken sind. Eine Österreicherin war mal da, mit ihr hatte ich mich auch gut verstanden, leider ist sie nicht lange geblieben. In dieser Zeit hatte ich auch mein Deutsch verbessern bzw. aufbauen können.“ (kurdischer Hintergrund, 2 Jahre in Österreich)

„In der Küche sind alle Ausländer, so rede ich sehr wenig Deutsch, was für mich schlecht ist.“ (serbischer Hintergrund, 1 Jahr in Österreich)

Eine Interviewte erkennt sehr treffend die Problematik der Bestätigung von klischeehaften Bildern, wenn Ausländerinnen Tätigkeiten ausüben, die ihnen zugeschrieben werden:

„Also, ich sag’s mal so, wenn dich eine Frau auf der Straße sieht, fragt man dich automatisch, ob du auch als Putzfrau tätig bist. Unsere türkischen Frauen haben genau dieses Bild der Gesellschaft nun mal gegeben, natürlich will ich nicht damit sagen, dass das eine mindere Arbeit ist, man verdient hier, genauso wie in jeder Tätigkeit sein Brot damit. Aber ich wünsche mir mehr, dass die türkischen Frauen mehr und mehr Berufe erlernen.“ (türkischer Hintergrund, 8 Jahre in Österreich)

4.3 Bewertung der Unterstützung durch das Arbeitsmarktservice

Die Institution des **Arbeitsmarktservice** wird von allen Befragten als sinnvoll und nützlich eingestuft. Positive als auch negative Erfahrungen werden meist in Bezug auf die individuelle Verwertbarkeit des Angebots (Bildungsmaßnahmen, Arbeitsstellen) und die AMS-BeraterInnen beschrieben.

Als hilfreich wird beschrieben, dass das AMS **Informationen** zum Arbeitsmarkt bietet und **Unterstützung** geboten wird, wie man sich bewirbt:

„Bei der Arbeitsuche unterstützt mich der AMS-Kurs sehr, denn hier wird wirklich auf meine Wünsche eingegangen und mir wird auch wirklich zugehört. Dort habe ich die Möglichkeit, nach Lehrstellenangeboten zu suchen und wir werden trainiert, wie wir uns bei Bewerbungsgesprächen benehmen sollen oder wie wir uns darauf vorbereiten sollen. Da meine ich jetzt die Bewerbungsunterlagen und die Formulierungen darin. Sobald ich eine Firma gefunden habe, die einen Lehrling sucht, wird sofort reagiert und wir schicken einen Bewerbungsbogen ab und wenn ich ein Bewerbungsgespräch habe, begleiten sie mich sogar, wenn ich will. Leider konnte ich bisher keine Zusage erreichen.“ (türkischer Hintergrund, 19 Jahre in Österreich)

Weniger zufrieden sind die Befragten, die in Österreich eine Schule besucht haben und sich wünschen, in AMS-Angeboten **an bereits Gelerntes anschließen** zu können:

„Ich wollte einen Buchhaltungskurs machen, aber das AMS bezahlte nur den Grundkurs, das kannte ich schon von der Schule. Ich war sehr enttäuscht.“ (bosnischer Hintergrund, in Österreich geboren)

„Im AMS wurde mir nicht wirklich weitergeholfen, denn, wie schon erwähnt, wurden mir nur Hilfsarbeitertätigkeiten angeboten und ich war auch nicht so leicht vermittelbar, weil ich einen Abschluss habe. Die Leute waren nett, aber helfen konnten sie mir nicht weiter.“ (türkischer Hintergrund, in Österreich geboren)

Kann im Anschluss an vorangegangene Bildung eine gute Lösung erzielt werden, zeigt sich eine hohe Zufriedenheit und großes Lob:

„Die Kursleiter und die AMS-Berater waren allesamt sehr bemüht, nett und sie waren letztendlich verantwortlich dafür, dass ich auf diese verkürzte Lehrstelle aufmerksam gemacht wurde und auch bekommen habe.“ (kurdischer Hintergrund, 17 Jahre in Österreich)

Als zentral erweist sich auch, ob im Rahmen der Möglichkeiten auf die Lebenssituationen der Migrantinnen durch die AMS-BeraterInnen **Rücksicht** genommen wird. So wird gelobt, dass etwa auf Kinderbetreuungspflichten, eingeschränkte Mobilität, bei der Zuteilung von offenen Stellen bedacht und in manchen Fällen auch die Schwierigkeit, als „Ausländerin“ Fuß zu fassen, respektiert wird:

„Er weiß selber, dass es voll schwer ist, hat es mir schon gesagt.“ (serbischer Hintergrund, 21 Jahre in Österreich)

In einzelnen Fällen (zwei) wird auch geschildert, dass die/ der AMS-BeraterIn **Vorbehalte gegen MigrantInnen** gehabt hätte:

„Ich hatte Probleme mit meiner zweiten Beraterin, hatte wenig Unterstützung bekommen, da man das Gefühl bekam, dass sie einfach gegen Ausländer war.“ (türkischer Hintergrund, 2 Jahre in Österreich)

„Ich hab irgendwie einen Berater, der ist so schlecht drauf [...] Ich weiß nicht, was er sich denkt. Er ist so unfreundlich. Normalerweise ist das Jobcenter da, um Leuten zu helfen, um Arbeit zu geben für die sie gemacht sind bzw. dass es passt mit der Arbeit und so, aber er hat sich nicht interessiert. Er hat mir einfach 6, 7 Stellen gegeben wenn ich zu ihm gegangen bin. [...] Er hat mir immer Vollzeit gegeben, Reinigung, Feinkost alles das was nicht zu mir passt.“

Die Befragte hat ein Kleinkind, eine Mutter zu pflegen und keinen Kinderbetreuungsplatz. Sie kommt richtig in Rage, weil auf ihre Situation nicht Rücksicht genommen wurde. Es wird spürbar, dass sie unter einem hohen Druck steht, die schwierigen Lebensumstände zu meistern. Außerdem wird deutlich, dass sie als Angehörige der 3. Generation (beide Elternteile sind bereits in Österreich geboren) den „ewigen Ausländerstatus“ am Arbeitsmarkt satt hat:

*„Aber dafür bin ich gut als Ausländer, zum Klo putzen bin ich gut, zum Lagerarbeiter bin ich gut, zum Kommissionieren, zum Schichteln bin ich gut aber wenn ich einmal Hilfe von euch brauche, dann Scheiß drauf, dann geh arbeiten.“
(serbischer Hintergrund, in Österreich geboren)*

Hinsichtlich Arbeitsmarktintegration verlassen sich die Befragten aber nicht allein auf das AMS, sondern führen auch Eigeninitiative („die Stelle habe ich ganz allein gefunden“. „Ich suche neben der Arbeit nach einer passenderen Stelle“) und Netzwerke (Eltern, Großfamilie/ Verwandte, FreundInnen) sowie KurstrainerInnen als UnterstützerInnen bei der Arbeitssuche an. Eine Stelle über Beziehungsnetzwerke (Eltern und FreundInnen) haben aber nur zwei Personen bekommen können, in vielen Fällen sind es doch die Schienen AMS und MaßnahmentrainerInnen, die den Weg in die Anstellung ebnen.

4.4 Typologie zu den Werdegängen Bildung & Beruf

Aus der strukturierten Analyse wurde im Abgleich mit den Einzelfallgeschichten eine Typologie entwickelt, die die unterschiedlichen Lebenslagen der interviewten Frauen entlang der Linien Integration/ Ausschluss, Bildungsort Inland/ Ausland, Orientierung Beruf/ Familie, Grundhaltung aktiv-bemüht/ passiv-resignativ, Wünsche und Ziele konkret-umsetzbar/ inkonkret-utopisch beschreiben.

Anhand dieser Kriterien lassen sich fünf Typen festhalten, die im Folgenden näher beschrieben sind. Die Typologie dient überdies als Vorstrukturierung bzw. Überblick zu den Einzelfallgeschichten, die im Anschluss an die Typologie angeführt sind und die spezifischen Lebenslagen innerhalb der Typen nochmals verdeutlichen und spezifizieren.

4.4.1 Die Bildungsintegrierten

Die vier Frauen der Gruppe „Bildungsintegrierte“ zeichnen sich dadurch aus, dass sie ihre gesamte Bildungslaufbahn in Österreich absolviert haben. Sie haben es bis zur Matura, daran anschließend in qualifizierte Beschäftigung oder zum Studium geschafft. In manchen Fällen waren dafür Umwege nötig: So hat eine Frau nach der HASCH bzw. begleitend dazu die Abendmatura erlangt.

I 16 (1,5. Generation, bosnischer Hintergrund):

VS → HS → HAK → qualifizierte Tätigkeit in einer Spedition

I 8 (1,5. Generation, bosnischer Hintergrund):

VS → HS → HAK, derzeit Matura → ab Herbst Studium

I 26 (1,5. Generation, kroatischer Hintergrund):

VS → HS → Sozialfachschnule (Abbruch) → HAK (Abbruch) → HASCH → diverse Aushilfstätigkeiten und Abendmatura → derzeit Studium

I 18 (1,5. Generation, bosnischer Hintergrund):

VS → HS → HLW → derzeit Studium

Auffällig ist der zentrale Stellenwert der Zugehörigkeit zur 2. Generation (bzw. 1,5. Generation), um den Pfad der Bildungsintegrierten einschlagen zu können. Zudem scheint der Weg für Frauen mit ex-jugoslawischem Hintergrund leichter bewerkstelligbar: Alle haben ex-jugoslawische Wurzeln. Daneben zeigt sich, dass in drei der vier Fälle beide Elternteile bereits über mittlere oder höhere Bildung verfügen und seitens der Eltern viel Unterstützung und Ermutigung – im Fall der Frau mit den beiden Abbrüchen auch Verständnis – erbracht wurde.

Entsprechend zufrieden zeigen sich die Bildungsintegrierten mit ihrer gegenwärtigen Situation und den Zukunftsperspektiven. Sie beschreiben weder im Bildungssystem noch am Arbeitsmarkt Benachteiligungen und schaffen es, ihre Mehrsprachigkeit als Nutzen sichtbar zu machen:

„Ich möchte zurzeit keine andere Arbeit, es ist sehr abwechslungsreich und das gefällt mir sehr gut. [...] Die haben mich auch wegen meiner Sprachen eingestellt. [...] Wir haben sehr viele ausländische Fahrer und es gibt auch keine Diskriminierung.“ (1,5. Generation, bosnischer Hintergrund)

4.4.2 Die um Anschluss Bemühten mit ausländischen Bildungsabschlüssen

Die Gruppe der um Anschluss Bemühten zeichnet sich dadurch aus, dass sie mindestens die gesamte Pflichtschulzeit im Ausland verbracht (zwei Frauen) hat oder darüber hinaus auch Jahre in Berufshochschulen oder Gymnasien im Ausland vorweisen kann (vier Frauen). Dieser Gruppe können sechs der 27 Interviewten zugerechnet werden.

Die um Anschluss Bemühten versuchen alle, in Österreich adäquaten Anschluss an ihre im Ausland vorangegangene Bildung zu finden, sei es in Form der Lehre oder in der Fortsetzung der begonnenen höheren Bildung. Insbesondere beim Versuch der Fortsetzung höherer Schulen scheiterten alle der drei hier geschilderten Fälle – der sichtbare Pfad ist jener in die Hilfsarbeit. Vereinzelt können später über die Abendmatura neue Chancen erschlossen werden, doch auch diese Möglichkeit wird durch die entstehende Doppelbelastung als sehr schwierig beschrieben.

I 5 (2 Jahre in Österreich, kurdischer Hintergrund):

Pflichtschule im Ausland → Migration → Hilfstätigkeit in Österreich im Reinigungsgewerbe (argumentiert als Übergangslösung) und Anerkennung des türkischen HS-Abschlusses → Wunsch nach Lehre im Einzelhandel

I 21 (8 Jahre in Österreich, türkischer Hintergrund):

Pflichtschule im Ausland → Migration → Hilfstätigkeit in Österreich im Handel → angelernte Tätigkeit im Handel → Wunsch nach Büro-Lehre und qualifizierter Tätigkeit

I 1 (3 Jahre in Österreich, kurdischer Hintergrund):

Pflichtschule im Ausland → 1 Jahr Gymnasium im Ausland → Migration → Hilfstätigkeit in Österreich im Reinigungsgewerbe (argumentiert als Übergangslösung) → Wunsch nach Lehre im Handel

I 4 (1 Jahr in Österreich, serbischer Hintergrund):

Pflichtschule Ausland → 4 Jahre technische Hochschule im Ausland → Migration → HTL in Österreich (Abbruch aufgrund Sprachschwierigkeiten und Diskriminierungserfahrungen) → derzeit Hilfstätigkeit in der Gastronomie und Deutschintensivkurse → Wunsch nach Lehre oder HTL-Matura in der Abendschule

I 20 (6 Jahre in Österreich, bosnischer Hintergrund):

Pflichtschule Ausland → 1 Jahr Gymnasium im Ausland → Migration → Einstieg in BHS in Österreich (Abbruch aufgrund Sprachschwierigkeiten) → Hilfstätigkeit und Abendmatura (Abbruch aufgrund Doppelbelastung) → Hilfstätigkeiten im Handel → Wunsch nach Lehre im Handel und qualifizierter Tätigkeit im Handel

I 22 (3 Jahre in Österreich, bosnischer Hintergrund):

Pflichtschule Ausland → 2 Jahre Gymnasium im Ausland → Migration → PTS in Österreich → Hilfstätigkeiten Büro, Handel und Abendmatura → Hilfstätigkeit in der Lebensmittelerzeugung → arbeitslos und Qualifikation zur Kindergartenhelferin samt Praktikum → Anmeldung für Kolleg Kindergartenpädagogik

Die um Anschluss Bemühten finden sich in allen Herkunftsgruppen und es können keine Auffälligkeiten nach Bildungsstand der Eltern, Religion oder anderen Merkmalen festgehalten werden.

4.4.3 Die Familienorientierten

Vier der 27 Befragten können als Familienorientierte bezeichnet werden. Bei diesen Frauen handelt es sich um Personen, die niedrige Bildungsabschlüsse aufweisen. Sie finden nur in sehr exponierten Tätigkeiten (Gastronomie, Reinigung, Landwirtschaft) Anschluss an den Arbeitsmarkt und sehen für sich kaum Aufstiegsmöglichkeiten, fordern diese aufgrund der geringen Bildung auch nicht ein.

In zwei Fällen wird die Familienorientierung an den bereits vorhandenen Kindern deutlich. Für diese alleinstehenden Frauen zählt in erster Linie, die Familie ernähren zu können. Arbeit ist eindeutig Mittel zum Zweck, Karrierewünsche sind vereinzelt zwar vorhanden, ordnen sich aber dem „finanziellen Überleben“ unter.

I 3 (7 Jahre in Österreich, türkischer Hintergrund):

Pflichtschule im Ausland → Migration → Hilfstätigkeit in Österreich in der Gastronomie → Geburt des Kindes → Hilfstätigkeit im Reinigungsgewerbe

I 11 (7 Jahre in Österreich, türkischer Hintergrund):

Pflichtschule im Ausland → Migration → Hilfstätigkeit in Österreich in der Gastronomie → Geburt des Kindes → 3 mal Hilfstätigkeiten im Reinigungsgewerbe → Arbeitslosigkeit → Hilfstätigkeit im Reinigungsgewerbe → Wunsch Anlerntätigkeit in der Gastronomie

Die zwei anderen Fälle von Familienorientierung stellen eher einen Rückzug ins Private aufgrund schlechter Erfahrungen in der Gesellschaft (Diskriminierungserfahrungen im Bildungssystem und deren „Folgeschäden“ für die Person in Form von Depressionen) oder einer Reihe von Erfahrungen des Scheiterns (Scheitern in HAK, Scheitern in HASCH, kurze Hilfstätigkeiten, längere Arbeitslosigkeit) dar. Diese beiden Frauen mit türkischem Hintergrund nennen die Hochzeit als nächsten Fixpunkt und haben vor, auch in die Türkei zu emigrieren.

I 15 (2. Generation, türkischer Hintergrund):

VS → HS → PTS (Abbruch aufgrund „Gesundheit“) → Arbeitslosigkeit → Aushilfe Kindergarten → Arbeitslosigkeit → demnächst Emigration

I 7 (1,5. Generation, türkischer Hintergrund):

VS → HS → HAK (Abbruch) → HASCH (Abbruch) → Hilfstätigkeit in der Landwirtschaft → Hilfstätigkeit im Handel → Arbeitslosigkeit → Anlerntätigkeit → demnächst Emigration

Dem Typus „Familienorientierte“ konnten nur Frauen mit türkischem Hintergrund zugerechnet werden. Es ist aber kaum die „Herkunft“, die diesen Typus hervorbringt, sondern eher die Kombination aus niedrigem Bildungsniveau und Kindern bzw. die starken Wirkungen von Negativerfahrungen, denen offensichtlich Frauen mit türkischem Hintergrund stärker ausgesetzt sind, die Familienorientierung bedingen.

4.4.4 Die hoffnungsvollen, investitionsbereiten Aufstiegsorientierten

Die hoffnungsvollen, investitionsbereiten Aufstiegsorientierten haben die gesamte Schulzeit oder den größten Teil davon in Österreich absolviert. Trotz manch erschwelter Startbedingungen (gesundheitliche Einschränkungen, Sonderschule, frühe Mutterschaft, späterer Eintritt in die Lehrstellensuche durch Jahre in der HASCH, in der Regel längere Suche aufgrund des Migrationshintergrunds) sind diese Frauen konkret beruflich orientiert und aktiv auf der Suche nach entsprechenden Lehrstellen bzw. Qualifikationen – in manchen Fällen mit Erfolg: Zwei der acht zu dieser Gruppe zählenden Frauen haben bereits eine Lehrstelle gefunden, eine weitere wird diese demnächst antreten. Charakteristisch für diese Gruppe ist auch die Erfahrung des Abbruchs, meist im schulischen Kontext.

I 2 (1,5. Generation, kosovarischer Hintergrund):

VS → HS → PTS → IBA-Lehre (Abbruch) → 4 mal Hilfstätigkeiten → Geburt des Kindes und Weiterbildung Pflegehilfe → derzeit Arbeitslosigkeit und Ausbildung Altenfach → Berufswunsch Pflege

I 10 (1,5. Generation, serbischer Hintergrund):

VS → HS → HAK (Abbruch) → HASCH → derzeit Arbeitslosigkeit und Lehrstellensuche Bürokauffrau

I 19 (2. Generation, türkischer Hintergrund):

VS → Integrative Schule → Arbeitslosigkeit → diverse Praktika → derzeit Arbeitslosigkeit und Lehrstellensuche Einzelhandel

I 25 (2. Generation, türkischer Hintergrund):

VS → HS → PTS → HASCH (Abbruch) → derzeit Arbeitslosigkeit und Lehrstellensuche Buchhaltung

I 9 (2. Generation, türkischer Hintergrund):

VS → HS → HASCH → 7 Beschäftigungen als Hilfsarbeiterin und derzeit begleitend Abendmatura an der HAK → Suche nach qualifizierter Tätigkeit in einem Büro

I 27 (1,5. Generation, kurdischer Hintergrund):

VS → HS → PTS → HASCH (Abbruch) → 2 mal Hilfstätigkeit → Zusage zu Lehrstelle Speditionskaufräu

I 14 (1,5. Generation, bosnischer Hintergrund):

VS → HS → PTS → HAK (Abbruch) → Arbeitslosigkeit und Schnuppern → derzeit Lehre Bäckereifachverkauf

I 24 (2. Generation, kroatischer Hintergrund):

VS → HS → PTS → HASCH (Abbruch) → Arbeitslosigkeit → derzeit Lehre mit Matura im Lebensmittelhandel

Der Typus findet sich quer durch alle ethnischen Hintergründe und stellt wohl den Regelpfad von Migrantinnen dieser Alterskohorte dar: eher niedrig qualifiziert, häufig über den Umweg HASCH zum AMS kommend, aber sehr ambitioniert, einen Beruf zu erlernen. Kann vorerst keine Lehrstelle gefunden werden, werden Hilfstätigkeiten angenommen, die Idee nach einer Lehrstelle aber weiter verfolgt. Der Umstieg auf eine Lehre mag auch nach der Ausübung diverser Hilfstätigkeiten noch gelingen, erschwert sich aber eher dadurch, da ein Lehrverhältnis mit älteren Lehrlingen in der Regel kostenintensiver ist und ArbeitgeberInnen erwarten, dass ältere Personen „nicht mehr so formbar“ sind.

4.4.5 Die Gestrandeten mit leisen Wünschen

In der Annahme von Hilfstätigkeiten ist demnach ein gewisser kritischer Punkt erreicht, an dem frau schnell in die Gruppe der „Gestrandeten“ abgeleitet, die Hilfstätigkeit (sei sie auch als Übergangslösung geplant) stellt für viele junge Frauen die Endstation dar. Aber auch der Abbruch einer Lehrausbildung kann dazu führen, letztlich in eine Spirale aus Hilfstätigkeiten und Zeiten der Arbeitslosigkeit zu geraten.

I 13 (9 Jahre in Österreich, kurdischer Hintergrund):

VS in der Türkei → Migration → HS in Österreich → PTS → Lehre Einzelhandelskauffrau (Lehre abgeschlossen, keine LAP aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse) → Arbeitslosigkeit → Hilfstätigkeit im Handel → derzeit Arbeitslosigkeit → Zukunftsvorstellung: Hilfstätigkeit

I 17 (8 Jahre in Österreich, türkischer Hintergrund):

VS in der Türkei → Migration → HS in Österreich → PTS → Arbeitslosigkeit → Lehre Einzelhandelskauffrau (Abbruch wegen Desinteresse) → derzeit Arbeitslosigkeit → leiser Wunsch nach Matura, aber unschlüssig

I 12 (2. Generation, bosnischer Hintergrund):

VS → HS → HASCH → derzeit Hilfstätigkeit in der Lebensmittelbranche → grundsätzlicher Wunsch nach Matura, aber eher nicht umsetzbar wegen Doppelbelastung

I 6 (3. Generation, serbischer Hintergrund):

VS → HS → HLW (Abbruch) → Geburt des Kindes → Hilfstätigkeit Handel → Arbeitslosigkeit → derzeit Hilfstätigkeit Handel → Wunsch nach Lehre im Handel, eher unwahrscheinlich aufgrund Bezahlung und Mehrfachbelastung

I 23 (10 Jahre in Österreich, türkischer Hintergrund):

1 Jahr VS in der Türkei → Migration → VS in Österreich → HS → Hilfstätigkeit Textil → derzeit Anlernstätigkeit Textil (gleiche Firma) → keine Veränderungswünsche

Die fünf „Gestrandeten“ hegen zwar noch leise Weiterbildungswünsche, finden sich aber bereits in einer Dynamik aus Hilfsarbeiten und Arbeitslosenzeiten wieder. Wie die Beispiele zeigen, sind die Veränderungswünsche der Frauen eher unkonkret und in der Umsetzung unwahrscheinlich im Vergleich zu den Aufstiegsorientierten. Wie das letzte Beispiel zeigt wird versucht, eine Firma zu finden, in der „es passt“ und vielleicht auch ein kleiner Aufstieg innerhalb der Firma möglich wird.

4.5 Zusammenfassende Analyse: Markantes aus den Fallgeschichten

Im Folgenden sind die 27 durchgeführten Interviews als „Fälle“ angeführt, zusammengefasst auf ihre Augenscheinlichkeiten bzw. markanten Punkte. Die Geschichten stehen exemplarisch, jede für sich, sind nicht verallgemeinerbar. Sie liefern ein Bild der Vielfalt, einer großen Bandbreite an Lebensentwürfen, Erfahrungen, Hoffnungen und Zukunftsvorstellungen. Sie sollen nochmals Einblick liefern in die Vielfalt der Lebensrealitäten von jungen Migrantinnen türkischer und ex-jugoslawischer Herkunft. Im Anschluss an die „Fälle“ wird resümierend versucht, relevante Punkte zu identifizieren, die in der strukturierten Analyse noch nicht Gegenstand der Betrachtung waren, um für Synthese und Handlungsableitungen das Bild zu vervollständigen.

4.5.1 Interview 1: Die emanzipierte Kopftuch-Trägerin mit pragmatischen Plänen

1. Generation, Staatsbürgerschaft Türkei, Kurdin, 3 Jahre in Österreich, Muslima, im Zentralraum wohnhaft, Gymnasium in der Türkei aufgrund von Migration abgebrochen, derzeit Teilzeitbeschäftigung als Reinigungskraft

Wunsch und Wirklichkeit ■ Die Interviewpartnerin beschreibt sich als gute Schülerin in der Türkei: „Einige Lehrer sagten mir immer, dass ich wegen meinen guten Englischkenntnissen eine gute Englischlehrerin werden könnte.“ Nach der Migration nach Österreich vor drei Jahren konnte sie allerdings nicht im österreichischen Schulsystem unterkommen, sodass sie jetzt als Reinigungskraft arbeitet. „Ich habe hier keine Schule besucht; ich hatte nur die Möglichkeit Deutschkurse zu machen und die sind ja auch Pflicht für jeden, der in Österreich bleiben möchte; ich arbeite jetzt. In der Türkei habe ich bis zur 1. Klasse Oberstufe die Schule besuchen können und musste dann abbrechen, da meine Familie aufgrund der Familienzusammenführung zu meinem Vater nach Österreich zog. [...] Ich wollte hier eigentlich eine Schule besuchen und somit eine bessere Chance bekommen, aber diese Möglichkeit wurde mir hier nicht gegeben. Einige fragten schon, warum ich denn nicht das Poly gemacht habe, ich wollte es gerne, aber verstehe es selber nicht. Jetzt arbeite ich nur. [...] Ich gebe nun mein Bestes und habe mich damit abgefunden, dass es nun so ist.“

Pragmatismus und Verantwortungsbewusstsein ■ „Meistens arrangiert man sich mit der Situation, da man es selbst nicht ändern kann, so ist es meist in meinem Umfeld. Außer Deutschkurse wird einem wenig geboten“ bringt die Interviewpartnerin ihre pragmatische Haltung zum Ausdruck, verschleiert dabei aber nicht ihre unerfüllten Hoffnungen: „Nein, ist genau das Gegenteil, was ich eigentlich wollte. Es ist halt Arbeit, besser als untätig zu sein. Natürlich hätte ich für mich was anderes vorgestellt als das. Ich wollte zuerst mal eine Schule hier besuchen, vor allem, weil ich auch so bessere Deutschkenntnisse bekommen hätte und somit auch bessere Chancen im Berufsleben. Ich hätte eine Ausbildung machen wollen, einen Beruf erlernen. Leider ist es anders gekommen.“ In der ersten Zeit nach der Ankunft in Österreich habe sie nur Kurse besucht und wäre zuhause gewesen, das sei aber nicht erfüllend für sie gewesen. So geht sie nun seit einem Jahr einer Erwerbstätigkeit im Reinigungsgewerbe nach. Zudem fühlt sie sich mitverantwortlich für die Einkommenssituation im Haushalt mit den Eltern: „Hier in Österreich will ich wenigstens meinen Beitrag zur Familienkasse geben. Es gibt aber von meiner Familie keinen Druck in dieser Hinsicht, aber ich will selber was machen und meine Familie unterstützen.“

Neuorientierung ■ „Also in der Türkei wollte ich Geschichts- oder Englischlehrerin werden; in Österreich hoffe ich darauf, dass ich es einmal zur Kassiererin schaffe. Ich will nicht für immer als Reinigungskraft arbeiten, bin nebenbei auf der Suche nach was anderem. [...] Das wichtigste ist einfach, dass ich einen Beruf erlernen möchte!“ Die Schwierigkeiten, am Arbeitsmarkt anderweitig Fuß zu fassen, sieht die Interviewpartnerin auch in ihren noch nicht

so guten Deutschkenntnissen begründet und sie erkennt den zentralen Stellenwert der Möglichkeit, Deutsch im Alltag anzuwenden, um die Fertigkeiten zu perfektionieren: „Bezüglich Deutsch, muss ich sagen, dass ich grammatikalisch sehr gut bin, aber da ich wenig Praxis habe, vergesse ich die Vokabeln sehr schnell. Wenn ich viel zum Sprechen kommen könnte, würde ich es auch sehr schnell lernen.“ Diese Erfahrung habe sie insbesondere im Arbeitsumfeld gemacht: „Eine Österreicherin war mal da, mit ihr hatte ich mich auch gut verstanden, leider ist sie nicht lange geblieben. In dieser Zeit hatte ich auch mein Deutsch verbessern bzw. aufbauen können.“

Kopftuch ■ Die Interviewpartnerin trägt Kopftuch und gibt an, sich damit wohl zu fühlen. Entgegen landläufiger Vorurteile um das Kopftuch tritt sie sehr emanzipiert auf und wirkt trotz der kurzen Aufenthaltsdauer reflektiert. Deutlich nimmt sie die Stigmatisierung durch das Kopftuch-Tragen in der Öffentlichkeit wahr: „Man schaut mich draußen etwas schief an, da ich ja etwas anders bin, trage ja ein Kopftuch, ich fühle mich dann so klein und minder.“ Sie kritisiert insgesamt auch das pauschale Abstempeln „der Ausländer“ und fordert: „Mehr Chancen für Ausländer, in den Schulen, in der Arbeitswelt!“

Unterstützung durch Institutionen gefragt ■ Die Interviewpartnerin beschreibt, dass Personen in ihrem Umfeld vielfach die gleiche Ernüchterung erlebt hätten: „Man kann es wirklich auf alle junge Migrantinnen umsetzen. Da der Wunsch, die Begeisterung da ist, aber man wenig bis gar keine Möglichkeiten hat. [...] Ich würde mir schon wünschen, dass gewisse Anlaufstellen wie AMS oder WIFI einem mehr als nur Deutschkurse anbieten. Praktikumsstellen und auch Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen wie mich wären sinnvoller denke ich. [...] Die Personen, die schon eine Ausbildung haben, da anzusetzen, bzw. diese auch voranzutreiben.“

4.5.2 Interview 2: Der internalisierte Ausländerstatus am Arbeitsmarkt trotz 2. Generation und österreichischer Staatsbürgerschaft

2. Generation, Migrationshintergrund Kosovo, Pflichtschule in Österreich/ integrative Lehre abgebrochen, Muslima, 1 Kind, dezentral wohnhaft, österreichische Staatsbürgerschaft, derzeit arbeitsuchend

Positive Schulerfahrungen in Österreich ■ Die Interviewpartnerin hat die gesamte Pflichtschule im dezentralen Raum in Oberösterreich absolviert und blickt positiv auf diese Zeit zurück. Sie beschreibt sich selbst zwar als „etwas schwieriges Kind“, sei aber in der Schule weder von Lehrkräften noch von MitschülerInnen benachteiligt worden: „Indem ich hier aufgewachsen bin, ist es mir sehr gut gegangen, auch mit den LehrerInnen. Ich war zwar kein einfaches Kind, die waren aber immer dahinter, nicht dass die jetzt sagen, weil ich ein bisschen schwieriges Kind war und andere vorgezogen hätten, das war nicht der Fall. Mir ist es super gegangen in der Schule. Ich bin gleich behandelt worden. Ich habe bis heute keine Barriere bzw. Diskriminierung erlebt, außer dann in der Arbeit. [...] Es hat Mitschüler gegeben, die fertiggemacht worden sind. Für mich waren manche Sachen schlimm, manches wie Kinder, man streitet sich halt. Das hat sich unter den Schülern abgespielt, aber nicht von den Lehrern. Der Bezug war auf das Nicht-Deutsch-Sprechen gerichtet. Da wurde man als Außenseiter dargestellt. Es waren Kleinigkeiten, ich bin froh, dass ich nicht etwas erlebt habe, was für mich schlimm gewesen wäre.“

Eltern ■ Die Interviewpartnerin hat nach der Pflichtschule (Hauptschule und Polytechnikum) eine integrative Lehre beim Berufsförderungsinstitut (BFI) begonnen und diese dann abgebrochen. Obgleich die Eltern für eine Weiterführung plädiert haben, unterstützten sie ihre Tochter letztlich in dieser Entscheidung: „Ich bin so aufgewachsen, dass ich bis jetzt alles selber bestimmen darf. Die Familie war sehr unterstützend. Der Papa wollte, dass ich etwas lerne. Das hätte er sich gewünscht, aber ich wollte nicht. Sie sagten: Mach,

wie du es dir denkst. Wennst meinst du musst arbeiten gehen, dass geh halt arbeiten. [...] Wir sind alle voll modern, voll normal. Ich finde nicht, dass wir anders als die Österreicher sind. Natürlich gibt es ein paar Punkte, die mein Papa nicht versteht - meine Mama versteht alles. Wir sind eher modern, bei uns läuft alles glatt. Wer Arbeiten geht, der verdient das Geld.“

Es scheint sich um ein Eltern-Tochter-Verhältnis zum gegenseitigen Vorteil zu handeln: Während der diversen Arbeitstätigkeiten der Interviewpartnerin konnte diese bei den Eltern wohnen. Im Gegenzug unterstützt die Interviewpartnerin die Eltern und auch die jüngeren Geschwister bei behördlichen Angelegenheiten: „Ich bin die Dolmetscherin, gehe mit, wenn es notwendig ist, lese die Dokumente, die sie nicht verstehen. Ich bin die einzige von meinen Schwestern, die mit der Schule fertig geworden ist.“

Status „Ausländer“ am Arbeitsmarkt ■ Die Interviewpartnerin arbeitete fünf Monate in einer Holzfabrik und hatte in dieser kurzen Zeit bereits die Position inne, die Neuen einzuschulen: „Der Chef war voll begeistert von mir, dort habe ich keine Probleme gehabt. Auch mit den Kollegen war es voll super, dort waren auch österreichische KollegInnen, es waren aber mehr Ausländer.“

Über eine Freundin kam der Interviewpartnerin die Idee, im Altenpflegebereich tätig zu werden. Eine Tätigkeit als Abteilungshelferin in einem Linzer Krankenhaus hat diesen Wunsch verstärkt: „Seit dem ist es mein Traum.“ Und dies obgleich die Interviewpartnerin Diskriminierungserfahrungen bei diesem Arbeitsgeber schildert: „Die Vorgesetzte war sehr nett zu mir, mit der bin ich super klar gekommen. Die Arbeitskolleginnen, ja ja, die waren also... Ich bin mir halt als Ausländerin vorgekommen. Wir waren drei Ausländerinnen. Ich war die jüngste von dort. [...] Wie sie was angeschafft hat, das war immer von oben herunter. Sie hat mit mir nicht normal geredet und sagte, du musst das jetzt tun, weil ich dir das anschaffe, weil du bist tiefer wie ich, ich bin etwas höheres, so in der Art. Ich bin mir hierarchisch behandelt vorgekommen. Das ist mir das erste Mal passiert, wo ich in der Arbeit voll fertig war und mir gedacht habe, das ist jetzt schon voll gemein, man tut und macht. [...] Manches Mal war es mir schon zu viel, wenn mit einem Menschen so geredet wird.“

Berufliche Neuorientierung nach der Karenz ■ „Ich bin sehr gerne für Menschen da und möchte im Altenpflege-Bereich arbeiten. Es wäre mein Traumberuf, etwas anderes würde mich gar nicht so interessieren, nur wenn es wirklich so sein müsste aufgrund der finanziellen Situation, dass ich arbeiten gehen muss, aber ansonsten würde ich mich gerne weiterbilden [zur Altenfachbetreuerin].“ Hemmschuh für die Erwerbstätigkeit ist auch die ungeklärte Betreuungssituation für die Tochter: „Meine Tochter ist in der Krabbelstube seit einem Jahr angemeldet, aber wir haben keinen Platz bekommen. [...] Eine Tagesmutter kann ich mir nicht leisten, da bleibe ich lieber zu Hause und passe auf meine Kleine auf, weil, wenn man das Geld nicht hat, dann hat man es nicht. [...] Mit einem Kind ist alles komplizierter.“ Mit „ein bisschen mehr Geld“ würde die Interviewpartnerin zuallererst ihre Wohnsituation verändern, sie wohnt zurzeit in einem alten Haus mit Holzofen-Beheizung.

Identität ■ Trotz der Internalisierung des Ausländerstatus am Arbeitsmarkt fühlt sich die Interviewpartnerin in Österreich zu Hause. Dieses Gefühl habe sie schon seit der Hauptschule: „Wenn mich jemand fragt, woher ich komme, dann sage ich, ich komm aus dem Kosovo, aber wo ich mich besser fühle, das ist Österreich.“

4.5.3 Interview 3: Arbeit und Optimismus

1. Generation, Herkunftsland Türkei, Pflichtschule in der Türkei, 7 Jahre in Österreich, 1 Kind, Mann lebt in der Türkei, im Zentralraum wohnhaft, als Aushilfe im Reinigungsbereich beschäftigt, auslaufende Karenz, derzeit arbeitsuchend

Bildungserfahrungen und Einschränkungen ■ Die Interviewpartnerin hat gute Erfahrungen im türkischen Schulsystem (Grundschule) gemacht und Unterstützung durch die Lehrkräfte erlebt. Sie wollte nach der Grundschule eine weiterführende, mathematische Richtung einschlagen, dies wurde ihr aber seitens des Vaters verwehrt, er sagte: „Du brauchst nicht, in der Türkei ist es auch ein bisschen gefährlich für ein Mädchen in eine weitere Schule zu gehen.“ Auch später in Österreich wurden ihr Weiterbildungswünsche (z.B. Deutschkurs) durch den Vater verwehrt und die Interviewpartnerin hat sich gefügt: „Der Vater hat gesagt, du brauchst keinen Deutschkurs, du bist noch zu jung, du kannst es lernen vom Reden. Nein, weil das ist leider so in unserer Kultur, das ist in der Türkei auch so, wenn der Vater das sagt, dann ist das zu machen für das Kind. Wenn der Vater sagt, das ist Nein, dann ist es NEIN.“

Arbeit und Beruf ■ Die Interviewpartnerin misst Arbeit einen zentralen Stellenwert zu und will unbedingt berufstätig sein: „Egal wo auch immer, in der Küche, Reinigung, ich suche einfach alles, egal.“ Als Berufswunsch gibt sie Köchin an, wobei sie bislang diverse Hilfstätigkeiten erledigt hat, unter anderem auch über ein Leasingarbeitsverhältnis, dessen unregelmäßigen Arbeitsanfall sie kritisiert: „In der Verpackungsfirma war es eine Leasingarbeit. Das ist auch nicht so gut, weil ich war öfters zuhause. Das ist eine kleine Firma, manchmal kommt wenig Bestellung, dann wieder mehr. Deshalb war ich auch öfters zu Hause.“ Auch während der Schwangerschaft hat die Interviewpartnerin viel gearbeitet, im Gastgewerbe bis 20, manchmal gar 22 Uhr abends. Sie beschreibt, dass sie diese Arbeit „schwer“ gefunden hat, auch das tägliche Pendeln zum Arbeitsplatz war belastend, aber für sie galt und gilt nach wie vor das Motto: „Ich kann und gehe gerne arbeiten.“ Durch ihre niedrige Qualifikation fügt sich die Interviewpartnerin fast jeder Anforderung und ist zuversichtlich, auch nach der Karenz schnell wieder eine Beschäftigung zu finden: „Eine Arbeit zu finden für die Frauen ist nicht so schwer, wenn jemand wirklich arbeiten will, dann kann er überall eine Arbeit finden.“

Kopftuch und Religion ■ Die Interviewpartnerin trägt kein Kopftuch, nimmt aber die Schwierigkeiten wahr, die kopftuchtragende Frauen erfahren: „Es war schwer, eine Arbeit zu finden für die Mutter, weil sie trägt ein Kopftuch. [...] Wenn wir uns bewerben, dann ist das erste was er [der Chef] sagt, ‚Kopftuch weg, egal, auch wenn wir in der Reinigung arbeiten.‘“ Die Mutter hat nun aber eine Firma gefunden, in der sie auch mit Kopftuch arbeiten kann.

Die Interviewpartnerin bekennt sich zum Islam, sie betet und fastet regelmäßig: „Ich liebe meine Religion und meinen Gott, ich denke nicht in meinem Herzen für einen Menschen etwas Schlechtes.“ Sie erlebt sich in dieser Form (Religion im Herzen tragen, das Gute im Menschen sehen) als „im Reinen“ mit ihrer Religion, auch wenn sie kein Kopftuch trägt, sich schminkt und keine traditionelle Kleidung trägt.

Männer- und Frauenbild ■ Die Interviewpartnerin hat durch ihre Erfahrungen in der Türkei (sie ist in einer ländlichen Region aufgewachsen und wurde durch „starke“ Männerfiguren geprägt) ein traditionelles Männerbild: „Es ist leider so in unserem Land [Türkei], wir leben allein, also sind wir Huren, schlechte Frauen. Im türkischen Kopf ist es so, egal. Der Mann tut schlagen, tut streiten und man muss verheiratet bleiben.“ Sie beschreibt, dass sie hier in Österreich stark [unabhängig, für sich, selbstbestimmt] sein kann und mehr Vertrauen in die österreichische Gesellschaft als in die Türkei hat, obgleich sie einräumt, dass es da wie dort gute und schlechte Menschen gibt.

Pragmatische Zukunftswünsche ■ „Ich möchte etwas lernen. Ich möchte etwas Echtes haben, das ich kann [einen Abschluss, ein Diplom, einen Nachweis über berufliche

Kenntnisse]. Davon verspricht sich die Interviewpartnerin einen gesicherten Aufenthalt und in weiterer Folge die Möglichkeit zum Erwerb der Staatsbürgerschaft. Am stärksten wünscht sie sich Gesundheit, um weiterhin arbeiten gehen zu können: „Ich will einfach eine Gesundheit haben, sonst nix. Dann kann ich arbeiten, dann kommt das alles langsam. Ich finde, ich bin ein fleißiger Mensch.“

4.5.4 Interview 4: Die verhinderte Technikerinnen-Karriere

1. Generation, Staatsbürgerschaft Serbien, Katholikin, im Zentralraum wohnhaft, ein halbes Jahr in Österreich, technische Ausbildung im Ausland aufgrund Migration abgebrochen, derzeit Hilfsarbeiterin im Gastgewerbe in Teilzeit

Familiennachzug ■ Die Interviewpartnerin ist im Alter von 18 Jahren von ihrem Vater nach Österreich nachgeholt worden. Sie stand damals ein Jahr vor Beendigung ihrer technischen Ausbildung auf Maturaniveau: „Ich wollte in S. die Schule fertig machen, dann hat der Vater gesagt, hier [in Österreich] wirst du bessere Zukunft haben - und was weiß ich und dann bin ich her gekommen.“

Sprache ■ Die Interviewpartnerin hat zwar Deutsch bereits mehrere Jahre als Schulfach im Herkunftsland erlernt, die Situation in Österreich stellte dennoch eine Überforderung dar: „Schulen sind schwieriger, wenn du nicht die Sprache kannst, ich meine, du weißt, nur so wenn du mit jemandem redest, das geht, aber in der Schule ist schwieriger.“ Hinzu kam das Gefühl, isoliert zu sein, keinen Anschluss zu haben: „Ich habe mich isoliert gefühlt, niemand will dich in die Gesellschaft aufnehmen. [...] Ich fühle mich ausgegrenzt, weil ich noch kaum Deutsch kann.“

Versuch, die technische Ausbildung in Österreich fortzusetzen ■ „Ich war bei einer Beratung und sie haben mir gesagt, ich soll gleich zur Schule gehen, in der Gemeinschaft werde ich die Sprache lernen. Ich bin dann hingegangen, aber es war sehr, sehr schwer. In die HTL bin ich hingegangen. Ich hab mit der zweiten [!] Klasse angefangen, sie haben mich zurückgestellt.“ Diese Erfahrung beschreibt die Befragte als zusätzlich unangenehm: „Ich habe mich älter als die anderen gefühlt.“ Zwei Mitschülerinnen hätten zwar versucht, sie zu unterstützen und einzelne Professoren haben auch Englisch geredet, doch der einhellige Tenor sei gewesen, dass „es zu gefährlich wäre, in Laboratorien zu arbeiten, und ich soll mich in einen [Deutsch-]Kurs einschreiben und später wieder kommen.“ So hat die Interviewpartnerin die HTL nach zwei Wochen abgebrochen.

Gestrandet im Deutschkurs ■ Die Befragte besucht nun Sprachkurse der Volkshochschule, die sie zur Hälfte selbst bezahlt (€ 120). Auf dem vierstufigen Pflichtprogramm wurde sie durch ihre Vorkenntnisse gleich in Stufe 3 eingeschrieben, von der sie in die freiwillige, 5. Stufe übergetreten ist. Ob sie die HTL und somit ihre Wunschlaufbahn Technik fortsetzt, ist unklar. Die Interviewpartnerin befürchtet, wieder in die 2. Klasse zurückgestellt zu werden und somit wiederum ein Jahr verloren zu haben. Sie bedauert sehr, dass letzte Jahr in S. nicht noch abgewartet zu haben. Und auch den Vater beschreibt sie als „überrascht, denn in einer Beratung haben sie gesagt, ich soll zuerst in die Schule gehen, ich werde schnell die Sprache lernen.“

Endstation Hilfsarbeit? ■ Über eine Bekannte konnte die Interviewpartnerin nun eine Teilzeitanstellung als Küchenhilfskraft finden. Sie ist froh, eine Arbeit zu haben, doch durch den hohen Anteil an MigrantInnen an ihrem Arbeitsplatz befürchtet sie, wenig Gelegenheit zu haben, Deutsch zu sprechen und somit sicherer in der Anwendung der Sprache zu werden. Durch die Hilfstätigkeit ist die Matura für die Interviewpartnerin noch weiter in die Ferne gerückt, erkennbar auch gegen Ende des Gesprächs, wo sie – die von ihrer Ausbildung schwärmt und sich durch hohe Ambitionen auszeichnet – pragmatisch meint: „Schule ist mir eigentlich nicht so wichtig. Hauptsache etwas fertig machen und eine Arbeit haben.“

4.5.5 Interview 5: Die ambitionierte, aber verunsicherte Kämpferin

1. Generation, Staatsbürgerschaft Türkei, Kurdin, Konventionsflüchtling, 2 Jahre in Österreich, Muslima, im Zentralraum wohnhaft, Hauptschulabschluss in der Türkei, derzeit Teilzeitbeschäftigung als Reinigungskraft und Anerkennung des Hauptschulabschlusses in Österreich

Große Pläne: step by step ■ Die Interviewpartnerin beschreibt, dass sie ihren türkischen Hauptschulabschluss in Österreich nur über Zusatzprüfungen anerkennen lassen kann: „Im Allgemeinen war ich eine sehr erfolgreiche Schülerin in der Türkei, hatte nie Probleme und war in allen Fächern gut. [...] Natürlich will ich hier meine Ausbildung fortsetzen, momentan bin ich dabei meinen Hauptschulabschluss zu machen. Da wir in der Türkei kein Deutsch und diese Art von Mathematik hatten, muss ich meinen Abschluss nachholen.“ Langfristig wünscht sie sich, etwas zu machen, dass zu ihr passe – am liebsten ein Studium. Sie beschreibt sich als sehr ehrgeizigen und selbstbestimmten Menschen: „Ich bin ein sehr ehrgeiziger Mensch und das was ich will das nehm ich mir auch, bzw. ich versuch alles, um es zu erreichen.“ Als ersten Schritt wird sie nach dem erfolgreichen Hauptschulabschluss eine Lehre zur Einzelhandelskauffrau anstreben und nebenbei die Matura nachholen. Somit wäre der Weg zum Studium und zum Traumberuf Lehrerin eigentlich frei.

Druck zu arbeiten ■ Die Interviewpartnerin beschreibt, dass ein Wechsel der Beraterin am AMS dazu geführt habe, dass sie letztlich einer Teilzeitbeschäftigung im Reinigungsgewerbe nachgeht. Zuvor wäre sie von einer anderen Beraterin in ihren Bildungsplänen gut unterstützt worden, „doch seitdem ich einen neue Beraterin habe, hat es sich verändert. Das AMS wurde mir unsympathischer, ich wollte nicht mehr hin, da meine neue Beraterin mich nicht mochte und ich sie somit auch nicht ausstehen konnte. Ich bekam immer Angebote, die mich nicht interessierten und wer würde schon gern etwas machen wollen was er oder sie nicht mag. Deswegen habe ich es auch nicht gemacht, es wurde einfach schwerer mit dem AMS, deswegen habe ich mich ja auch in meine jetzige Putzfirma eingeschrieben. Normalerweise hätte ich nie bei einer Putzfirma angefangen, aber ich hatte keine andere Wahl, es war einfach schwer.“ Sie betont mehrmals, sich nicht von ihren Bildungsvorhaben abbringen zu lassen und scheint sehr beharrlich: „Ich will mich nicht abfinden!“ Den Teilzeit-Putzjob hat sie also hauptsächlich angenommen, um dem AMS zu entkommen. Deutlich wird aber auch, dass die Familie finanziell schwer über die Runden kommt und sie somit auch einen Beitrag zur Absicherung leistet. Die Wohnsituation ist beengt: „dass ich wenig Platz habe zum Lernen, da unsere Wohnung recht klein ist, ich habe kein eigenes Zimmer, wo ich jederzeit lernen könnte“, die gesamte Familie ist kaum mobil: „Ich würde gern den Führerschein machen“ und es bleibt kein Geld, um das vorhandene Heimweh mit einem Heimaturlaub zu stillen.

Mehrfachbelastung ■ Die Interviewpartnerin ist froh, am Hauptschulabschluss-Programm teilnehmen zu können. Trotzdem erlebt sie die Mehrfachbelastung aus Schule und Arbeit: „Eigentlich ist es sehr anstrengend, da ich gleichzeitig in die Schule gehe. Die Tätigkeit selber ist ehrlich gesagt nicht so schwer, aber ich muss mich natürlich auch etwas um den Haushalt kümmern und dadurch bin ich auch sehr müde. Das frühe Aufstehen ist nicht so leicht, da man auch bis spät in die Nacht etwas lernen muss.“

Verunsicherung ■ Trotz ihrer Unbeirrbarkeit plagen die Interviewpartnerin Unsicherheiten in Bezug auf die Umsetzung ihrer Pläne in Österreich. Neben dem Stolperstein Deutschkenntnisse, dem sich die Interviewpartnerin gewachsen sieht, beschreibt sie den ungesicherten Aufenthalt und „weiche“ Hemmfaktoren wie mangelnder sozialer Rückhalt und Angst vor Diskriminierung: „...ich weiß nicht, wie es in der Oberstufe hier für mich sein wird. Der Freundeskreis, das Umfeld, ob der mich ansprechen würde, da ich auch von einigen Freunden hören, dass man uns nicht so mag, dass gesagt wird: ‚Wir mögen die Türken oder auch Kurden nicht!‘ Vor dem habe ich eigentlich Angst und eben wenn ich wirklich meine Ausbildung weiter führen würde, müsste ein/e Freund/in mit mir sein, also ich meine jemand,

der aus ähnlichen Verhältnissen stammt und mich auch versteht.“ Deutlich wird, dass die Interviewpartnerin Österreich bislang als „kalt“ erlebt: „Es ist hier ganz anders, niemand kümmert sich um sein Gegenüber. Natürlich ist das Land demokratisch, aber ich muss schon sagen, dass es an Menschlichkeit fehlt.“

4.5.6 Interview 6: Die kulturell aufgeschlossene Jung-Mutter aus der dritten Generation

3. Generation (beide Elternteile bereits in Österreich geboren), Staatsbürgerschaft Serbien, serbisch-orthodox, im Zentralraum wohnhaft, HLW im ersten Jahr abgebrochen, zurzeit Angestellte in Teilzeit im Handel

Positive Schulerfahrungen ■ Die Interviewpartnerin ist in Salzburg aufgewachsen und hat dort die Grundschule sowie ein Jahr in einer HLW absolviert. Die Hauptschule hatte einen sehr hohen Migrationsanteil (sie beschreibt es als 80% SchülerInnen mit Migrationshintergrund), aber auch ein Umfeld aus PädagogInnen, das damit gut zurecht kam: „Also ich war sehr zufrieden, muss ich sagen. Ich habe keine Probleme gehabt, also überhaupt die ganzen Ausländer seien es jetzt die Türken, Albaner, was auch immer, also ich weiß nicht, ich habe diese Nationen ganz anders kennengelernt, jetzt nicht wie in der jetzigen Situation, also wir haben keine Probleme mit der Bildung gehabt. Wenn wir etwas nicht kapierten und wenn irgendwas war, haben uns die Lehrer wirklich unterstützt. Die Direktorin hat uns auch extra Nachhilfe gegeben und wir haben wirklich so zusammengehalten, auch die ÖsterreicherInnen. Also ich könnte mich jetzt nicht erinnern, dass jemand als Außenseiter dastand. Sicher, es gab ein Paar Einzelgänger, die halt nicht so gerne im Mittelpunkt standen, aber denen ist nichts passiert; wie in der jetzigen Zeit, geschlagen oder gemobbt oder irgendwas, na, das gab es bei uns nicht. [...] Wir haben uns sogar in der Freizeit mit den Lehrern getroffen, sind mit denen Schwimmen gegangen, also wir haben so ein gutes Verhältnis gehabt, als wären sie unsere Patenonkel oder irgendwie so gewesen, sie waren wirklich lässig drauf und man konnte mit ihnen über Probleme reden. [...] Die Lehrer haben das wirklich mitbekommen, wenn etwas nicht gestimmt hat, und dann haben sich alle immer vertragen und dann hat eh alles wieder gepasst.“ Die HLW hat die Interviewpartnerin abgebrochen, wohl auch, weil sie sehr früh ein Kind bekam: „Ich wollte selbst immer schon in diese Schule, wo ich zuletzt war; ich wollte sie dann auch zu Ende führen und dann kommt mit 16 die Liebe und dann vergisst man halt alles.“

Ausgenutzt ■ Nach Abbruch der Schule hat die Interviewpartnerin als Hilfskraft im Handel eine Beschäftigung aufgenommen, in der sie unter vereinbarkeitsfeindlichen Bedingungen arbeitete, immer wieder zeitlich extrem befristet eingestellt und auch gesundheitlich ausgebeutet wurde: „Ich habe dort angefangen ohne jeglichen Lehrabschluss, 20 Stunden neben der Karenz, schon ein Jahr nach der Geburt, von Montag bis Samstag für 650 € und meine Oma hat auf den Kleinen aufgepasst. Und am Anfang war ganz super. Dann habe ich mir gedacht, wie lange werde ich das so machen? Der ganze Sommer war vorüber und ich konnte nicht Schwimmen gehen mit meinem Sohn, kann nicht in den Zoo. Meinen Urlaub konnte ich auch nicht nehmen. [...] Dann habe ich einen Gehgips gehabt, mit dem habe ich gearbeitet. Dann habe ich eine Operation gehabt, ich hatte ja einen Abszess – auch da bin ich nach einer Woche arbeiten gegangen. Dann habe ich gesehen diese Firma nutzt mich nur aus, sie verarschen mich total. Als die stellvertretende Filialleiterin krank wurde, habe ich diesen Schnellkurs gemacht und habe sie vertreten, die Filialleiterin, also ich habe wirklich immer alles gegeben. Und dann ist mein Vertrag abgelaufen, weil ich war ja immer mit Vertrag für zwei Monate, drei Monate und von dem hatte ich auch die Nase voll und dann war mein letzter Arbeitstag, mein Vertrag ist abgelaufen und ich habe gesagt, ich komme nicht mehr.“

Angekommen! ■ Seit März diesen Jahres arbeitet die Interviewpartnerin in einem anderen Geschäft als Verkaufskraft und findet nun endlich die erhofften Freiräume, Beruf und Familie zu vereinbaren. „Ich finde es super. Ich arbeite maximal drei Tage die Woche, jeden vierten Samstag und ich bekomme auch 600€. Ich arbeite zwar nicht sechs Stunden, sondern neun Stunden aber das ist es mir wert. Ich bin die ganze Zeit mit meinem Kind zu Hause unter der Woche. Ich kann einkaufen, ich kann alles.“ Auch mit den KollegInnen sowie dem Großteil der KundInnen fühlt sich die Interviewpartnerin sehr wohl: „Es sind einfach meine Mitmenschen, die so hinter mir stehen und irgendeinen Witz auf Lager haben oder irgendwelche Kunden, Stammkunden, wir haben viele, die kommen und machen irgendeinen Spaß. Es ist nicht die Bezahlung, weil man ist nie zufrieden mit dem Geld. Wir Menschen wollen immer mehr und mehr, aber es sind halt meine Kolleginnen. Das Arbeitsumfeld ist nicht schlecht. Ich bin voll zufrieden, wenn ich nach Hause komme und wenn ich zur Arbeit gehe.“ Die Interviewpartnerin scheint beruflich „angekommen“ und wünscht sich, auch in Zukunft weiter im Verkauf tätig zu sein. Die Lehre zur Einzelhandelskauffrau kann sie sich vorstellen nachzuholen, sofern die Vereinbarkeit mit ihren Kinderbetreuungspflichten gegeben ist. Bislang habe sich die Möglichkeit dazu aber noch nicht ergeben, aber „wir hören ja nie auf zu lernen, es gibt ja immer was Neues, was wir lernen können.“

Multi-Kulti ■ Die Interviewpartnerin beschreibt, dass vermutlich die ganz normalen Probleme von Jugendlichen dazu führen, dass Schullaufbahnen abgebrochen werden. MigrantInnen seien davon stärker betroffen, weil sie eben auch noch mit mehr Problemen zu kämpfen hätten. Diese könnten in der Familie sein, werden aber auch von der Gesellschaft verursacht, indem es Vorurteile gibt. Sie selbst wirkt sehr aufgeschlossen, hybrid in ihrem Lebensentwurf und kritisiert ethnische Haltungen, wie etwa, dass nur inner-ethnische, verheiratete Beziehungen das Wahre seien: „Ich bin in einer Lebensgemeinschaft und ich werde heiraten aber nicht jetzt. Und bei unseren Leuten sagt man ja sie ist ja schon verheiratet, sie hat ja schon ein Kind mit ihm, aber ich lebe ein schönes freies Leben mit meinem Mann, sage ich jetzt einmal so, ich hab meine Freiheiten er hat seine und das passt einfach so wie es ist, und wir leben nicht wie unsere Leute, und das passt Ihnen auch gar nicht und mir ist es egal. [...] Nein, habe ich gesagt, mein Sohn soll eine Schwarze heiraten, wenn es ihm passt, dann passt es ihm. Er soll eine Albanerin heiraten, was bei uns ja oh, bei uns ist das total schlimm. Albaner und Serben, naja, das geht ja nicht, oder Moslem aus Bosnien, also mir ist das Scheiß egal, Entschuldigung. Also meine Tante, ja die lebt schon seit 15 Jahren mit einem Bosnier zusammen, ja und? Die leben ein super Leben, sie haben ein Sohn...die verstehen sich total gut, die leben ein super schönes Schwabo-Leben, also richtig österreichisch. Wenn man bei denen rein geht, man erkennt nichts von Serbien oder Bosnien, nichts von Ausländer, also wirklich, so schön schlicht, also ich kann es nicht beschreiben. Also, ich kenne viele Leute, die nicht mit unseren verheiratet sind.“

4.5.7 Interview 7: Informationsdefizite, Diskriminierungserlebnisse und Emigrationsgedanken

2. Generation, Staatsbürgerschaft Türkei, Muslima, dezentral wohnhaft, Pflichtschulabschluss, zurzeit als angelernte Hilfskraft Vollzeit berufstätig

Informationsdefizite ■ Die Interviewpartnerin hat die Pflichtschule (Volks-, Haupt-, Polytechnische Schule) in Österreich beendet und dann die HAK, HASCH und Abend-HAK abgebrochen. Sie beschreibt, in ihren Bildungsentscheiden immer recht auf sich allein gestellt gewesen zu sein. Weder LehrerInnen, noch Eltern seien ihr informative Anlaufstellen gewesen, es wäre aber erwartet worden, dass sie einen Bildungsabschluss erwirbt: „Für meine Familie war es nur wichtig, dass ich eine Ausbildung mache. Richtige Informationen über die Schulen, die ich besucht habe, hatte ich auch nicht und ich bin eigentlich blauäugig

hingegangen.“ Entsprechend hat sich die Interviewpartnerin vor allem an FreundInnen orientiert: „Da ich kein wirkliches Ziel gehabt habe und auch nicht wirklich gewusst habe, welche Möglichkeiten mir offen stehen, bin ich einfach nur in die Schule weitergegangen, in der die meisten Freunde von mir waren.“

Ziele ■ Diese Ziellosigkeit verfolgt die Interviewpartnerin bis heute: „Wie gesagt, da ich auch zurzeit ziellos bin und nicht weiß, was ich machen kann, habe ich auch keinen Berufswunsch und dementsprechend auch keine Umsetzung. Einen Abschluss hätte ich schon gerne, aber da ich nicht weiß was, habe ich auch noch keinen Wunsch oder eine Umsetzung in Angriff genommen.“

Ganz so ziellos, wie sie sich selbst beschreibt, ist sie jedoch gar nicht. Ihre derzeitige angelernte Tätigkeit habe sie nur aus finanziellen Gründen angenommen, eigentlich würde sie lieber in einem Büro arbeiten oder eine Lehre machen: „Ich bin nicht zufrieden, weil [die Arbeit] nicht meinem Tätigkeitswunsch entspricht und ich mache es nur, damit ich Geld verdienen kann und mein finanzieller Status sich ändert. Wenn das alles nicht wäre, würde ich nicht freiwillig dort arbeiten. Ich würde viel lieber in einem Büro arbeiten und Bürotätigkeiten verrichten und noch besser wäre es, wenn ich eine Ausbildung hätte.“

Diskriminierungsgrund Kopftuch ■ „Ich habe auch sehr viele Bewerbungen geschrieben und durfte auch schon Probearbeiten und trotzdem, dass manchen meine Arbeit gefallen hat, nahmen sie mich nicht aufgrund meines Kopftuches. Sie meinten, wenn ich das Kopftuch abnehmen würde, dann gäbe es keine Probleme und sie würden mich einstellen, was aber gegen mein Prinzip gehen würde. Wenn es auch nicht immer direkt gesagt wurde, erkannte ich von der Reaktion der anderen, dass ich die Arbeit nicht bekommen hatte wegen meines Kopftuches.“ Dieses Problem habe sie auch von vielen anderen Bekannten genauso geschildert bekommen.

Emigration ■ Das Sich schwer Zurechtfinden im österreichischen System und die Diskriminierungserfahrungen haben dazu geführt, dass sich die Interviewpartnerin in ihr Privatleben zurückgezogen hat. Fest steht für die Interviewpartnerin ihr privates Ziel, zu heiraten und sich mit ihrem Mann ein Leben aufzubauen. Sie möchte dies in der Türkei tun, im nächsten Jahr dorthin übersiedeln und „dort möchte ich schon arbeiten und möchte meine Fähigkeiten im Beruf dort ausnützen.“

Mehr Information und Akzeptanz ■ Die Interviewpartnerin würde sich „Erwachsenenbildung“ [Elternbildung] wünschen, „damit eben die Eltern weitergebildet werden und Informationen bekommen, damit sie ihre Kinder auch dementsprechend unterstützen können.“ Darüber hinaus müssten sich die Ansichten der Personen gegenüber den MigrantInnen verändern, die Gesellschaft müsse akzeptieren, „dass die AusländerInnen dazu gehören.“

4.5.8 Interview 8: Neugier auf die eigenen Wurzeln

2. Generation, Staatsbürgerschaft Bosnien/Herzegowina, Muslima, dezentral wohnhaft, derzeit Maturajahr in der HAK

Eine ganz „normale“ Maturantin ■ Die Interviewpartnerin und ihre Situation entsprechen nicht dem Bild der exponierten Situation einer Migrantin. Sprachlich kann sie nicht als Migrantin identifiziert werden, ein Akzent ist nicht zu hören. Auch schulisch sei alles glatt verlaufen, sie wäre meist die Einzige mit Migrationshintergrund gewesen, hätte auch nie Probleme gehabt und sei daher immer gleich behandelt worden. Sie steht nun im Maturajahr und hegt ernsthafte, konkrete Gedanken, das Studium „Global Management“ anzuschließen, um ihre Sprachenvielfalt optimal nutzen zu können. Auch diese Überlegungen sind nicht geprägt durch spezifische Situationen aufgrund des Migrationshintergrunds, ihre Schilderungen sind vielmehr Überlegungen einer ganz „normalen“ Maturantin.

Migrationshintergrund? ■ Die Interviewpartnerin ist im Alter von drei Monaten mit den Eltern nach Österreich gekommen. Ihr „Herkunftsland“ Bosnien kennt sie nur aus dem Sommerurlaub, einzig regelmäßiger Bezugspunkt ist die bosnische Sprache, die sie lediglich mit den Eltern spricht, da sie überwiegend nur österreichische FreundInnen hat. Innerhalb der Familie hat sich aber auch schon sehr viel Deutsch mit der Muttersprache vermischt, sodass sie die zuhause gepflogenen Sprachgewohnheiten als deutsch-bosnischen „Familienmix“ bezeichnet.

Neugier auf die Wurzeln ■ Die Interviewpartnerin ist stark assimiliert, beschreibt aber, sich als Person mit entsprechenden ethnischen Wurzeln zu fühlen. Österreich sei sie gewöhnt und sie lebe gerne hier – obgleich es noch mehr Förderung des Zusammenhalts brauche, um die Hürden zwischen den Menschen abzubauen –, aber Bosnien sei auch schön und „gefühlsmäßig nahe“. Die Religion des Islam sei ihr sehr wichtig, die Traditionen lebe sie aber „nur halb/halb“.

Die bosnischen Wurzeln üben einen gewissen Reiz auf die Interviewpartnerin aus, sie würde während des Studiums gern ein Auslandsjahr in Bosnien verbringen, um das Leben und die Kultur des Herkunftslandes als Erwachsene über längere Zeit erleben zu können.

4.5.9 Interview 9: Die flexible Dequalifizierte

2. Generation, Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft Türkei, Muslima, dezentral wohnhaft, Matura auf Umweg über HASCH, derzeit Vollzeit als Hilfsarbeiterin tätig

Schneller Erfolg gefragt ■ Die Interviewpartnerin hatte in der Schule kaum Probleme, sie beschreibt nur, dass es wichtig für sie ist, dass Entscheidungen schnell „etwas bringen“. So hat sie etwa aus diesem Grund gegen den Willen der Eltern beschlossen, nicht die maturaführende HAK, sondern die HASCH zu besuchen: „Ich lasse mir da gar nichts einreden, weder von meiner Familie noch von meinem Umfeld; da bin ich eher stur.“ Nach der HASCH nutzte die Interviewpartnerin dann doch die Gelegenheit, die HAK-Matura nachzuholen, insbesondere, weil mit dem HASCH-Abschluss schlechte Jobchancen gegeben waren.

Zermürbende Arbeitslosigkeit ■ Doch auch nach der Matura verbesserten sich die Arbeitsmarktperspektiven der Interviewpartnerin nicht: „Bevor ich die Matura gehabt habe, dachte ich mir es hängt vom HASCH-Abschluss ab, da ich noch keine Matura hatte; aber jetzt wo ich die Matura habe, habe ich genauso viele Absagen bekommen. Wenn ich überhaupt zum Bewerbungsgespräch komme, dann höre ich vieles und mache mir wieder Hoffnungen, aber dann höre ich nichts mehr im Nachhinein. Der Grund ist vielleicht, weil ich mit dem Kopftuch zu den Bewerbungsgesprächen gehe, ich könnte mir jedoch vorstellen das Kopftuch abzunehmen, wenn es nötig ist. Denn obwohl es beim Bewerbungsgespräch heißt, dass ich in der engeren Wahl bin meldet sich dann keiner mehr und auf Nachfrage von mir höre ich, dass die betreffenden Personen nicht zu erreichen sind und man hört nach einer gewissen Zeit auf, nachzufragen.“

Hilfsarbeit als Übergang ■ Das zuhause „Herumsitzen“ und sich bewerben hat die Interviewpartnerin nach sechs Monaten aufgegeben und seit kurzem eine Stelle als Hilfsarbeiterin angetreten. In der Arbeit trägt sie das Kopftuch nun nicht mehr, in der Freizeit, „so oft es geht.“ Wenn Sie nun in der Arbeit gegen Pauschal-Beschimpfungen von TürkInnen argumentiert, bekommt sie jetzt stets vergewissert, sie sei ja „die Ausnahme“.

Ihrer dequalifizierte Situation erklärt die Interviewpartnerin mit der Formel der „Übergangslösung, bis das Richtige kommt“: „Mein Wunsch wäre es natürlich, meiner Ausbildung entsprechend eine Tätigkeit zu machen. Bis ich was Entsprechendes finde, werde ich weiter in dieser Firma arbeiten. [...] Ich suche jeden Tag aktiv nach einer

Vollzeitstelle als Bürokauffrau und recherchieren tu ich über das Internet und frage bei Freunden und Bekannten ob sie was wissen. In der jetzigen Arbeit habe ich auch schon bei meinem Vorarbeiter nachgefragt, ob denn keine Stelle im Büro für mich frei wäre und da haben sie mir gesagt, dass ich hartnäckig Initiativbewerbungen schicken soll.“ Wie realistisch es sein wird, eine qualifizierte Tätigkeit zu finden, löst Unbehagen in ihr aus, sie gibt an, daran zu glauben. Gleichzeitig wird aber auch Unsicherheit ob der bisher erfolglosen Suche spürbar.

4.5.10 Interview 10: Realismus und Mobilitätshemmnisse

2. Generation, Staatsbürgerschaft Serbien, serbisch-orthodox, dezentral wohnhaft, HASCH-Abschluss, zurzeit arbeitsuchend

Wider Willen ■ Die Interviewpartnerin hat die Pflichtschule (Volks-, Haupt-, Polytechnische Schule) in Österreich absolviert. Im Anschluss daran hat sie die HAK besucht und dabei ihre Schwierigkeiten gehabt: „Ich bin in die erste Klasse gegangen, die habe ich nicht geschafft leider und habe es wiederholt, dann bin ich in die zweite gekommen, die zweite habe ich auch nicht geschafft, also dann habe ich es zum zweiten Mal gemacht, aber nur ein halbes Jahr, dann habe ich es gesehen, dass es wieder nicht weitergeht, da habe ich wieder einen Fünfer gehabt im Halbjahr, habe ich gesagt, ja ,ich wechsele einfach in HASCH, dann bin ich in der zweiten HASCH eingestiegen und hab bis zur dritten durchgemacht.“ Die Eltern hätten eigentlich gewollt, dass sie in der HAK mit Nachhilfe verbleibt und sich dort durchbeißt. Die Interviewpartnerin scheute aber den Aufwand und die geringen Jobchancen, die ihr von Bekannten im Umkreis geschildert werden: „Aber die Leut, mit Matura finden auch keine Arbeit. Ich kenne einen, der hat vor zwei Jahren die Matura gemacht, der arbeitet jetzt auch dort beim [Firma xy] am Fließbandl. Also das finde ich auch nicht rosig!“

Berufswunsch Bürokauffrau ■ Die Interviewpartnerin sucht seit einem Jahr – mittlerweile nach eigenen Angaben schon „verzweifelt“ – nach einer Lehrstelle als Bürokauffrau, „weil in der HASCH hat man das schon gelernt. Und Einzelhandel, wäre nicht so mein Ding, aber Bürokauffrau hätte ich halt gern gemacht.“ Sie wirkt resigniert und pessimistisch, auch, weil sie kaum Antworten auf ihre Bewerbungen erhält: „Ja, sie schreiben nicht einmal Antworten zurück oder so. [...] Ich weiß überhaupt nicht, ob sie das durchgelesen haben, ich weiß nicht.“ Verschärfend tritt die eingeschränkte Mobilität der Interviewpartnerin hinzu: „Ich hab kein Auto, jetzt muss ich etwas finden, was ich mit Bus oder zu Fuß erreichen kann.“

Zukunft ■ Gefragt nach ihren Zukunftsplänen nennt die Interviewpartnerin zuallererst: „Arbeit. Führerschein.“, dann „Ja, weiß ich nicht, das war es eigentlich. Dann einmal heiraten. Kinder kriegen, das Übliche.“ Auch, was sich in der Gesellschaft verändern sollte, weiß die Interviewpartnerin nicht so recht, sie wirkt unschlüssig und pessimistisch: „Ja, ich weiß nicht so recht. Was soll ich da verändern? Jeder sagt, die Ausländer kommen daher und nehmen die Arbeitsplätze von den Österreichern weg, sagt halt jeder. Und ich weiß nicht, ob ich das so finde. Manche sind da geboren worden, die können ja nichts dafür. Ja, ich weiß nicht. Die Leute, die vielleicht frisch kommen, sollen sich halt so schnell wie möglich integrieren in die Gesellschaft.“

4.5.11 Interview 11: Sich mit viel Kraft und weiblicher Solidarität aus patriarchalen Strukturen lösen

1. Generation, Herkunftsland Türkei, Pflichtschule in der Türkei, 7 Jahre in Österreich, 2 Kinder, getrennt lebend, im Zentralraum wohnhaft, Teilzeit als Reinigungskraft beschäftigt

Bildungserfahrungen im Ausland ■ Die Interviewpartnerin verbindet mit dem Schulsystem ein hierarchisches, autoritäres System und Erfahrungen von körperlicher Gewalt. Sie wurde ausschließlich von männlichen Lehrkräften unterrichtet und schildert Erfahrungen des „Parierens“ bzw. Gehorchens, nicht der Unterstützung und selbstständigen Entwicklung: „Die Unterstützung der türkischen Lehrer war nicht so gut. [...] Der Lehrer hat bei Nicht-Befolgen bzw. wenn jemand schlimm war, eine Bestrafung durch eine/n SchulkollegIn angeordnet, weil er nicht schlagen darf.“

Patriarchale Strukturen ■ Eigentlich wollte die Interviewpartnerin länger die Schule besuchen, dies wurde ihr allerdings durch den Großvater verwehrt: „Wenn der Opa sagt Nein, dann ist es NEIN. Egal was es ist. Ich habe viel geweint. Die Mutter ist anders, jedoch es gilt, was Opa sagt.“ Auch für die Familiensituation beschreibt die Interviewpartnerin, dass Gehorsam und Disziplin oberstes Prinzip waren, insbesondere weil der Opa auch Bürgermeister des Ortes und somit eine angesehene Person in der Öffentlichkeit war. Weiters beschreibt die Interviewpartnerin strenge Umgangsformen als sie noch in der Türkei war. So durften etwa beim Sitzen nicht die Beine übereinander geschlagen werden. Der Vater war zu der Zeit bereits im Ausland.

Lebensumstände in Österreich ■ Die Interviewpartnerin ist dem Vater nach Österreich nachgefolgt, um in dessen Firma (Gastronomie) mitzuarbeiten. Sie hat geheiratet und zwei Kinder bekommen, wovon eines aufgrund einer Behinderung spezieller Förderung bedarf. Die Firma des Vaters ist in Konkurs gegangen, wobei erkenntlich wird, dass der Vater die Interviewpartnerin und ihre Schwester mit in den Konkurs hineingezogen hat, um diesen hinauszuzögern. Die private Situation der Interviewpartnerin ist daher von Geldnot, Kinderbetreuung mit speziellen Bedürfnissen sowie der Trennung von ihrem Ehemann gezeichnet. Nähere Umstände zur Trennung gibt sie nicht preis, jedoch wird deutlich, dass sie Angst vor ihm hat und er sie in keinerlei Art und Weise (z.B. Unterhalt für Kinder) unterstützt.

Aufgrund dieser schwierigen privaten Umstände sieht sich die Interviewpartnerin gezwungen, einer Teilzeitarbeit als Reinigungskraft nachzugehen, um ihre Kinder und sich selbst ernähren zu können. Ihren eigentlichen Berufswunsch zur Kindergärtnerin hält sie für nicht umsetzbar. Den weiblichen Familienverbund (Schwester, Mutter) schildert sie als stark solidarisiert, er gibt Rückhalt und übernimmt Betreuungsaufgaben für Kinder, damit alle Beteiligten Betreuung und Arbeit vereinbaren können.

Integration und Diskriminierung ■ Die Interviewpartnerin fühlt sich grundsätzlich wohl in Österreich und schätzt trotz der schwierigen Gesamtlebensumstände die Chancen und auch Freiheiten, die ihr durch ein Leben hier ermöglicht werden: „Für mich ist es okay in Österreich. Ich gehe Arbeiten, Vormittag ist mit den Kindern, Wochenende ist ganz anders mit Kinder und Familie. Für mich ist es ganz okay, normal. Ich muss leider sagen, wenn wir in der Türkei sind, so wie wir jetzt sind, als Frau, das geht nicht. Alle schauen auf uns und zeigen auf uns. Es geht nicht, dass eine Frau Auto fährt etc. Wir vertrauen Österreich und nicht der Türkei. Ich kann hier mein Auto fahren, arbeiten gehen, einkaufen, mit Kindern spazieren gehen, aber in der Türkei, in meinem Land, schauen die Männer und die Leute reden immer über alles. Österreich ist besser für mich und vor allem für mein Kind. In der Türkei wäre mein Kind mit der Krankheit zu Hause, es gibt keine Förderungen, Therapeuten, es gibt nix, keine Schule. Österreich ist für mich und meine Kinder super.“

Gleichwohl beschreibt sie auch diskriminierende Situationen: „Wenn ich wohin gehe, nicht überall, dann denken die Leute, sie ist eine Ausländerin, manche Leute sind dann unfreundlich. Ich denke ich bin auch Mensch und z.B. er oder sie ist auch Mensch und andere denken nicht so. Ich rede schlecht [spreche nicht so gut Deutsch], wenn andere sehen, dass ich bin Fremde, dann böse schaut oder so oder meine Probleme nicht versteht.“

Zukunft ■ In erster Linie wünscht sich die Interviewpartnerin Sicherheit in aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten und damit in Verbindung auch mehr Akzeptanz in der Gesellschaft für sie als Migrantin und ihr beeinträchtigtes Kind: „Ich möchte, dass meine beiden Kinder in der Schule gut lernen. Das ist wichtig, auch für mein behindertes Kind, weil die Leute immer auf das behinderte Kind schauen. Ich möchte das nicht, dass so geredet und geschaut wird. Ich habe so viel zu tun mit meinen Kindern (Frühförderung, Therapie etc.), ich kann momentan nicht mehr arbeiten. Wenn ich Antrag für mein Visum stelle, bekomme ich wieder nur ein Jahr Verlängerung. Ich will für fünf Jahre, oder für immer oder für mehrere Jahre Sicherheit.“ Der ungesicherte Aufenthaltsstatus ist besonders belastend für sie: „Ich bin jetzt 7,5 Jahre in Österreich, aber es geht nicht ein längeres Visum ausgestellt zu bekommen. Eine Teilzeitarbeit und zwei Kinder, das reicht nicht vom Einkommen her um ein längeres Visum zu bekommen z.B. für fünf Jahre oder zehn Jahre oder für zwei Jahre. Ein längeres Visum ist abhängig vom Lohn, die Fremdenpolizei rechnet alle Kosten aus (Wohnung, Lebensunterhalt, Kinder etc.). [...] andere bekommen, obwohl es nicht passt, ein unbefristetes Visum, weil im Familienverbund genügend Geld vorhanden ist.“

Am Ende des Gesprächs offenbart sich die Interviewpartnerin als Person mit zahlreichen Erniedrigungserfahrungen, die diese reflektiert in ihren Lebensentwurf einarbeiten konnte und Wert auf Gleichberechtigung und Unabhängigkeit (in Form des Vollzugs der Scheidung) legt: „Ich möchte, dass Männer und Frauen gleich sind. Manche österreichische Männer und türkische Männer sagen, Männer ist wichtig und Frau ist nix. Das war bei meinem Mann auch so, ich bin Mann, du bist Frau, du bist nix. [...] Aber jetzt mache ich ein Scheidungspapier.“

4.5.12 Interview 12: Auf der Suche nach den Wurzeln mit sehnsüchtigem Blick und extremen Forderungen

2. Generation, Staatsbürgerschaft Österreich, Kind einer bi-kulturellen Ehe (Bosnierin und Österreicher), Muslima, dezentral wohnhaft, Schullaufbahn in Österreich mit HASCH-Abschluss, derzeit Hilfsarbeiterin in der Lebensmittelbranche in Vollzeit

Startschwierigkeiten durch Sprachdefizite ■ „Ich war in der ersten Klasse ein bissl hinten“, beschreibt die Interviewpartnerin ihren Schuleintritt. Ihre Mutter habe zwar sehr darauf geachtet, dass sie gut Deutsch lernt, aber durch ihre eigenen eingeschränkten Sprachkenntnisse waren es insbesondere die „Feinheiten“ und diverse Ausdrücke, die die Interviewpartnerin nicht verstand. Die Lehrkräfte seien aber „okay“ gewesen und man hat sich arrangiert. Diese frühen Erfahrungen von „Sprachlosigkeit“ dürften die Interviewpartnerin aber nachhaltig geprägt haben, wenn sie an anderer Stelle salopp fordert: „Alle Migranten sollen Deutsch lernen, das kostet nicht viel, das kann sich jeder leisten.“

Sackgasse Handelsschule ■ Nach der Pflichtschule wollten die Eltern, dass die Interviewpartnerin die Handelsakademie (HAK) besucht, aber 5 Jahre erschienen ihr zu lang, sodass sie sich letztlich für die Handelsschule (HASCH) entschied und sich gegen den Willen der Eltern durchsetzte. Diesen Schritt bereut die Interviewpartnerin heute noch, denn mehrmals betont sie, dass die HASCH zwar gut für sie war, am Ende habe ihr aber die Matura gefehlt und sie hat einen Hilfsberuf annehmen müssen. Sie kann sich zwar vorstellen, die Matura nachzuholen, es sei jetzt aber mit so viel Aufwand verbunden. Deutlich

wird, dass dieser, von ihr selbst als Fehlentscheidung beschriebener Schritt, sie emotional aufrührt (ihr steigen Tränen in die Augen) und sie mit diesem Thema noch nicht „fertig“ ist.

Hauptsache eine Arbeit! ■ Obgleich die Interviewpartnerin von einer qualifizierten Berufstätigkeit träumt („Chefin sein wäre toll.“), ist sie grundsätzlich zufrieden mit der Tätigkeit als Hilfsarbeiterin im Lebensmittelsektor. Ihre Eltern und auch ihr Mann arbeiten dort, das Klima sei gut und die Bezahlung sehr gut. Der Traum nach Veränderung ist eher ein Gefühlswunsch, Sicherheit geht vor: „Hauptsache eine Arbeit!“ Hier orientiert sich die Interviewpartnerin voll an ihren Eltern, die sie als sparsam und zielstrebig beschreibt.

Herkunft ■ Das Verhältnis der Interviewpartnerin zu Religion und ethnischen Wurzeln in Bosnien kann als verklärt, auf Basis von Urlaubserinnerungen und religiösen Geschichten beschrieben werden. In der bi-kulturellen Ehe der Eltern ist die Mutter moderat religiös, der Vater hat keinen Bezug zu Religion. Für sie selbst war Religion immer schon bedeutend, obgleich die Einhaltung der Traditionen generell keinen Stellenwert für die Interviewpartnerin hat. Die Großmutter mütterlicherseits hat Einfluss auf das Bild der Befragten zur Religion. Diese betet viel und „erzählt immer Geschichten aus der Religion“, die die Interviewpartnerin beeindrucken und Sehnsüchte in ihr wecken: "so schön".

Die Interviewpartnerin hat ihren Ehemann vor drei Jahren im Urlaub in Bosnien kennengelernt. Er ist sehr religiös, betet immer und hält sich an die traditionellen Essensvorschriften. Durch ihren Ehemann beeinflusst, übt auch die Interviewpartnerin die Traditionen stärker aus. Ganz in der Tradition wurde dann auch die Hochzeit gefeiert.

Die Interviewpartnerin zeichnet sich durch unbestimmte Gefühle hinsichtlich ihrer ethnischen Wurzeln aus, sie wirkt suchend. Sie hängt einem sehnsuchtsvollen Bild von Herkunft (Bosnien als Urlaubsland, Religion als Schutz und Zuflucht) an. Zum einen sieht sie ihre Zukunft (leben und arbeiten) klar in Österreich und im Haus der Eltern, das sie einmal erben wird, zum anderen schildert sie, dass sie gemeinsam mit ihrem Mann gerade in Bosnien ein Haus baut.

Anpassung! ■ Die Interviewpartnerin wirkt noch nicht ganz stimmig ihre Zukunft betreffend. Sie zeichnet sich durch ein sehr hohes Sicherheitsbedürfnis aus und ist stark anpassungswillig. Erstaunlich erscheint, dass die Interviewpartnerin keinerlei Verständnis für mögliche Problemlagen von MigrantInnen aufbringt. Neben der Forderung, Deutsch zu lernen schildert sie, dass sie sich für MigrantInnen schämt, wenn diese im Geschäft nicht Deutsch sprechen, sich durch das Geschäft in fremder Sprache zurufen. Sie bekennt sich auch offen dazu, FPÖ zu wählen und findet die Partei nicht ausländerfeindlich. Diese Ideologie spiegelt sich auch in ihrer letzten Aussage wider: „Alle AusländerInnen, die nicht arbeiten wollen und dauernd arbeitslos sind, gehören ausgewiesen.“

4.5.13 Interview 13: Die orientierungslose Eingebürgerte

1. Generation, 9 Jahre in Österreich und eingebürgert, Migrationshintergrund Türkei, Kurdin, Muslima, dezentral wohnhaft, Volksschule im Ausland, Hauptschule und Polytechnische Schule in Österreich, Lehre Einzelhandel abgebrochen, derzeit auf Arbeitsuche

Schulischer Werdegang ■ Die Interviewpartnerin hat die Volksschule in der Türkei besucht. „Danach sind wir im März 2002 nach Österreich gekommen, als ich eben so zehn Jahre alt war. Hier habe ich dann direkt mit der Hauptschule angefangen. Danach bin ich in die Polytechnische gegangen, und darauf habe ich die Berufsschule besucht, die ich aber nicht beendet habe. Ich habe zwar abgeschlossen, aber habe die Abschlussprüfung nicht gemacht.“ Später im Gespräch erwähnt sie nicht so gute Deutschkenntnisse als Grund dafür, die Abschlussprüfung nicht absolviert zu haben.

Lehrabschluss ■ Obgleich die Eltern der Interviewpartnerin selbst über sehr wenig Bildung verfügen – die Mutter hat keine Schule besucht und ist Analphabetin, der Vater kann zwar lesen und schreiben, über einen Schulbesuch weiß die Interviewpartnerin aber nichts – haben diese die Berufsausbildung ihrer Tochter gefördert und gefordert: „Vor allem mein Vater wollte, dass ich eine Berufsausbildung mache und sie unterstützen mich auch.“ Die Lehrstelle zur Einzelhandelskauffrau konnte die Interviewpartnerin letztlich über den Kontakt einer Kursleiterin in einer AMS-Maßnahme erhalten. Das duale Lernsetting war motivierend für die Interviewpartnerin: „Begleitend mit der Arbeit fand ich es auch sehr gut, es gefiel mir!“ Die Lehrabschlussprüfung hat sie jedoch nicht gemacht.

Orientierungslosigkeit ■ Zurzeit befindet sich die Interviewpartnerin auf Jobsuche. Sie wirkt sehr orientierungslos und nennt unterschiedliche Richtungen, die sie sich vorstellen kann einzuschlagen: „Am Anfang wollte ich eben Einzelhandelskauffrau werden, aber jetzt ist es so, dass mich der Beruf des Friseurs reizt. Ich habe aber bis jetzt nichts dazu getan um dies auch umzusetzen, ich weiß nicht warum, ich habe nicht daran gedacht.“ Später im Gespräch: „Ich weiß momentan nicht, was ich weiter machen will! [...] Vielleicht mach ich noch eine Ausbildung zur Lagerarbeiterin oder als Verpackerin. [...] Ich habe eigentlich keine konkreten Wünsche, keine Ahnung, ich weiß gar nicht, will eher in Fabriken arbeiten.“

Unkonkrete Zukunftsbilder ■ Die Interviewpartnerin wirkt orientierungslos, aber auch sehr zurückhaltend. Sie ist schüchtern, traut sich wenig zu, schildert ihre Erlebnisse eher aus einem resignativ-passiven Blickwinkel. Sie beschreibt, sich hier eher noch fremd, „nicht so ganz wohl“ zu fühlen. Ihre Zukunftspläne sind unkonkret und kaum gefestigt. Einzig die Gründung einer Familie scheint im Lebensentwurf relativ fix verankert.

4.5.14 Interview 14: Die „ganz normale“ junge Frau, für die Unterstützungssysteme gut gegriffen haben

2. Generation, Migrationshintergrund Bosnien/ Herzegowina, Staatsbürgerschaft Österreich, Muslima, dezentral wohnhaft, Pflichtschule in Österreich, HASCH abgebrochen, derzeit Lehre im Bereich Lebensmittelhandel

Guter Start ■ Die Interviewpartnerin kam im Alter von zwei Monaten mit der Mutter nach Österreich, die dem Vater nachfolgte, der damals bereits zwei Jahre in Österreich lebte und arbeitete. Somit hat sie die gesamte Schullaufbahn in Österreich absolviert, an die Volks- und Hauptschule die Polytechnische Schule angeschlossen, dann die erste Klasse Handelsschule abgebrochen. Diese Entscheidung wurde von den Eltern mitgetragen und fiel selbstbestimmt, da die Interviewpartnerin sich als Person beschreibt, die hohe Praxisanteile zum Lernen benötigt und von sich behauptet: „Ich bin keine, die täglich lernen will.“ Die Schulzeit beschreibt die Interviewpartnerin als gute Zeit, sie habe keinerlei Schwierigkeiten erlebt und sich nicht diskriminiert gefühlt.

Mit „Schnuppern“ zur Lehrstelle ■ Nach Abbruch der HASCH war die Interviewpartnerin über einen Zeitraum von sechs Monaten arbeitslos. Sie schildert dieses Erlebnis als „bedrückend, aber nicht schlimm“. Sie habe die Chance gehabt, vom AMS finanziert einen BFI-Crashkurs für den Bereich Handel zu belegen, der ihr auch die Möglichkeit zu Schnupperpraktika eröffnet habe. So hat sie letztlich auch ihre Lehrstelle gefunden: „Beim zweiten Schnuppern hat der Chef bereits nach dem ersten Tag gefragt, ob ich bleiben will.“

Unterstützungssysteme, die greifen ■ Es wird deutlich, dass die vorhandenen Unterstützungssysteme im Fall der Interviewpartnerin gut gegriffen haben. Sie beschreibt, während der Berufsentscheidung von allen Seiten gut persönlich unterstützt und gestärkt worden zu sein und zeigt sich sehr dankbar für die eingeräumten Möglichkeiten: Dem AMS gegenüber für die Kursmöglichkeit, dem BFI gegenüber für die Vermittlung von Schnupper-

plätzen sowie den Eltern gegenüber für den Zuspruch, der nicht nur durch die Mutter, sondern besonders auch durch den Vater erfolgte.

Eine „solide“ Zukunftsperspektive ■ Die Interviewpartnerin beschreibt sich selbst als nicht anders als andere junge Frauen. Sie hat den Wunsch, später eine Familie zu gründen, ein eigenes Haus zu haben sowie ein gutes Einkommen zu erzielen. Beruflich denkt sie ernsthaft darüber nach, nach der Lehrabschlussprüfung für den Handel die Lehre zur Bürokauffrau anzuschließen, um sich beruflich besser abzusichern. Für praxisnahes Lernen ist sie somit weiterhin offen.

Mit der eigenen „Herkunftskultur“ fühlt sie sich lediglich über die Sprache (mit der Mutter und einigen FreundInnen) sowie über den Glauben verbunden, wenngleich Traditionen nur eine kleine Rolle für sie spielen. Diese interpretiert sie als unverbindlich, so hätten es ihr die Eltern bereits vorgelebt bzw. übermittelt.

„Die Türken“ ■ Da die Interviewpartnerin sich selbst kaum als Migrantin wahrnimmt – sie verfügt auch bereits über die österreichische Staatsbürgerschaft –, zeigt sich in der Frage der Reflexion des Status von Menschen mit Migrationshintergrund in der österreichischen Gesellschaft ein unstimmiges Bild. Zum einen kritisiert sie die einseitige Betrachtung der „AusländerInnen“ in Österreich und deren Zuschreibung zu kriminellen Machenschaften: „AusländerInnen werden bei allen Delikten in einen Topf gesteckt“, zum anderen kategorisiert und etikettiert sie selbst aber „die TürkInnen“ als integrationsunwillig: „Besonders bei den Türken ist das so. Weil, wem es in Österreich nicht gefällt und immer nur schimpft, die Sprache nicht lernen will, soll selber wieder gehen oder zurück geschickt werden.“

4.5.15 Interview 15: Innere Abkehr und Emigration

2. Generation, Migrationshintergrund Türkei, Staatsbürgerschaft Österreich, Pflichtschulabschluss, Muslima, dezentral wohnhaft, Bezug von Notstandshilfe, derzeit arbeitsuchend

Prägende Negativerfahrungen im Schulsystem ■ Die Interviewpartnerin ist in Österreich geboren und hat ihre gesamte Schullaufbahn in Österreich absolviert. Nach der Hauptschule hat die Interviewpartnerin die Polytechnische Schule besucht, diese aber abgebrochen. Auch einen AMS-Kurs habe sie abgebrochen, erst die Ausbildung zur Kindergartenhelferin hat sie abgeschlossen. Die Erfahrungen mit dem Bildungssystem im Allgemeinen hat sie nicht so positiv in Erinnerung. LehrerInnen hätten sich nicht wirklich gekümmert und Kinder mit Migrationshintergrund nur als Last erlebt: „Ich habe von Anfang an schon immer Schwierigkeiten gehabt, weil meine Deutschkenntnisse schlecht sind und zu Hause wurde auch nicht viel Deutsch gesprochen. Weiters wurden wir von anderen MitschülerInnen gehänselt und gemobbt, das war für uns auch nicht wirklich förderlich. Diese Probleme haben in der Volksschule angefangen und bis zur Hauptschule weitergeführt, es war eine sehr schwierige Zeit. Es schien sogar, dass die LehrerInnen gegen uns waren und uns nie wirklich beachtet haben. Im Poly war es dasselbe, ich wurde weiter gehänselt und ich habe nie wirklich dazu gehört. Im Allgemeinen war ich mit den LehrerInnen in der Schule nicht zufrieden, weil sie mich und andere wie mich nicht in Schutz genommen haben oder gefördert haben. Es schien, so als ob sie sich gar keine Mühe geben wollten bzw. wir waren bloß Arbeit für sie, obwohl es ja ihre Arbeit ist... den Kindern etwas beizubringen und sie zu fördern.“

Psychische Auswirkungen ■ „Meine Entscheidungen über die Abbrüche sind nicht darauf rückzuführen, dass ich nicht wollte oder dass ich faul war. Mein Problem war, dass ich die Hänseleien satt hatte und ich keine Kraft mehr hatte. Ich war psychisch am Ende, hatte keine Energie mehr, wurde krank und aus diesem Grund musste ich abbrechen, damit ich nicht

noch schlechter mit meiner Gesundheit dastand.“ Depressionen, Angstzustände oder Apathie habe sie auch bei vielen anderen Betroffenen beobachtet. Die Meisten hätten sich dann wie sie auch gegen die Schule und für ihre Gesundheit entschieden, „weil sonst wären wir daran untergegangen“. Gerade wenn man etwas zurückhaltender und introvertierter ist, dann biete man sich quasi auf dem silbernen Tablett an für entsprechende Sticheleien.

Heirat und Emigration als Perspektiven ■ Die Interviewpartnerin wird einen Türken heiraten und sich mit ihm in der Türkei eine Existenz aufbauen. Sie hat innerlich mit Österreich abgeschlossen: „Natürlich wäre es mir lieber gewesen, dass ich mich hier besser einleben hätte können, aber es hat nicht geklappt. Jetzt aber bin ich zufrieden und warte mit Vorfreude auf meine Zukunft.“ Die Eltern unterstützen das Vorhaben, weil sie wissen, „dass ich es hier nicht mehr probieren möchte, weil ich schon so viel Negatives erlebt habe.“

Neuanfang in der Türkei ■ „Ich könnte mir vorstellen, dass ich nach der Heirat, wenn ich in der Türkei bin, mit meiner Bildung fortsetzen könnte. Ich habe hier sehr viele Schwierigkeiten gehabt in der der Schule, in meiner Bildung usw. und deswegen will ich hier nichts mehr machen und würde es gerne in der Türkei versuchen. [...] Die Fortsetzung meiner Ausbildung in der Türkei ist für mich schon irgendwie realistisch, weil mein zukünftiger Mann würde mich auch unterstützen und wir haben uns gemeinsam schon informiert über die Möglichkeiten dort.“ Ihr abschließendes Statement zu Österreich lautet: „Ich würde versuchen, die Ansichten der Menschen zu verändern, denn das ist das A und O finde ich. Wenn das gelöst wäre, dann gebe es die restlichen Probleme nicht; man sollte jedes Kind unterstützen, egal, ob es ein/e AusländerIn ist oder nicht.“

4.5.16 Interview 16: Mehrsprachigkeit und Vielfalt nutzen

2. Generation, Staatsbürgerschaft Bosnien/ Herzegowina, Muslima, dezentral wohnhaft, HAK-Matura, zurzeit Angestellte in Vollzeit in einer Speditionsfirma

Gute, sprachbegabte Schülerin ■ Die Interviewpartnerin hat nur förderliche Schulerfahrung, wurde für ihre Sprachkenntnisse immer bewundert und war in der HAK die einzige Schülerin mit Migrationshintergrund. Relativ schnell nach der Matura konnte sie eine Vollzeit-Beschäftigung im Speditionsgewerbe finden. Ihre Sprachkenntnisse bringt sie in ihrer Beschäftigung perfekt zum Einsatz.

Betriebsklima ■ Auch mit der konkreten Arbeitssituation schildert sie gute Erfahrungen. Im Betrieb gibt es viele Kraftfahrer mit Migrationshintergrund, aber keine Diskriminierung. Der Arbeitsplatz gefällt ihr sehr gut, sie möchte in der nächsten Zeit keine andere Arbeit. Vor allem bietet die Arbeit viele verschiedene Tätigkeiten und das mache es abwechslungsreich.

Dolmetschen ■ Eine Lehrerin in der HAK habe gemeint, die Interviewpartnerin solle die Ausbildung zur Dolmetscherin anschließen, da sie nicht nur tolle Sprachkenntnisse habe, sondern auch über die Begabung verfüge, sich in andere hinein zu versetzen und deren Aussagen korrekt wieder zu geben. Die Interviewpartnerin beschreibt diesen möglichen Weg der Weiterentwicklung als zurzeit nicht vorrangig, man merkt aber ein Blitzen in den Augen, somit läge es wohl im Bereich des Möglichen, hier später weiter zu denken.

Hybride Identität ■ Die Interviewpartnerin fühlt sich in beiden Lebenswelten zuhause, möchte keine von beiden vermissen. Ihre Zukunft sieht sie klar in Österreich. Die Frage der Partnerwahl fällt allerdings doch eher zugunsten einer inner-ethnischen Beziehung aus, denn: „der ist so aufgewachsen wie ich. Ich kann mir eine Partnerschaft nur mit wem vorstellen, der ähnliche Gefühle aus dem Migrationshintergrund mitbringt und mich dadurch besser in meinen Gefühlen versteht.“

4.5.17 Interview 17: Plädoyer für mehr Gerechtigkeit

1. Generation, 8 Jahre in Österreich, Staatsbürgerschaft Türkei, Muslima, dezentral wohnhaft, Pflichtschule in Österreich beendet, derzeit auf Arbeitsuche

Werdegang ■ Die Interviewpartnerin ist nach der Volksschulzeit nach Österreich migriert und hat die Pflichtschule in Österreich abgeschlossen. Hier konnte sie in die Hauptschule einsteigen und hat dann die Polytechnische Schule besucht. Darauf folgte ein AMS-Orientierungs-Kurs, über diesen konnte sie in eine Lehre zur Einzelhandelskauffrau vermittelt werden. Diese Lehre hat sie – nach eigenen Angaben mangels Interesse für den Beruf – nach sechs Monaten abgebrochen. Im Anschluss daran hat sie mehrere Monate als Hilfsarbeiterin gearbeitet und ist derzeit wieder auf Arbeitsuche, vorzugsweise für eine neue Lehrstelle.

Status Quo: in der Schwebe ■ „Ich bin nicht wirklich zufrieden, es ist so, dass ich nicht ganz unzufrieden bin, aber ich bin auch nicht zufrieden, denn ich würde mir mehr Informationen über Möglichkeiten wünschen. [...] Weil ich auch endlich Perspektiven haben will.“ Die Interviewpartnerin erlebt sich selbst in einer Schwebeposition: „Ich bin zurzeit in einer Zwischenphase, auf der einen Seite finde ich mich mit meiner Situation ab, aber auf der anderen Seite will ich immer noch kämpfen. [...] Man ist in einer Schwebeposition, man weiß nicht was man darf oder nicht bzw. welche Möglichkeiten ich eigentlich habe, da würde ich mir mehr wünschen, dass man auf meine Fähigkeiten und Wünsche besser eingehen würde. Beispielsweise suche ich immer noch einer Lehre, die mir auch zusagt, weiters bin ich am Überlegen ob ich die Abend-HAK machen sollte, ich bin immer noch unentschlossen. [...] Der AMS-Kurs verhilft mir, mehr Informationen über den Arbeitsmarkt zu bekommen und bringt auch Sachen betreffend die Arbeitsuche bei. Schön wäre es aber, wenn bei der Jobsuche auf mein Suchprofil eingegangen werden würde, denn die angebotenen Stellen waren meist zu weit weg und weiters wurden mir immer wieder Hilfsarbeitertätigkeiten angeboten.“

Kopftuch ■ Die Interviewpartnerin beschreibt für die Systeme Schule, Arbeitsmarkt und Gesamtgesellschaft gleichermaßen Erlebnisse von Fremdheit, sozialer Distanz und Ausgrenzung: „Was man verallgemeinern kann ist, dass wenn man mit einem Kopftuch zur Schule gehen wollte, dann konnte man sich darauf einstellen, dass jemand was dagegen hat. Man wurde sehr schlecht behandelt und gemobbt, von Lehrern und von anderen Schülern, aber mehr von Lehrern.“ Daraus ergibt sich, dass sie sich „hier gar nicht zugehörig, eben fremd“ fühlt, zum Einen aufgrund ihres Aussehens, zum Anderen auch, aufgrund der von ihr eher als integrationsfeindlich erlebten Kultur in Österreich.

Das Bild von „den Fremden“ ■ Die Interviewpartnerin sieht als Wurzel der Ungleichheit die Einstellung gegenüber Fremden, die sich verändern müsse: „Die größten Probleme und Diskriminierungen findet man bei den Menschen selber. [...] Sobald das [fremde Wurzeln] bemerkt wird, gehen die österreichischen Ansprechpartner einen Schritt zurück.“ Das beschreibt sie auch aus Erfahrungen im eigenen Umfeld: „Da ich in einem kleinen Bezirk lebe, ist es für ein Mädchen mit Kopftuch schwierig, als ein volles Mitglied angenommen zu werden. Solche Menschen haben auch eine Chance verdient und man sollte nicht durch Äußerlichkeiten einen Menschen abstempeln. Menschen werden nämlich nur durch ihr Äußeres beurteilt und die Ziele sowie Fähigkeiten eines Menschen werden komplett übersehen. In meinem Fall ist das größte Problem die Arbeit, die mir zugeschrieben wird, denn es ist keine Tätigkeit, die mir zusagt bzw. die ich für eine sehr lange Zeit ausüben möchte. Ich möchte eine richtige Ausbildung mit guten Jobchancen und eine gute Zukunft haben. Um nicht aufzugeben habe ich mir immer wieder andere Personen vor Augen geführt, die es trotz derselben Schwierigkeiten geschafft haben, sich seinen Weg zu machen; ich habe mir Vorbilder gesucht, um mich zu motivieren.“ Als persönliches Vorbild

nennt sie unter anderen die Politikerin Mahinur Özdemir: „Sie hat es trotz ihres Kopftuches geschafft, in das EU-Parlament gewählt zu werden und ich bin mir sicher, sie hat vor großen Schwierigkeiten gestanden bevor sie das geschafft hat.“

Mehr Akzeptanz und Gleichheit ■ Generell stellt die Interviewpartnerin ein Umdenken in Richtung Akzeptanz als zentrale Forderung für mehr Chancengleichheit auf: „Die Menschen und Firmen müssten umdenken, denn wenn Menschen wie ich zu ihnen gehen, sollten sie nicht wegschauen bzw. sie ignorieren. Sie sollten Menschen wie mich auch akzeptieren und anerkennen, dass wir auch zu dieser Gesellschaft gehören, denn sobald dies geschieht wird auch die allgemeine Situation besser. Die Ansicht über die Fremden und nicht dazugehörenden Menschen muss verschwinden, damit junge Menschen wie ich bessere Chancen haben, sich integrieren zu können und in Österreich eine Heimat zu sehen.“ Ihren ausgeprägten Sinn für Gleichheit bringt sie zudem mit folgenden Worten zum Ausdruck: „Ich würde versuchen, die Ansichten der Menschen zu verändern, nicht die Nationalität, das Aussehen oder die Religion sollte darüber entscheiden, ob jemand wichtig ist oder nicht, sondern nur der Mensch allein sollte zählen und wichtig sein wegen des Menschseins. Die Fähigkeiten, die ein Mensch mitbringt sollten zählen und nicht das Aussehen.“

4.5.18 Interview 18: Selbstbestimmung, gute Bildung, Individualisierung

2. Generation, Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft Bosnien/ Herzegowina, Muslima, im Zentralraum wohnhaft, Schullaufbahn in Österreich bis zur Matura, derzeit Studium

Schule und Bildung ■ Die Interviewpartnerin beschreibt, dass sie von Eltern und LehrerInnen gut unterstützt wurde, diese „waren Motor“, sich über Volksschule, Hauptschule, Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe letztlich zum Studium hin zu entwickeln. Die Interviewpartnerin wird demnächst die Studienrichtung wechseln. Die Entscheidung zum Studium bzw. für die Fachrichtung sei völlig autonom und nach eigenem Interesse ausgefallen: „Es war meine eigene Entscheidung aus der Schulerfahrung, Eltern oder andere Personen haben keinen Einfluss gehabt. [...] Ich hatte unbegrenzten Spielraum.“ Indirekt wirkte jedoch die Mutter mit ihrer Zielstrebigkeit als Vorbild sowie der bildungsaffine Haushalt als Ganzes: Beide Elternteile haben im Ausland eine Ausbildung auf Maturaniveau abgeschlossen.

Diskriminierung Fehlanzeige? ■ Die Interviewpartnerin gibt an, keine benachteiligenden Erfahrungen gemacht zu haben, es gäbe viele StudentInnen mit Migrationshintergrund. Auch für das Schulsystem beschreibt sie keinerlei Negativerlebnisse. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass sie noch keine Erfahrungen mit Jobsuche und Arbeitskontexten sammeln konnte, wo Diskriminierungserlebnisse am häufigsten aktiv wahrgenommen und geschildert werden.

Außerdem wirkt die Interviewpartnerin in allen Belangen sehr stark assimiliert an die österreichische Gesellschaft (z.B. Erscheinungsbild, sprachlicher Ausdruck), einzig die Religion des Islam unterscheidet sie von einer autochthonen, jungen Frau. Religion beschreibt sie als sehr wichtig für sich, die Ausübung von religiösen Traditionen ist ihr weniger wichtig.

Individualisierte Zukunft: You can get it if you really want! ■ Die Interviewpartnerin glaubt fest daran, dass MigrantInnen im österreichischen Bildungs- und Gesellschaftssystem nicht bzw. kaum benachteiligt sind. Ein Bewusstsein dafür, dass Bildung nicht für alle MigrantInnen derart positiv verläuft, bringt sie nicht zum Ausdruck.

Der Geist des Kapitalismus und der Individualisierung wird deutlich spürbar und von der Interviewpartnerin als Chance wahrgenommen, selbstbestimmt zu handeln. In diesem Sinne

äußert sie auch ihren einzigen Zukunftswunsch: „Ein erfolgreiches Berufsleben nach dem Studienabschluss.“ Ihre Mehrsprachigkeit sieht sie dabei als zentralen Vorteil.

Fazit: Österreich ist unbewusst bereits multi-kulti ■ Abschließend merkt die Interviewpartnerin an, dass sie Österreich bereits als multi-kulturelle Gesellschaft empfindet, sich das aber noch nicht in die Köpfe der Menschen eingeprägt hat: „Ich finde es interessant, dass keine Bewusstheit dafür besteht, dass die kulturelle Identität gut ausgeprägt und in das Leben in Österreich integriert ist.“

4.5.19 Interview 19: Wirkungen von Integrationsschule und gesundheitlichen Einschränkungen

2. Generation, Staatsbürgerschaft Türkei, geboren in Österreich, Muslima, im Zentralraum wohnhaft, Hauptschulabschluss, gesundheitliche Einschränkungen, derzeit auf Arbeitsuche

Integrationsschule ■ Die Interviewpartnerin wurde in der 2. Klasse Volksschule in den Hauptfächern in die Integrationsschule versetzt und hat bis heute schlechte Erinnerungen daran: „Es ging eigentlich ganz gut in der ‚normalen‘ Schule, man hat auch versucht, nach einer gewissen Zeit mich wieder voll und ganz in die ‚normale‘ Schule zu integrieren. Man machte Tests; ich hätte es auch fast bestanden, doch man gab mir zu wenig Zeit. [...] Die Lehrerin sagte beinhart, dass wir Schluss machen, ohne wenn und aber, obwohl sie gesehen hatte, dass ich fast am Fertigwerden war. Dadurch bin ich dann doch geblieben.“ Der Verbleib im Sonderbeschulungsstatus führte dazu, dass die Interviewpartnerin jegliche Lernmotivation verlor: „Das was ich wirklich schlimm fand, ist, dass man mich in diese Integrationsklasse eingesteckt hatte und mir gar nicht mehr die Möglichkeit gab, da raus zu kommen, einen normalen Abschluss zu holen. [...] Genau dann ist meine Welt erschwärzt. Ich wollte Dolmetscherin werden oder Lehrerin, aber das war dann das Ende. Deswegen habe ich die Schule ganz und gar gelassen, da man mir sowieso nichts bot. [...] Man gibt einem gar keine Alternativen, wenn ich vorher Informationen bekommen hätte, gefördert worden wäre, wäre ich jetzt woanders. Ich bin jetzt 19 und ich habe weder eine Lehre noch eine Arbeit.“

Gesundheitliche Einschränkungen ■ Während der Hauptschule unterzog sich die Interviewpartnerin mehreren Operationen aufgrund eines verkürzten Beines und fehlte teilweise lange im Unterricht. Mit Unterstützung der Eltern, die sie täglich mit dem Auto zur und von der Schule fuhren, schaffte sie letztlich einen positiven Abschluss. Eigentlich wollte die Interviewpartnerin sofort eine Lehre (Friseurin) beginnen, doch aufgrund der zeitaufwändigen Nachkontrollen und der eingeschränkten Belastbarkeit erwartete sie, auf negative Reaktionen zu treffen und zog sich vorerst vom Arbeitsmarkt zurück. Erst nach der endgültigen Versicherung der ÄrztInnen, dass das Bein nun völlig belastbar sei (ca. zwei Jahre nach den Operationen), begab sich die Interviewpartnerin aktiv auf Arbeitsuche. Sie konnte kurzfristige Beschäftigungen (über Leasingarbeit) und Praktika ausüben, aber noch nicht fix unterkommen, was auch an der eingeschränkten Mobilität der Interviewpartnerin liegt: „Letztens hatte ich wieder mal ein Praktikum in einer Kleiderkommission, es gefiel mir richtig gut und man zeigte Verständnis, da ich nicht so belastbar war. Ich wollte eigentlich dort weiterarbeiten, jedoch das Problem war, dass es einfach zu weit weg war von mir zuhause und die Verbindungen doch sehr schlecht sind. Meine Eltern sind beide arbeitstätig, dass ich somit auch nicht wirklich die Möglichkeit habe, zur Arbeit zu kommen. Somit will ich auch unbedingt meinen Führerschein machen!“

Benachteiligung am Arbeitsmarkt ■ Die Interviewpartnerin hat ein starkes Empfinden zur Diskriminierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt. Sie beschreibt den Unterschied, den ArbeitgeberInnen machen würden und eigene Diskriminierungserfahrungen: „Ja, ich denke schon, dass man hier unterscheidet zwischen Österreichern und uns. Jedem passiert das,

meine Freunde berichten mir auch über dieselben Zustände. Man wird einfach unfair behandelt nur weil man kein „Österreicher„ ist. [...] Die Realität ist so, dass die Arbeitgeber sehr stark unterscheiden zwischen Migranten und Österreichern und man uns ungern Stellen anbietet. Ich bewarb mich mal bei einem Bäcker, obwohl ich Bedenken hatte, machte ich ein Praktikum, es ging gut und der Arbeitgeber war auch zufrieden mit mir und sagte mir, dass ich nächste Woche kommen soll, um dort anzufangen. Jedoch, als ich die darauffolgende Woche zu ihm ging, sagte er mir plötzlich, dass er die Stelle schon jemand anderem versprochen hätte. [...] Man fühlt einfach die Diskriminierung, ich habe alles versucht, x Praktika. Man nutzt einen einfach nur aus, aber man gibt uns nichts zurück.“

Rückzug ■ Ob dieser Benachteiligungserfahrungen im Bildungssystem wie auch am Arbeitsmarkt hegt die Interviewpartnerin den Wunsch, innerhalb der Ethnic Community eine Ausbildung finden zu können. Dieser Rückzug wird auch in anderen Aussagen deutlich, als sie schildert, keine FreundInnen zu haben und den Wunsch äußert, zu heiraten: „Ich habe fast gar keine Freunde, da man hier keine richtigen Freundschaften schließen kann, man wird sehr schlecht beeinflusst, es ist besser gar keine Freunde zu haben. [...] Jetzt bin ich 19 und ich würde mir wünschen so mit 23 zu heiraten, jemanden kennen zu lernen, der auch gut ist und meiner Person entspricht.“ Bei allem Rückzug bleibt aber der Wunsch, am Erwerbsleben zu partizipieren: „Mein einziger Wunsch ist es einfach, dass man mir die Möglichkeit gibt einen Beruf zu erlernen, meinen Führerschein zu machen und eventuell zu heiraten und zu leben. Dass ich eben selber meinen Unterhalt bestreiten kann und bis zum Schluss auch arbeiten kann.“

4.5.20 Interview 20: Bestehen durch Assimilation und Chancenwahrnehmung

1. Generation, Staatsbürgerschaft Bosnien/ Herzegowina, Muslima, im Zentralraum wohnhaft, 6 Jahre in Österreich, Schullaufbahn: Gymnasium im Ausland wegen Migration abgebrochen - in Österreich Polytechnikum - anschließend Abendgymnasium, derzeit arbeitsuchend und auf Start der Ausbildung zur Kindergärtnerin wartend

Matura auf Umwegen ■ Die Interviewpartnerin hat in Bosnien das Gymnasium besucht, dieses jedoch durch den Nachzug zu den Eltern nach Österreich abgebrochen. Sie wurde in Österreich in die Polytechnische Schule geschickt und hat anschließend als Hilfskraft in Büros und im Verkauf gearbeitet sowie über das Abendgymnasium die Matura gemacht.

In Österreich „bestehen“ ■ Die Interviewpartnerin beschreibt, dass sie nach sechs Monaten in Österreich bereits gute Deutschkenntnisse erworben hatte, sodass es ihr leicht möglich war, die Schule zu schaffen und in Beschäftigung zu kommen. Die ausgeübten Hilfstätigkeiten beschreibt sie als Mittel zum Zweck des Lebensunterhaltes, es sei nicht schwierig gewesen, eine Anstellung zu finden. Jetzt nach Abschluss der Matura hat sich über die Ausbildung zur Kindergarten-Helferin der Wunsch gefestigt, sich als Kindergärtnerin über ein berufsbegleitendes Kolleg zu qualifizieren.

In den Schilderungen der Interviewpartnerin tritt deutlich der Wunsch danach „zu bestehen“ zutage: Bereits als Kind habe sie den starken Wunsch gehabt, schnell lesen und schreiben zu lernen. Als Heranwachsende lebte sie bei ihrer Großmutter, da die Eltern zu diesem Zeitpunkt schon in Österreich arbeiteten und lebten und lediglich an Wochenenden nach Hause kamen – ein weitgehendes „Bestehen“ ohne Eltern im Alltag. Daraus hat sich eine gewisse Unabhängigkeit der Interviewpartnerin in Entscheidungen entwickelt. Sie räumt zwar ein, sich mit Eltern und Verwandten abzusprechen, die Entscheidungen trifft die Interviewpartnerin allerdings allein.

Assimilation ■ Für die Interviewpartnerin ist es selbstverständlich, sich den österreichischen Gepflogenheiten anzupassen, etwa, sich der Ablehnung des Kopftuchs zu fügen: „Die Leute

sollen ohne Kopftuch sein, weil es ist schwer, damit Arbeit zu finden“. Sie ist zwar Muslima, Religion spielt aber kaum eine Rolle für sie: „Ich bin in Österreich und nicht in meinem Land und da ist es egal für mich.“

Fokus Chancen ■ Gefragt nach Wünschen an die österreichische Gesellschaft und Politik plädiert die Interviewpartnerin für Chancengleichheit im Allgemeinen: „Jeder sollte Arbeit finden, Kinder sollen Chance haben für die Schule“, ruft aber auch die Eigenverantwortlichkeit auf den Plan: „Es gibt so viele Chancen hier, man muss selbst was tun.“

4.5.21 Interview 21: Kopftuch an der Kassa – kein Problem

1. Generation, Staatsbürgerschaft Österreich, Geburtsland Türkei, 8 Jahre in Österreich, Muslima, im Zentralraum wohnhaft, Hauptschulabschluss in der Türkei, derzeit Vollzeitbeschäftigung als angelernte Kassiererin

Hilfsarbeit statt Ausbildung ■ Die Interviewpartnerin hätte im Anschluss an ihren Hauptschulabschluss in der Türkei gerne eine Lehre absolviert, konnte aber letztlich nur als Hilfsarbeiterin in diversen Jobs am Arbeitsmarkt Fuß fassen. Sie beschreibt aber, sich nicht mit der derzeitigen Situation abfinden zu wollen: „Ich versuche, mich mit der Situation nicht abzufinden und zufrieden zu sein, ich versuche eher dagegen anzukämpfen und das Bestmögliche daraus zu schlagen.“ Einen kleinen Karrieresprung konnte sie innerhalb ihrer derzeitigen Firma bereits machen: Sie konnte aufgrund einer Karenzierung der Kassiererin vom Lager in den Verkauf an die Kasse wechseln – immerhin eine angelernte Tätigkeit. Dieser Wechsel wurde ihr vom Chef direkt angeboten, und mit ihrer derzeitigen Ausbildung sah sie das als die bestmögliche Gelegenheit: „Da ich nur den Hauptschulabschluss habe, ist das das Bestmögliche, was man machen kann.“ Fest steht für sie aber auch, dass hier nicht die Endstation ihrer Karriere sein wird, sie strebt die Lehre zur Bürokauffrau an: „Jetzt habe ich mir das Ziel gesetzt, Bürokauffrau zu werden. Da man nicht so weitermachen kann, es ist nötig, eine Ausbildung zu machen. [...] Das habe ich mir jetzt vorgenommen zu machen.“

Mit Kopftuch an die Kassa ■ Selbstzufrieden beschreibt die Interviewpartnerin, dass sie trotz anfänglicher Unsicherheiten ihrem Arbeitgeber und den KollegInnen beweisen konnte, was sie kann: „Am Anfang hatte ich natürlich Probleme, da du das Arbeitsklima nicht kennst, du bist einfach fremd. Man nimmt dich einfach anders wahr, es wird von einem sehr viel erwartet zum Anfang. Oder es ist auch so, dass du plötzlich vor einer Tätigkeit stehst, die du gar nicht erwartet hast. Man dachte schon vorher: ‚Ach dieses junge Ding, das frisch aus der Türkei gekommen ist, die Sprache nicht kann, kann ja eh nicht viel!‘. Als ich dann noch Kassiererin wurde, hatten sich einige schon beschwert und gefragt, warum denn ich, eine Türkin und dann noch mit Kopftuch. Das Wichtigste ist aber, dass ich das alles geschafft habe und die meisten sich gerirt haben. Dadurch konnte auch keiner mehr etwas sagen.“

Die Bildung der Frauen ■ Die Interviewpartnerin beschreibt, dass ihre Familie sich große Vorwürfe macht, dass sie noch keinen Beruf erlernen konnte: „Es ist so, dass meine Familie doch sehr traurig über meine Situation ist, weil ich leider keinen Beruf erlernen konnte. Sie machen sich Vorwürfe, dass sie mich nicht wirklich unterstützen und mir kein Weg weisen konnten, was ich tun sollte.“ So ist sich die Interviewpartnerin der Unterstützung der Eltern im Hinblick auf weitere Bildungsmaßnahmen sicher: „Weil es ist ja so, dass der Beruf einer Frau eine Art Schmuckstück, was Wertvolles ist. Man ist auf niemanden angewiesen, auch wenn man verheiratet ist, kann man auf eigenen Beinen stehen.“ Optimistisch blickt sie also in die Zukunft und schwört auf ihre Selbstwirksamkeit: „Wenn ich es will, kann ich es auch schaffen! [...] Durchbeißen!“ Von Frauen, die sich nicht bilden (wollen) und dem

Klischee von türkischen Frauen in der österreichischen Gesellschaft entsprechen, hält sie wenig: „Diejenigen, die aufgrund einer Heirat herkommen, nicht arbeiten, die Sprache nicht wirklich lernen, werten sich damit selber ab.“

Das Bild von den Türkinnen ■ Die Interviewpartnerin ist sich bewusst, dass insbesondere von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund ein sehr klischeehaft-reduziertes Bild in der Gesellschaft vorherrscht. Sie würde sich wünschen, dass Türkinnen am Arbeitsmarkt mehr Eingang in den Mainstream der Gesellschaft finden: „Man spürt natürlich eine gewisse Abneigung gegenüber Ausländer, man ist nicht so ganz akzeptiert. Also, ich sag, s mal so, wenn dich eine Frau auf der Straße sieht, fragt man dich automatisch, ob du auch als Putzfrau tätig bist. Unsere türkischen Frauen haben genau dieses Bild der Gesellschaft nun mal gegeben, natürlich will ich nicht damit sagen, dass das eine mindere Arbeit ist, man verdient hier, genauso wie in jeder Tätigkeit, sein Brot damit. Aber ich wünsche mir, dass die türkischen Frauen mehr und mehr Berufe erlernen, auch wenn es ein niedriger Beruf ist, Hauptsache man hat etwas in der Hand.“

4.5.22 Interview 22: Starkes Bemühen, bislang unbelohnt

1. Generation, Staatsbürgerschaft Bosnien/ Herzegowina, 3 Jahre in Österreich, Muslima, im Zentralraum wohnhaft, Gymnasium im Ausland aufgrund Familiennachzug abgebrochen, zurzeit Hilfsarbeiterin im Handel

Anders als erwartet ■ Die Interviewpartnerin hat die Grundschule und zwei Jahre Gymnasium in Bosnien gemacht, bevor sie aufgrund der Familienzusammenführung vor drei Jahren nach Österreich kam. Hier wollte sie eigentlich im Gymnasium fortsetzen, es kam jedoch anders: „Ich habe gedacht, ich kann hier weitermachen mit dem Gymnasium und habe hier in [Ort xy] auch angefangen, ins Gymnasium zu gehen, aber sie haben mich ein Jahr zurückgestellt. In diesem Jahr habe ich alle Gegenstände geschafft, außer Deutsch. Das war nicht beurteilt, so haben wir es mit der Schule ausgemacht. Am Ende dieses Jahres haben sie mir dann gesagt, sie würden mir raten, nicht mit der Schule weiterzumachen, sondern eine Abendschule zu besuchen, weil es für mich leichter wäre. Vielleicht war das in ihrem Interesse oder sie wollten mir wirklich etwas Gutes tun. Das weiß ich nicht, aber ich habe dann die Abendschule versucht und sie haben mich wieder zurückgestellt, ganz von vorne, ins erste Jahr. Mir war das ein wenig schwer, weil du machst zwei Jahre fertig und sollst eigentlich ins dritte Jahr und dann alles von Anfang an. Ich bin trotzdem ein Jahr in die Abendschule in Linz gegangen und dann habe ich abgebrochen, weil wieder das Gleiche mit Deutsch war. [...] Das Problem war bei den Prüfungen, dass ich wusste, was von mir verlangt war, aber ich konnte mich nicht entsprechend ausdrücken. Ich habe alles auswendig lernen müssen.“

Akkulturationsstress und Doppelbelastung ■ Die Interviewpartnerin beschreibt einen gewissen sozialen Druck seitens der FreundInnen im Herkunftsland, die mittlerweile das Gymnasium beenden konnten: „Mir war das alles so schwer, weil viele Freunde von mir in Bosnien waren fast fertig mit der Schule und ich stand am Anfang.“ Weiters schildert sie ansatzweise Akkulturationsstress und die Suche nach einem fixen Orientierungspunkt: „Vielleicht hätte ich die Schule weiter besucht, aber es war schwer mit dem Gedanken umzugehen, dass ich jetzt in einer neuen Welt bin und alles bricht zusammen. Dann habe ich angefangen bei [Firma xy] zu arbeiten und ich bin am Abend zur Schule gegangen und in der Früh zur Arbeit, das war anstrengend. So bin ich noch ein halbes Jahr in die Abendschule gegangen und habe dann aufgehört.“ Die Doppelbelastung Arbeit und Abendschule sei letzten Endes zu viel gewesen.

Starkes Bemühen, bislang unbelohnt ■ In der Firma wollte die Interviewpartnerin eigentlich als Lehrling Fuß fassen, da ihr das nicht gelang und ihr eine Stelle als Hilfsarbeiterin angeboten wurde, nahm sie diese kurzerhand an. Dies sei aber nur ein Übergang, Zielvorstellung ist eine Tätigkeit im medizinischen Bereich, etwa Pflegehelferin oder Zahnarzttechnikerin. Über die entsprechenden Ausbildungen ist sie gut informiert, dem Aufnahmeverfahren für die Ausbildung zur Zahnarzttechnikerin hat sie sich sogar – trotz vielversprechender Anfangsphase letzten Endes doch erfolglos – schon gestellt: „Ich habe viel in Österreich versucht, aber ich war nirgends aufgenommen. [...] Ähnlich war es bei mir, als ich es mit Zahnarzttechniker versucht habe. Es waren am Anfang 20 Personen und dann haben wir unterschiedliche Tests gemacht und ich bin dann in die engste Auswahl (drei Personen) gekommen, am Ende haben sie aber trotzdem Österreicher genommen ich war die einzige Ausländerin. [...] Jetzt schauen wir mal an was mit den Kursen vom AKH [Pflegehelferin] wird, sie fangen im September an.“ Insofern blickt die Interviewpartnerin zwar optimistisch in ihre berufliche Zukunft, beschreibt sich selbst aber auch als „sehr traurig“, weil sie sich bewusst ist, dass sie sehr viel kämpfen müssen, damit sich ihre Wünsche erfüllen können.

4.5.23 Interview 23: Erwerbsorientierung, um unabhängig zu sein

1. Generation, 10 Jahre in Österreich, Staatsbürgerschaft Türkei, Muslima, dezentral wohnhaft, Pflichtschule in Österreich, derzeit Vollzeit als angelernte Hilfsarbeiterin tätig

Chancen nutzen ■ Die Interviewpartnerin ist während der Volksschulzeit nach Österreich migriert und hat die Pflichtschule in Österreich abgeschlossen. Sie betont, sich im österreichischen Schulsystem vergleichsweise freier zu fühlen: „Ich kann eher wenig über das Schulsystem der Türkei sagen, da ich es ja eigentlich nur ganz kurz erlebt habe. Aber durch die Medien kann man doch vergleichen und ich würde sagen, dass man hier mehr Positives erlebt. Vor allem auch aufgrund dessen, da es ja in der Türkei ein Kopftuchverbot gibt in den Schulen. Hier trage ich ein Kopftuch schon seit der 3. Klasse Hauptschule. Man fragte mich natürlich, warum ich mich bedeckt habe, aber man akzeptierte es ohne weiteres. Bei den Lehrern ist es so, dass es in der Türkei mehr Disziplin gibt und Ehrfurcht. Jedoch denke ich, dass man das Bildungssystem im Allgemeinen in Österreich besser versteht.“

Die Eltern der Interviewpartnerin haben keine Schulbildung. Ihre Mutter hat erst in Österreich einen Alphabetisierungskurs gemacht, der Vater hat in der Türkei die Volksschule abgebrochen. Der Wert einer abgeschlossenen Bildung wurde in der Familie erkannt und so stellte eine möglichst hohe Bildung stets eine zentrale Forderung dar. Trotzdem kam es anders: „Die Familie wollte eigentlich, dass ich weiter in die Schule gehe und die Oberstufe mache. Ich selber entschied mich dagegen und wollte eher arbeiten. Aus diesem Grund habe ich direkt zu arbeiten angefangen. Ich wollte mich einfach erwachsen fühlen und auf meinen eigenen Beinen stehen. Deshalb dachte ich, dass ich dafür direkt arbeiten muss.“ Überdies wollte die Interviewpartnerin der Familie nicht zur Last fallen. „Natürlich bereue ich es ja auch etwas, aber letztendlich arbeite ich und das hat auch was Positives.“

Kopftuch am Arbeitsmarkt ■ Die Interviewpartnerin hatte Angebote zu Lehrstellen, hätte dafür aber ihr Kopftuch ablegen sollen. Sie beschreibt ihre Religion als „etwas, was ihr Leben lenkt“. Die erlebte Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs beschreibt sie als enttäuschend: „Der Hauptgrund warum ich jetzt eigentlich keinen Beruf erlernt habe ist der, dass es mir einfach erschwert wurde. Ich habe natürlich Bewerbungen geschrieben, etliche Praktika gemacht, man sagte mir auch zu, aber nur unter der Bedingung, dass ich mein Kopftuch ablegen sollte. Meine Zeugnisse und Unterlagen waren alle in Ordnung, man wollte mich schon haben, aber die meisten wollten eben jemanden ohne ein Kopftuch und ich trage nun

mal eines. [...] Das enttäuschte mich schon sehr, da ich immer nur darauf angesprochen worden bin. Deshalb entschied ich mich dann letzten Endes gegen eine Lehre und für eine Hilfsarbeitertätigkeit.“

Eigeninitiative ■ „Es war ein Zufall, dass ich meine jetzige Stelle bekam. Meine Freundin bewarb sich damals für die Stelle, sie bekam sie auch, aber da sie Asthma hatte, brauchten sie jemanden statt ihr. [...] Ich ging statt ihr hin und die Firma fand meine Unterlagen in Ordnung und so habe ich die Stelle bekommen.“

Unabhängigkeit ■ „Ich arbeite, habe ein Einkommen, kann mir was leisten und das kaufen, was ich will. Ich lebe nicht zuhause mit meinen Eltern und brauche auch keinen Ehemann.“ Mit ihrer Beschäftigung ist die Interviewpartnerin ebenfalls zufrieden: „Ich arbeite als Erste in meiner Abteilung und kontrolliere die Arbeit der anderen. [...] Ich bin zufrieden mit meiner Arbeit, mit meiner Situation. Ich habe auch nicht den Drang, was zu ändern, bin ganz glücklich jetzt, so wie es ist.“ Entsprechend wünscht sie sich, dass diese Situation stabil bleibt: „dass es was Längerfristiges ist“.

Die Blicke der anderen ■ Die Interviewpartnerin ist grundsätzlich „adaptiert“, spricht etwa mit ihren Geschwistern und in der Arbeit Deutsch, nur mit den Eltern die Muttersprache Türkisch. Durch das Kopftuch ist sie jedoch oft anfeindenden Blicken ausgesetzt: „Das was ich im Umfeld erlebe, auch die Blicke, geben mir das Gefühl, dass ich hier einfach fremd bin. [...] Ich denke mir, obwohl ich das gleiche Bildungsniveau habe wie so manch einer und trotzdem ist man nicht gleichgestellt und das kann einen sehr nerven und aufregen. [...] Ich denke, wenn sich ein Mensch in einem Land wohl fühlt, sich ausleben kann, dann kann er sich auch in diesem Land entfalten und adaptieren. Man sollte einfach den Blickwinkel dazu versuchen zu verändern! Meiner Ansicht nach sind die Türken nicht die, die sich schlecht integrieren, sondern die, die aufgrund dessen, weil sie gläubig sind, eher missverstanden werden.“

4.5.24 Interview 24: Bildung und Sprache als zentrale Ressourcen am Arbeitsmarkt nutzbar machen

2. Generation, Migrationshintergrund Kroatien, Geburtsort und Staatsbürgerschaft Österreich, Katholikin, dezentral wohnhaft, Pflichtschule in Österreich, HASCH abgebrochen, derzeit Lehre mit Matura im Bereich Einzelhandel

Bildung als zentraler Wert ■ Die Interviewpartnerin entstammt einem Haushalt mit Bildungstradition: Beide Elternteile haben im Herkunftsland Ausbildungen auf Maturaniveau erworben. Der zentrale Wert einer guten Ausbildung für eine zufriedenstellende Arbeitsmarktintegration wurde den Kindern somit von Anfang an vermittelt. Die Interviewpartnerin hat nach der Pflichtschule die HASCH besucht und diese im zweiten Jahr abgebrochen, weil offensichtlich ihre Berufschancen dadurch nicht erhöht wurden.

Lehre mit Matura ■ Eine Freundin der Interviewpartnerin hat diese dann darauf aufmerksam gemacht, dass eine große Lebensmittelkette gerade Lehrlinge für den Bürobereich sucht, die auch die Möglichkeit zur Matura („Lehre mit Matura“) bietet. Um diese Chance wahrzunehmen, hat die Interviewpartnerin die Lehre in Salzburg angetreten und somit auch das Elternhaus verlassen (eigene Wohnung in Salzburg). Zu Eltern und Geschwistern hat sie offensichtlich guten und offenen Kontakt.

Auch in Zukunft: Bildung ■ Die Interviewpartnerin versucht ganz bewusst, ihre Sprachkenntnisse beruflich zu verwerten und auch zielgerichtet zu erweitern (Kroatisch, Spanisch & Italienisch im Rahmen der Lehrausbildung). Weiters hat sie die relativ sichere Idee, ein Studium zu absolvieren, ist aber noch unschlüssig über die Richtung. Zur Festigung der beruflichen Zukunft sieht sie ein Studium als zentral an.

Migrationshintergrund ■ Die Interviewpartnerin wirkt gut reflektiert in Bezug auf ihre kroatischen Wurzeln. Sie beschreibt sich als „total hier zu Hause, aber der Herkunft bewusst“. Diese Haltung wurde bereits durch die Eltern vermittelt, die ihrerseits bei der Zuwanderung eine hohe Integrationsbereitschaft an den Tag legten. So hätten sich diese etwa bewusst dafür entschieden, sich bereits bei der Einreise nach Österreich, nicht dort nieder zu lassen, wo Verwandte leben, um schneller die deutsche Sprache erlernen zu können.

4.5.25 Interview 25: Folgen von Diskriminierung

2. Generation, Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft Türkei, Muslima, dezentral wohnhaft, HASCH in Österreich abgebrochen, derzeit auf Arbeitsuche

Schulerfahrungen ■ „Meine Volksschulzeit war problemlos bzw. sogar eine schöne Zeit. Die Hauptschulzeit war etwas problematischer, weil ich seit der 3. Klasse Hauptschule angefangen habe das Kopftuch zu tragen und diese Schwierigkeiten haben mich von der Schule abgewendet und ich wollte nicht mehr hingehen. [...] Als ich in der 3. Klasse HS angefangen habe, das Kopftuch zu tragen, habe ich negative Reaktionen von LehrerInnen und SchülerInnen bekommen, wobei die SchülerInnen sich schneller mit meinem neuen Äußeren angefreundet haben. Aber da gab es leider LehrerInnen, die Probleme damit hatten und sich nie damit anfreunden konnten und sich mir gegenüber auch negativ verhalten haben. Es gab immer wieder spitze Wortmeldungen von ihnen, sie konnten sich natürlich nicht direkt auf mein Kopftuch negativ äußern aber eben auf indirektem Wege durch ihr Verhalten und mit ihren Worten. Die LehrerInnen machten immer wieder Aussagen wie "Typisch Türken, ..." oder "Warum trägst du hier dein Kopftuch, in der Türkei ist es ja auch verboten!" etc. und ich wurde auch immer persönlich angegriffen, wenn ihnen etwas von anderen Türken nicht gefiel. Im Poly hat sich das jedoch zugespitzt, da die SchülerInnen dort auch sehr schlimm waren. Ich musste mit einer anderen Klassenkameradin, die ebenfalls ein Kopftuch trug, vieles von den Mitschülern und Lehrern ertragen. Wir wurden beschimpft, bespuckt etc. und ich erwartete natürlich auch Respekt gegenüber meiner Person, weil das ist meine persönliche Entscheidung wie ich rumlaufe.“ Diese Negativerfahrungen blieben nicht ohne Reaktion, die Interviewpartnerin begann, die Schule zu schwänzen, besonders, als nach Abbruch der Kameradin sie als einzige Zielscheibe der Sticheleien übrig blieb. Die Eltern hätten gemerkt, dass in der Schule etwas nicht stimmte und mehrmals das Gespräch mit den LehrerInnen gesucht, diese hätten jedoch desinteressiert reagiert und es hätte alles noch viel schlimmer gemacht.

Panikattacken und Depressionen ■ Die Stresssituationen durch die Hänseleien blieben auch gesundheitlich nicht ohne Folgen, die Interviewpartnerin beschreibt Panikattacken bei Prüfungen: „Gesundheitliche Probleme habe ich auch, weil ich aus früherer Erfahrung in der Hauptschule und im Poly sehr großen Stresssituationen ausgesetzt war und Panikattacken bei Prüfungen bekam. Ich musste sogar ein paarmal ins Krankenhaus während einer Prüfung.“ Später im Gesprächsverlauf wird deutlich, dass sie massive Probleme mit ihrem Selbstwertgefühl hat und auch wegen Depressionen in Behandlung war.

Lichtblick HASCH, aber doch gescheitert ■ Nach dem Poly haben die Eltern der Interviewpartnerin zugeredet, doch noch weiter die Schule zu besuchen. Sie besuchte die HASCH, vorrangig um ihre schlechten Noten zu verbessern, aber auch auf Zuspruch des Vaters, der immer wieder sagte, „dass wir nicht so ‚enden‘, sollen wie er [Matura im Ausland, in Österreich Hilfsarbeiter], da will ich es natürlich umso mehr schaffen, einen Beruf zu erlernen.“ Die Zeit in der HASCH erlebt die Interviewpartnerin als angenehm: „In der HASCH hatte ich auch eine schöne Zeit, weil die Menschen - SchülerInnen und LehrerInnen - viel toleranter gegenüber anders Denkenden, Lebenden oder Aussehenden sind. Ich durfte

sogar mit meinem Kopftuch bei Leibesübung teilnehmen und das verhalf mir etwas mein Selbstbewusstsein wieder zu erlangen.“ Leider war die Interviewpartnerin erfolglos in der HASCH und musste abbrechen. Lehrpersonal und MitschülerInnen in der HASCH haben aber den bleibenden Eindruck geweckt, doch etwas wert zu sein. Viel Halt gibt ihr auch die Religion: „Ich lebe es regelmäßig aus, indem ich mein Kopftuch trage und mich auch dementsprechend kleide. Ich bete 5-mal täglich, dann faste ich im Monat Ramadan und rezitiere den Koran und ich will auch die Pilgerfahrt verrichten.“

Buchhalterin ■ Die Interviewpartnerin hat den Berufswunsch der Buchhalterin, möchte ihr Kopftuch aber bei der Ausübung des Berufs tragen können. Dies stellt sie bislang vor Schwierigkeiten: „Ich müsste einen Betrieb finden, der mich so aufnimmt, wie ich bin und darin besteht die Schwierigkeit. Bis jetzt habe ich einige Bewerbungen abgeschickt, wobei ich immer wieder Absagen bekommen habe. [...] Ich bin mit meiner Situation nicht wirklich zufrieden, okay der AMS-Kurs hilft mir weiter, aber weil ich immer noch keinen Ausbildungsplatz gefunden habe bzw. weil ich mein Leben noch nicht in eine Richtung lenken konnte, bin ich nicht zufrieden. Ich möchte endlich losstarten und sehen, dass etwas im Leben weiter geht.“

Toleranz ■ Sie wünscht sich von Herzen, dass die österreichische Gesellschaft toleranter sei und begreifen müsse, dass vom Kopftuch keine Bedrohung ausgeht: „Es sollten die Menschen wirklich toleranter werden in der Ansicht über das Kopftuch, der fremden Kultur und der Andersartigkeit. Die Leute sollen sich endlich damit abfinden, dass wir auch hier sind und hier leben so wie wir leben, denn unsere Kultur oder Religion und das Ausleben dieser Elemente ist nichts Schlimmes für die Gesellschaft. Das Aussehen soll nicht darüber entscheiden, ob ein Mensch zur Schule gehen darf oder Arbeit bekommt, denn es sollte egal sein, ob jemand im Mini oder mit Kopftuch kommt. [...] Nicht das was ich auf meinem Kopf trage, sondern was ich in meinem Kopf habe soll zählen; nicht die Äußerlichkeiten, sondern eben meine Fähigkeiten und meine Bemühungen sollten wichtig sein, um mich zu bewerten.“

4.5.26 Interview 26: Auf Umwegen, aber selbstwirksam zum Studium

2. Generation, Staatsbürgerschaft Kroatien, Katholikin, dezentral wohnhaft, Matura auf Umwegen, derzeit Studium Rechtswissenschaften

Berufliche Orientierung ■ Die Interviewpartnerin blickt auf verschlungene Wege von Schule und Ausbildung zurück: „Erstmals bin ich in die Vorschule gekommen, dann 4 Jahre Volksschule, dann 4 Jahre Hauptschule. Nach der Hauptschule hätte ich eigentlich ins Gym gehen sollen aber irgendwas war da mit der Anmeldung. Das weiß ich nicht, weil wir sind damals umgezogen und dann bin ich halt in die Hauptschule gegangen. Nach der Hauptschule haben dann meine Eltern gesagt, ich darf selber entscheiden. Gemeinsam waren wir dann beim Tag der offenen Tür, hab mir das alles angeschaut, weil ich war der felsenfesten Überzeugung, ich möchte Krankenschwester werden. Deswegen habe ich mich damals für die Sozialfachschule entschieden und bin halt eben nach zwei Jahren [und einem Krankenhaus-Praktikum] draufgekommen, dass das nichts für mich ist. Und meine Eltern haben dann gesagt, willst es nicht fertig machen, danach vielleicht gefällt es dir wieder oder so, aber wie ich dann gesagt hab, na, das will ich absolut gar nicht, haben sie es respektiert. Sie haben zwar bisserl Angst gehabt, wie ich dann wieder gewechselt bin und hin und her [Wechsel in die HAK, nach einem Semester Wechsel in die HASCH, ab der dritten Klasse begleitend Fern-Matura, sodass letztlich der HASCH-Abschluss sowie die Matura unmittelbar nacheinander erfolgten], aber mittlerweile haben sie gesagt, die Laufbahn ist nicht so normal wie bei anderen gelaufen, bisserl mit Turbulenzen, aber im Endeffekt bin ich eh da wo ich sein wollte.“

Seit Oktober studiert die Interviewpartnerin Rechtswissenschaften. Das Interesse dazu wurde von einer Lehrerin geweckt: „Also in der 3. Klasse HASCH haben wir Politische Bildung und Recht gehabt und wir haben dann eine Professorin gehabt, die arbeitet am Landesgericht, die ist immer zu unseren Stunden gekommen und das hat mir total gefallen. Sie hat nur Recht gemacht, und die hat einmal so einen Kommentar gelassen, wenn du nicht JUS studierst, dann geht a gute Juristin an dir verloren, und dann habe ich so herumüberlegt, bin in die Bibliothek gegangen, hab mir sehr viele Bücher angeschaut, durchgelesen. [...] Wirklich gewusst hab ich nicht, was ich studieren soll, ich hab immer gesagt, ich möchte zuerst meine Matura machen, vielleicht ergibt sich ein Job oder so und im Endeffekt hab ich dann gesagt ich probiere es [das Studium], was passiert, passiert.“

Selbstwirksamkeit ■ Die Interviewpartnerin beschreibt, sie habe „nie Probleme mit den Lehrern oder sonst irgendwas gehabt, wann ich mir gedacht habe, dass ich nicht fair beurteilt war, bin ich einfach zu ihnen hingegangen und hab gefragt, wieso ist das so, also da gibt es gar nichts.“ Sie wirkt gleichsam resolut als auch besonnen: „Ich will erfolgreich mein Studium absolvieren, egal ob es fünf oder sieben Jahre dauert. Einen vernünftigen Job erlangen, muss auch nicht gleich der Traumjob sein, jeder fängt mal klein an. Vielleicht ein Job im Landesgericht als Mediatorin mit vernünftigen Arbeitszeiten, vernünftigen Kollegen und einem vernünftigen Lohn. Eben auch eine gewisse Sicherheit, was den Job betrifft, das wäre mir persönlich total wichtig.“

Dieses Zutrauen und die Selbstwirksamkeit sieht sie bei vielen anderen jungen Frauen mit Migrationshintergrund nicht gegeben und sieht darin den Grund für traditionelle Rollenverhältnisse: „dass sie sich das selber nicht zutrauen, weil sie nicht den Halt von der Familie haben oder eventuell so konsequent aufgezogen wurden, ja, machst halt deine Lehre oder die Ausbildung und danach schaut halt nach einem Freund und heiraten und Kinder kriegen und das wars für dich und der Mann soll das Geld nach Hause bringen. Ich glaube, dass es noch bei vielen Mädchen so im Kopf ist, [...] aber ich glaube schon, je älter du wirst, umso anders denkst irgendwie. [...] Beruflich bezogen, glaube ich, sie trauen sich das selber nicht zu. Überhaupt, die meisten vom Einzelhandel sind intelligent, könnten es eigentlich weit bringen aber trauen sich das selber nicht zu, weil sie Angst haben, was ist wenn ich es nicht schaffe, da wird jeder über mich reden. [...] Aber mir ist das egal, was die Leute sagen.“

Gerechtigkeit ■ Die Interviewpartnerin plädiert dafür, dass MigrantInnen, die sich erfolgreich integriert haben, keine Nachteile erfahren sollen. Etwa mit der Staatsbürgerschaft, das sei „sowas von nervig, es ist Wahnsinn.“ Es sollte sein, „dass man z.B. sagt, wenn jemand jetzt schon 20 Jahre da lebt und sich integriert hat, damit man dem auch Möglichkeit gibt, dass er auch auf den Papieren so ist, wie er heut innerlich auch ist [nämlich ein/e ÖsterreicherIn].“ Unterstützt werden sollten auch Personen, „die es wirklich brauchen“, besonders „Jugendliche, wo die Eltern keine finanziellen Möglichkeiten haben“, um ihren Chancen am Bildungs- und Arbeitsmarkt zu erschließen.

4.5.27 Interview 27: Über Hilfstätigkeit zur Lehre

2. Generation, Migrationshintergrund Türkei/ Kurdin, Staatsbürgerschaft Österreich, Muslima, dezentral wohnhaft, HASCH abgebrochen, am Anfang einer Lehre zur Speditionskauffrau

Der Einfluss der LehrerInnen ■ Die Interviewpartnerin hat ihre gesamte Schullaufbahn in Österreich absolviert: Volksschule, Hauptschule, Polytechnische Schule, Handelsschule. Die Entscheidung für die HASCH war eher pragmatisch: „Weil andere SchulkollegInnen auch zur HASCH gegangen sind und somit habe ich mich auch dort angemeldet. Ich habe mich nicht viel mehr informiert wie sie.“ Die HASCH hat sie aufgrund psychischer Probleme zwei Wochen vor dem Abschluss abgebrochen. Ausschlaggebend dafür sei ihre Informatiklehrerin

gewesen: „Wegen ihr habe ich kurz vor meinem Abschluss abgebrochen. Sie wollte mich [in zwei Fächern] nicht durchlassen und das hat sie mich auch bei jeder meiner Prüfungen zu spüren lassen und nach einer gewissen Zeit konnte ich den psychischen Druck nicht mehr ertragen und habe abgebrochen. Es war ja nicht so, dass ich die ganzen Jahre über schlecht war, ich habe die ersten Jahre ganz normal abgeschlossen und im letzten Jahr hat sie mich schwitzen lassen.“

Zielscheibe ■ Warum gerade sie Zielscheibe gewesen sei, wird mit der Fremdenfeindlichkeit einiger LehrerInnen argumentiert: „Probleme gab es mit einigen Professoren wegen dem Kopftuch, denn auch andere wie ich trugen das Kopftuch und da gab es blöde Meldungen von den LehrerInnen. Für die MitschülerInnen war es kein Thema, weil manche SchülerInnen ein Kopftuch trugen, aber wie gesagt, wir hatten mit ein paar LehrerInnen Probleme.“ Aber auch in der Gesellschaft fühlt sich die Interviewpartnerin immer wieder angefeindet, weil sie Kopftuch trägt. Besonders abstoßend findet sie Rechtsextreme: „Ich würde versuchen, die stärker zu bestrafen und würde nicht zulassen, dass es dafür eine Entschuldigung gibt.“

Potenzialentfaltung ■ Nach der Schule hat die Interviewpartnerin nach einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit im Speditionsbereich als Hilfsarbeiterin gearbeitet. Dabei konnte sie die Vorzüge dieses Berufsbereichs erkunden und wurde motiviert, in diesem Feld weiter zu lernen: „Da es mir riesen Spaß gemacht hat, dort zu arbeiten, wollte ich auch diese Arbeit erlernen.“ Tatsächlich konnte sie nun einen Lehrplatz als Speditionskauffrau bekommen und startet demnächst mit verkürzter Lehrzeit durch. Ihre mehrfachen Sprachkenntnisse sieht sie dabei klar als Vorteil. Sie kann sich sogar vorstellen, sich in diesem Bereich später einmal selbstständig zu machen.

4.5.28 Zusammenschau

So wie Untersuchungen zu tatsächlichen Gruppenunterschieden belegen, dass die Heterogenität innerhalb von Gruppen stets die Unterschiede zwischen Gesamtgruppen übersteigt (Allport 1971, 152), muss auch hier voraus geschickt werden, dass die Vielfalt innerhalb der Gruppe der Migrantinnen (bei türkischem als auch ex-jugoslawischem Hintergrund) weitaus größer ist, als dass Verallgemeinerungen zulässig wären. Folgende Aspekte der Situation junger Migrantinnen mit entsprechendem Migrationshintergrund sind daher als ableitbare Tendenzen zu verstehen, nicht als allgemein gültige Gesetzmäßigkeiten.

Suboptimale Zeitpunkte des Familiennachzugs und erschwerte Start-Bedingungen

Im Falle des Familiennachzugs von Kindern bzw. Frauen wird für die Gruppe der um 20 Jahre alten Migrantinnen sichtbar, dass dieser von den Eltern bzw. Vätern in Österreich oft lang angestrebt wurde. Wenn sich dann die Gelegenheit bot, wurde sie – legitimerweise – prompt genutzt, ungeachtet der Schulsituation der Kinder. Für einige der interviewten Frauen zeigt sich, dass es wohl besser gewesen wäre, die Schule im Ausland abzuschließen und dann nach Österreich zu kommen. Diese Flexibilität ist aber in den rechtlichen Regelungen nicht gegeben, da ein Familiennachzug bei Volljährigkeit und abgeschlossener Ausbildung überhaupt als Migrationstor wegfällt.

Wurde ein guter Teil der Schulbildung im Ausland erworben, fällt es in allen Fällen schwer, in Österreich adäquaten Anschluss zu finden. Rückversetzungen sind vorprogrammiert, nicht nur, weil Deutschkenntnisse nicht ausreichen, sondern auch, weil im Bildungssystem kaum Möglichkeiten von z.B. englisch-sprachigem Angebot bestehen, im Ausland erworbene Kenntnisse gering geschätzt werden und/ oder AkteurInnen sich diskriminierend verhalten.

Starker Assimilationswille und Unabhängigkeitsdrang

Trotz vieler geschilderter Negativerfahrungen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt zeigen sich die Migrantinnen „integrationswillig“ in die österreichische Gesellschaft. In fast allen Belangen passen sie sich stark an, beweisen ihren Willen zur Assimilation. Die Religion scheint die „letzte Bastion“ zu sein, in der sich Migrantinnen nur sehr ungern anpassen. Selbst wenn die Ausübung von religiösen Traditionen an Bedeutung verloren hat, so tragen die meisten ihre Religion „im Herzen“.

Damit in Verbindung stehen auch Essgewohnheiten und Kleidungsstile. Diese sind kulturell geprägte, im Zuge der Sozialisation entstandene Gewohnheiten, die erwiesenermaßen schwer ablegbar sind. Es bleibt die Frage, inwiefern es in einer Gesellschaft notwendig ist, dass Migrantinnen sich an Essgewohnheiten und Kleidungsstile der Aufnahmegesellschaft anpassen – „Looks“ und „Tastes“ sind vielleicht gewöhnungsbedürftig, stellen aber keinerlei Bedrohung für die Gesellschaft dar.

Auch die medial in den letzten Jahren entflammte Diskussion um das Kopftuch als Symbol von Unterdrückung kann durch die Aussagen der interviewten, jungen Frauen weder belegt noch dementiert werden: Festhaltbar bleibt eher die Tendenz, das Kopftuch als persönlichen Ausdruck der Glaubenshaltung zu tragen - es fallweise auch abzulegen - aber gerade als türkische Frau doch einer bewussten Entscheidung folgend zu tragen und Toleranz einzufordern.

Feststellbar ist auch ein klares Bekenntnis der jungen Migrantinnen zu Unabhängigkeit und eigener Erwerbstätigkeit. Viele hegen den sehnlichen Wunsch danach, den Führerschein zu machen, der Erwerb der Fahrlizenz stellt sich in den Gesprächen als „Übergangsmarkierung“ zum Erwachsensein und zur Unabhängigkeit heraus. Zudem eröffnet der Führerschein berufliche Spielräume.

Pfade im Bildungssystem

An den Fallgeschichten zeigen sich typische MigrantInnenpfade im Schulsystem (vgl. Weiss, Herzog-Punzenberger): Nach der Volksschule folgt die Hauptschule, dann die Polytechnische Schule. Diese wird auch als Übergang in die Handelsschule genutzt, obgleich eher der direkte Weg von der Hauptschule in die HASCH die Regel wäre. Die HASCH ist meist eine „Einbahnstraße“, der Abschluss erschließt kaum Arbeitsmarktchancen. Es folgt in der Regel Arbeitslosigkeit, eine Beschäftigung als Hilfs- oder angelernte Kraft oder seltener eine Lehre.

Viele Migrantinnen versuchen auch, die Matura nachzuholen. Selten gelingt der Umstieg von der HASCH in die HAK, häufiger versuchen die jungen Frauen, über Abendmatura bzw. berufsbegleitende Angebote ihren Abschluss nachzuholen. An den erschwerten Bedingungen scheitern dabei aber viele.

Einfluss der Eltern und Selbstbestimmungsgrade

Eltern gehen aus den Fallgeschichten klar als emotionale Ressource hervor (in der Regel, wobei extrem patriarchale Strukturen in Einzelfällen zum Vorschein kamen). Die Interviewpartnerinnen beschreiben ein hohes Maß an Selbstbestimmung, Eltern werden von sich aus bei wichtigen Entscheidungen zu Rate gezogen.

Unterstützung hinsichtlich Bildungsentscheidungen konnte jedoch kaum gegeben werden. Die Regel sind eher Informationsdefizite bei gleichzeitigem Ausüben von unterschiedlich starkem Druck, die Tochter soll einen möglichst hohen Bildungsabschluss erwerben. In

vielen Fällen sind die Kinder hierbei Projektionsfläche der eigenen unerfüllten Bildungs- und Aufstiegsbestrebungen („Kinder müssen es schaffen, sollen es besser haben“). Hierbei entsteht eine Diskrepanz zwischen Anspruch der Eltern, eigenem Anspruch der jungen Frau und den Chancen und Möglichkeiten im österreichischen System.

Meist setzen die jungen Frauen ihren Willen durch, der stark vorgeformt ist durch die Chancen und Möglichkeiten. Zwar formulieren die Interviewpartnerinnen ambitionierte Ziele für die Zukunft, die Realität ist aber – sichtbar an den ausgeübten Tätigkeiten und den älteren Befragten – meist zutiefst pragmatisch und sie finden sich mit dem „Ausländerstatus“ ab, wenngleich sie in kleineren Strukturen (Ebene des eigenen Betriebs) um Akzeptanz, Gleichbehandlung und Aufstieg weiterkämpfen.

Akkulturationsstress und das Erleiden von Diskriminierung

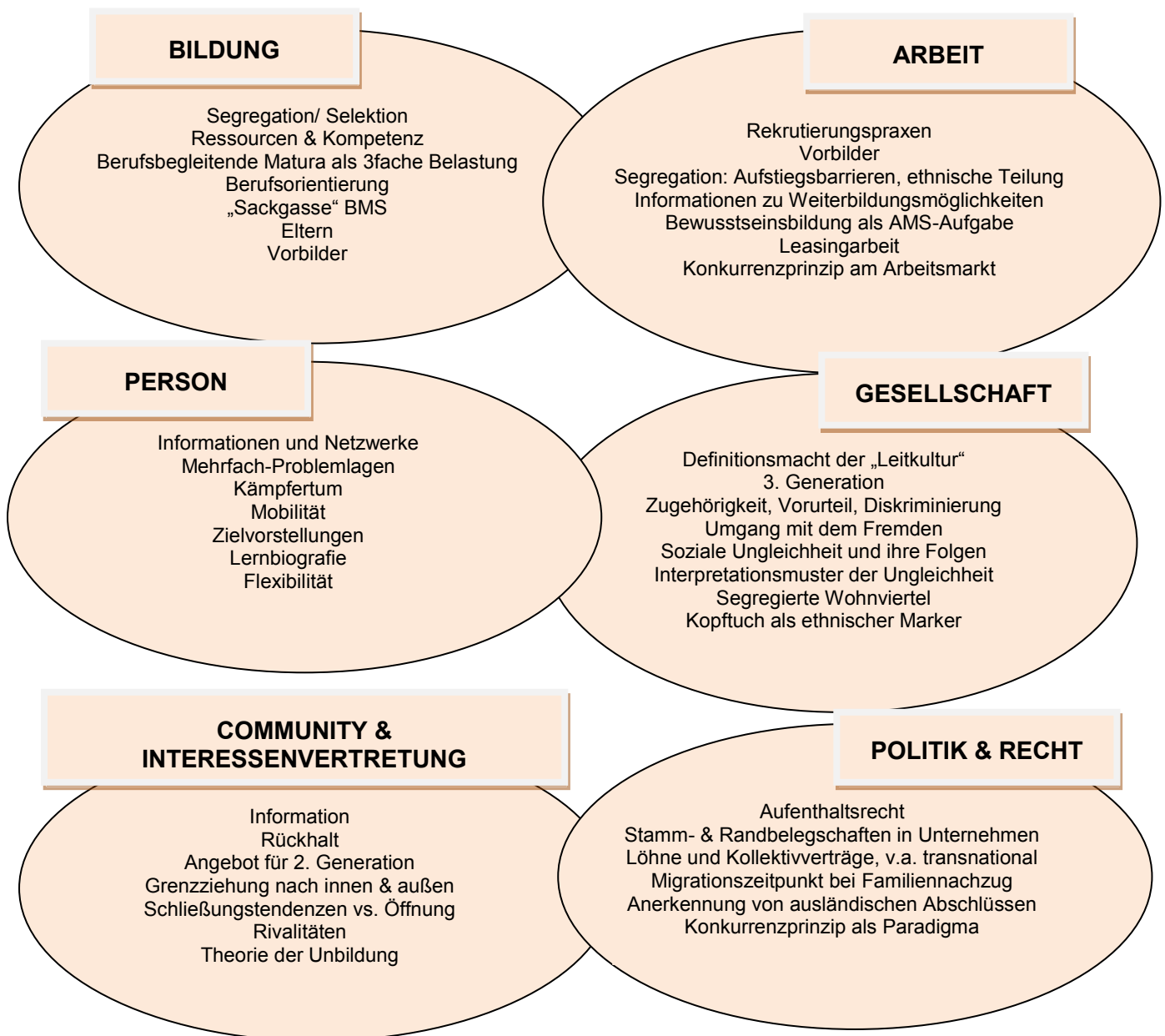
In mehreren Interviews wurde spürbar, dass junge Migrantinnen von Akkulturationsstress betroffen sind. Befragte der ersten Generation deuten Heimweh und gesundheitliche Einschränkungen an. Aber auch Befragte der zweiten Generation können betroffen sein: Sie beschreiben Symptomatiken, insbesondere in Zusammenhang mit Diskriminierung im Schulsystem. In einzelnen Fällen kamen Depressionen offen zur Sprache, angedeutet wurden psycho-somatische Folgen von Diskriminierung jedoch in mehreren Fällen.

Überraschend erscheint der Unterschied, dass junge Frauen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund (2. Generation) kaum Ungleichbehandlung und Barrieren gegenüber MigrantInnen in Österreich wahrnehmen. Sie sehen sich selbst klar am „aufsteigenden Ast“, man könne schließlich alles erreichen, wenn man nur wolle. Alle anderen, die „nur jammern“ anstatt sich anzupassen, seien „selbst schuld“ (im besten Fall) oder „sollen weggeschickt werden“ (im extremsten Fall). In Zusammenhang mit diesen Statements werden pauschal „die TürkinInnen“ genannt. So, wie viele Autochthone eine Abgrenzung von „Ausländern“ gegenüber „Österreichern“ vornehmen (Wir- und Sie-Gruppe/ In-Group und Out-Group), scheint es hier eine besonders klar gezogene Abgrenzung der Gruppe mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund gegenüber der „türkischen“ Gruppe zu geben, ohne dabei ein Bewusstsein für die diskriminierende Dynamik dieser Grenzziehung zu haben.

5 Empfehlungen

Abbildung 5-1 führt die relevanten Themenfelder und Fragen, die im Lauf der Durchführung der Untersuchung sichtbar wurden, überblicksmäßig zusammen. Sie bietet einen Überblick, bevor konkrete Empfehlungen formuliert werden, die hier themenzentriert dargelegt werden und sich an alle relevanten AkteurInnen (ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, PädagogInnen, BeraterInnen, VereinsvertreterInnen, PolitikerInnen, AMS-Verantwortliche etc.) richten.

Abbildung 5-1: Relevante Themenfelder und Fragen



Im Folgenden werden Empfehlungen ausgesprochen, die sich auf die theoretisch verfügbaren Ansätze und die Ergebnisse der Forschung sowie die Lifelong-Learning-Strategie 2020 des Europäischen Rates (als die aktuellst verfügbare Guideline in der europäischen Bildungsdebatte) stützen.

Zur Strukturierung wurden fünf zentrale Aktionsfelder (Eltern und Familie, Schule und Unterricht, Arbeitsmarkt und Platzierung, Empowerment und Person, Integration und Gesellschaft) identifiziert, obgleich natürlich Interaktionen und wechselseitige Einflüsse zwischen diesen benannten Themenfeldern bestehen und begleitende Aktionsfelder nicht zu vernachlässigen sind.

Im Anschluss an die Aktionsfelder findet sich eine theoretisch gestützte Annäherung an erforderliche Ebenen der Umsetzung von Veränderungsprozessen bei gegebener Thematik. Am Ende gestellt sind konkrete Anknüpfungspunkte, die das IBE für das AMS OÖ aus seinen unterschiedlichen, übergeordneten Rollen heraus (Beratung, Qualifizierung und Unterstützung von Arbeitssuchenden, Service für Unternehmen, Rolle als politischer Player) sieht.

Aktionsfeld: Eltern und Familie

Eltern sind eine zentrale, emotionale Ressource für junge Migrantinnen. Der überwiegende Anteil der jungen Frauen berät sich mit Eltern und Familie, trifft Entscheidungen betreffend Bildung und Beruf im Alter von 20 Jahren aber letztlich selbst. Die (früheren) Bildungswege betreffend ist der Einfluss der Eltern aber nicht zu unterschätzen: Viele Migrantinnen beschreiben, dass Eltern für den Besuch der Handelsschule plädiert hätten, anstatt eine Lehrstelle anzustreben. Dies liege am Bildungssystem in den Herkunftsländern, wo nur die berufsbezogenen Gymnasien „etwas wert“ seien und daher der Schule der Vorzug gegeben wird. Dass nach der Handelsschule letztlich in Österreich meist auch nur die Suche nach einer Lehrstelle bleibt, eben zeitlich verzögert, müssen viele junge Migrantinnen und deren Eltern erstaunt feststellen.

Nicht nur den Wert der Lehre betreffend, sondern insgesamt wird deutlich, dass Eltern kaum über Möglichkeiten und Wege im österreichischen Schul- und Ausbildungssystem Bescheid wissen. Dieser Befund gilt unabhängig vom Bildungsstand der Eltern. Es braucht daher verstärkt **Beratung von SchülerInnen mit Migrationshintergrund und deren Eltern**, um **Informationsdefizite auszugleichen, der „Vererbung“ niedriger Bildung entgegen zu steuern** und allen Beteiligten (Eltern wie Kindern) ein **realistisches Bild von Zukunftsmöglichkeiten** zu geben.

Häufig zeigt sich der Wunsch der Eltern, dass die Töchter eine möglichst hohe Bildung erlangen. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, oft wird aber seitens der Eltern – Devise: Die Kinder müssen es schaffen! – ein Druck aufgebaut, gegen den sich die Töchter zur Wehr setzen und letztlich die Schule aus unterschiedlichen Gründen (wenig Erfolg, mangelnde Deutschkenntnisse, Diskriminierungserlebnisse, Schulrealität anders als erwartet) abbrechen.

Die Beratung sollte **gezielt** auf mögliche Potenziale wie Risiken eingehen, soll junge Frauen „wappnen“ für ihren weiteren Werdegang (z.B. Welche Möglichkeiten und Grenzen habe ich? Erschließen sich besondere Potenziale aus meinem Migrationshintergrund? Wo kann Benachteiligung passieren und wie kann ich mich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen?). Im Fokus sollte dabei die Stärkenorientierung stehen (Empowerment), es sollte aber auch die Alltagsorientierung (Was heißt es, mit Migrationshintergrund im Bildungs- bzw. Arbeitsmarktsystem zu sein?) nicht fehlen.

Eine derartige Beratung würde sich **auch aufsuchend** bewähren, um die Eltern jedenfalls mit ins Boot zu holen. Begleitend zur aufsuchenden Beratung kann eine verstärkte **Vertrauensbildung** in Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen (auch: in das AMS) erfolgen.

Aktionsfeld: Schule und Unterricht

Es zeigen sich die typischen Pfade von MigrantInnen im Bildungssystem auch für die Zielgruppe junger Migrantinnen: Alle besuchten die **Hauptschule**, in einem Fall wurde auch Sonderbeschulung vorgenommen. Dann zeigt sich vielfach ein Umweg über die Polytechnische Schule und/ oder die **Handelsschule**, um letztlich doch eine Lehrstelle anzustreben. Diese „**Umwege**“ bedingen, dass junge Migrantinnen später auf den Arbeitsmarkt treten und (noch) weniger Chancen vorfinden, angesichts des fortgeschrittenen Alters, eine Lehrstelle zu bekommen. Schaffen junge Migrantinnen den Weg zur Matura, wird dieser in **Berufsbildenden Höheren Schulen** oder über **Abendmatura** beschritten.

Es bleibt zu hoffen, dass sich die **Selektionswirkung** der Hauptschule mit der flächendeckenden Einführung der **neuen Mittelschule** verbessert und so auch mehr MigrantInnen **Zugang zur Oberstufe** finden. Positiv ist jedenfalls auch die Möglichkeit zur **Lehre mit Matura** zu werten, die die Durchlässigkeit im Ausbildungssystem verbessert.

Die Umwege über **Berufsbildende Mittlere Schulen** zur Lehre bedürfen einer breiten Diskussion und nachhaltiger Lösungsansätze. Auch AbsolventInnen ohne Migrationshintergrund erleben diese Schulen als „Umwege“ bzw. Sackgassen. Dieses Angebot bedarf somit einer **generellen Diskussion und Neuorientierung**.

Viele Lehrkräfte beklagen sich über die schwierige Unterrichtssituation in Klassen mit hohem Migrationsanteil, manche gestehen Überforderung ein. Auch aus den geführten Interviews wird deutlich, dass **Schulen und Lehrkräfte im Umgang mit „Fremdheit“ zum größten Teil noch überfordert** sind. Anstatt pro-aktiv zu agieren wird reagiert oder die Probleme werden totgeschwiegen. In Einzelfällen verhalten sich Lehrkräfte sogar klar diskriminierend.

Dies hat drastische Auswirkungen auf Migrantinnen: Nicht nur deren Performance im Bildungssystem und die Neigung, die Schule abzubrechen, werden stark beeinflusst, bei Diskriminierungserlebnissen werden auch psychische Auswirkungen sichtbar: Betroffene junge Frauen beschreiben Ängste, Depressionen und massiven Verlust von Selbstwertgefühl.

Es braucht **eine Schule, die sich aktiv gegen Diskriminierung und zur Vielfalt bekennt, deren Lehrkräfte interkulturell kompetent agieren** (was Information, Kompetenzentwicklung und entsprechende Personalbesetzung und somit Ressourcen für die Schulen voraussetzt) und die **handelt, wenn Mobbing** gegen SchülerInnen mit Migrationshintergrund droht bzw. stattfindet. Eine Veränderung hat somit sowohl bei den Individuen (Mikroebene), als auch auf Ebene der Institution Schule (Mesoebene) sowie auf der Makroebene gesellschaftlicher Strukturen (z.B. Mittelverteilung) anzusetzen.

Eine **stärkere Verzahnung von Bildungsberatung und Schule** ist ebenfalls wünschenswert. Dies steht in Zusammenhang mit einer stärkeren Gewichtung von (Berufs-)Orientierung in den Schulen. Besonderer Wert ist auch auf eine möglichst frühzeitige Information zu legen, um in den Köpfen bereits realistische Vorstellungen heranreifen zu lassen.

Überdies ist auf eine **frühe Förderung der Sprachkompetenz** Wert zu legen, um der zweiten Aktionslinie der Lifelong-Learning-Strategie „Grundbildung und Chancengleichheit im Schul- und Erstausbildungswesen als Fundament“ den Weg zu ebnet.

Aktionsfeld: Arbeitsmarkt und Platzierung

Für den Arbeitsmarkt zeigt sich, dass MigrantInnen eine wichtige Stellung einnehmen. Sie bekleiden überwiegend (noch immer) Positionen, die sozial niedrig gestellt sind und üben Tätigkeiten aus, für die anderweitig kaum Personal gefunden werden kann. In diesem Sinne sind viele MigrantInnen noch immer „Manövriermasse“ am Arbeitsmarkt. Dieser Status verstärkt sich zusätzlich durch Formen der Flexibilisierung, etwa dem Einsatz als Leasingkraft, der schnelles Auf- und Abbauen von Humanressourcen erleichtert. (Wirtschafts-)Krisen treffen Menschen mit Migrationshintergrund daher in der Regel doppelt: Zum Einen sind MigrantInnen die ersten, die von Personalabbau betroffen sind, zum Anderen verschärft sich in Krisenzeiten das politische Klima in Richtung Xenophobie und Ausländerfeindlichkeit. Forderungen wie „die Grenzen dicht machen“ bzw. „die Österreicher zuerst“ nehmen zu, MigrantInnen werden zur Projektionsfläche für die Ängste der autochthonen Bevölkerung und in die Position des Sündenbocks gedrängt. Ungleichheitslagen und Situationen, die die Stabilität ins Wanken bringen, liefern in der Gesellschaft ein hohes Maß an (kollektiver) Frustration zutage. Diese Frustration sucht ein Ventil, typische Dynamik ist jene der Suche nach einem Sündenbock. Junge Migrantinnen kumulieren hier ein dreifaches Potenzial an Projektionsfläche: Neben der Argumentationslinie jung-alt (Generationenkonflikt), kommt der Geschlechterkonflikt sowie die „Ausländerfrage“ und damit in Verbindung Konfliktlinien religiöser Unterschiede zum Tragen. Dieser auch als Intersektionalität bezeichneter Umstand bedingt, dass junge Frauen mit Migrationshintergrund vielfach Anfeindungen (oder auch: bevormundende Bemitleidungen im Sinne der „Armen, Unterdrückten“) ausgesetzt sein können. Diese unzutreffenden Zuschreibungen sowie Erlebnisse von Grenzen, Benachteiligungen und Diskriminierung führen dazu, auch bei den „Sündenböcken“ Frustrationen hervor zu rufen und stehen einer gelungenen Integration im Weg. Somit ist das Thema der Integration in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gleichermaßen politisch heikel wie auch notwendig zu bearbeiten.

Vielfach finden junge Migrantinnen nur als **Hilfsarbeiterinnen** Eingang in den Arbeitsmarkt, unabhängig von ihrer Qualifikation und Schulbildung. Obgleich die Hilfstätigkeit bei höherer Qualifikation nur als Übergang gesehen wird, besteht die hohe Gefahr, zu „stranden“ und dequalifiziert zu bleiben.

Besonders betroffen von **Dequalifizierung** sind MigrantInnen, die ihre Bildung im Ausland erworben haben. Hier verspricht der **Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)** Verbesserungen und die Chance, ausländische Abschlüsse leichter transferieren zu können.

Ob diese Abschlüsse in der Privatwirtschaft letztlich von Firmenchefs und Personalverantwortlichen „anerkannt“ werden – im Sinne von adäquatem Einsatz und entsprechender Bezahlung – bleibt jedoch durch den EQR unberührt. Somit ist Anerkennung auch ein Thema, das öffentliche Meinungsbildung erfordert.

Die **Rekrutierungspraxen von einstellenden Betrieben** sind dabei ein Forschungsgegenstand, der bislang wenig beleuchtet ist – nicht zuletzt, da zu einem guten Teil unbewusste Prozesse zum Tragen kommen. Allein zur Bewusstseinsbildung (im Sinne einer Aktionsforschung) erscheint es jedoch wünschenswert, die Aufmerksamkeit von UnternehmerInnen und Personalverantwortlichen auf die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund und die diesbezüglichen, eigenen Verhaltensweisen zu lenken. Spannend wäre etwa der Abgleich der Sichtweise der ArbeitgeberInnen (Erwartungen, erlebte Barrieren, Vorerfahrungen, „Umstände“, denen man sich gegenüber sieht) mit aktuellen Forschungsbefunden zur Zielgruppe oder auch mit Unternehmen, die bereits eine gute Praxis leben.

Im häufig beobachteten Zusammenhang von Hilfsarbeit und Lehrstellensuche ist zu bedenken, dass **die Tätigkeit als Hilfsarbeiterin die Chancen auf eine Lehrstelle unter Umständen verringert**. Eine befragte Migrantin schlägt vor, die Möglichkeiten zu Praktika

auszudehnen. Dabei ist aber zu bedenken, dass sich nicht auch in Österreich – ähnlich wie bei Höherqualifizierten in Deutschland beobachtbar – eine Dynamik hin zu einer „Generation Praktikum“ entwickelt. Leitgedanke sollte der **„Ausbau alternativer Übergangssysteme“** aus den Aktionslinien der Lifelong-Learning-Strategie sein. Auch **Neuorientierungen** in Bildung und Beruf sollen, der 6. Aktionslinie folgend, durch infrastrukturelle Angebote erleichtert werden.

Für MigrantInnen, die es nicht schaffen, eine Lehrstelle zu finden und somit unfreiwillig im Status Hilfsarbeit verbleiben (müssen), erscheint es zentral, **Möglichkeiten „kleiner“ Erfolge** zu schaffen. Dies kann der „Aufstieg“ zu einer angelernten Tätigkeit, Vorarbeit oder auch Weiterbildung sein. Besonders nach erfolgter **Desillusionierung** braucht das entstandene Vakuum Füllstoff in Form des **Gefühls, „trotzdem etwas Wert zu sein“**. Denn: Bleibt die Sinnstiftung und Erfolgsmöglichkeit über den Beruf aus, erhöht sich die **Neigung, sich vom Arbeitsmarkt zurück zu ziehen**.

Fast alle Migrantinnen im untersuchten Alter hoffen noch auf ihren beruflichen Durchbruch. Sie scheuen teilweise keine Mühen und schreiben sich auf eigene Kosten in **Abendschulen** ein, um die Matura nach zu holen. Die Lifelong-Learning-Strategie schlägt dazu in ihrer dritten Aktionslinie das „kostenlose **Nachholen von grundlegenden Abschlüssen** bis zur Berufsreifeprüfung (BRP)“ vor.

Nur wenige schaffen bislang den beschwerlichen Weg der Abendmatura neben der Berufstätigkeit. Doch diese wenigen Vorbilder motivieren viele, es auch zu versuchen. Nicht zu vernachlässigen ist wohl auch der Einfluss der Werbeindustrie, die vermittelt, dass es „ganz einfach, nebenbei“ ginge und sich „auf jeden Fall auszahle“. So geben auch Frauen den Wunsch nach Matura an, die wohl geringe Chancen haben, diesen Weg zu realisieren und in deren Fall ein Scheitern sehr wahrscheinlich ist.

Es ist zu begrüßen, dass viele junge Migrantinnen motiviert sind, sich weiterzubilden. Diese Energie sollte im Sinne eines Empowerments unterstützt und gefördert werden. Es empfiehlt sich, Formen von **Mentoring oder Tandems zum Erfahrungsaustausch** zu bilden: Junge Frauen, die diesen Weg bereits beschritten und erfolgreich absolviert haben (Mentorin), geben Interessentinnen (Mentee) Informationen und Tipps. Derartige Austauschforen können meist sogar ehrenamtlich durchgeführt werden, da für beide Parteien Vorteile entstehen: Mentees erhalten Informationen und Tipps, um sich ein realistisches Bild zu machen, Mentorinnen ernten Anerkennung und Wertschätzung, können ihre wertvollen Erfahrungen weitergeben. Das Beziehungs- bzw. Erfahrungsnetzwerk der Mentees erweitert sich somit quantitativ wie qualitativ.

Derartige Aktivitäten wären auch für die berufliche Orientierung hilfreich, etwa in Form einer **Vorbilder- bzw. Erfahrungs-Börse**. Die verfügbaren Netzwerke von jungen Migrantinnen sind leider häufig „kontraproduktiv“, wenn sie sich auf inner-ethnische Kontakte beschränken, da diese meist über eingeschränkte Informationen verfügen oder Konkurrenz zum Tragen kommt. Mit einer Veranstaltung oder einem Forum, im Rahmen derer/ dessen sich junge Migrantinnen (und auch Personen ohne Migrationshintergrund), die „es geschafft haben“, mit jungen, interessierten „Neueinsteigerinnen“ austauschen können, könnte dem in vielen Interviews deutlich gewordenem Suchen nach Orientierung und Tipps beigegeben werden. Solche Angebote können im Sinne eines „community-education-Ansatzes“ verstanden werden, der in der 8. Aktionslinie der Lifelong-Learning-Strategien verankert ist.

Aktionsfeld: Empowerment und Person

Junge Frauen mit Migrationshintergrund sind am Arbeitsmarkt eine vergleichsweise vulnerable Gruppe und zeigen einen hohen Kampfgeist: Sie erwarten bereits, sich mehr anstrengen zu müssen, um zum Erfolg zu kommen und sind gleichzeitig leichter verwundbar.

Mehr als andere brauchen sie daher Orientierung, **Aufklärung** über ihre Rechte, ihre Pflichten (und: Nicht-Pflichten) sowie Beratung, wohin sie sich im „Ernstfall“ (Diskriminierung, Ausbeutung, Sexismus) wenden können.

Gerade Migrantinnen, die bereits im Bildungssystem Negativerfahrungen sammeln mussten, brauchen Empowerment, um ihren Selbstwert zu stärken, aus sich heraus zu gehen, die eigenen Stärken hervor zu kehren, schlichtweg auch, um **„sich am Arbeitsmarkt gut verkaufen zu können“**. Da Empowerment und Stärkenfokussierung für Migrantinnen im Bildungssystem noch nicht passiert, könnte es lohnend sein, seitens des Arbeitsmarktservice **Angebote** zu schaffen, die hier ansetzen. Längerfristig muss es aber das Ziel sein, Migrantinnen bereits als Schülerinnen zu stärken und sie bereits im Regelsystem „für das Leben lernen zu lassen“ und sie zu stärken. Misserfolge führen zu Pessimismus und mangelndem Selbstvertrauen/ Selbstwertgefühl, in der Folge zu Demotivation, die wiederum Wegbereiter für weitere Misserfolge ist. Durch positive Impulse und Lernerfolge kann der Optimismus gefördert werden, es entsteht eine positive Lernhaltung, die zu mehr Selbstbewusstsein, Motivation führt und in der Folge Lernerfolge begünstigt. Kann es nicht geschafft werden, junge Frauen zu bestärken und scheitern diese wiederholt daran, Arbeit zu finden oder sind sie weiter Opfer von ungesunden Arbeitsbedingungen, laufen diese Gefahr, eher out of laborforce zu gehen.

Das starke Unabhängigkeitsstreben der Migrantinnen ist zu unterstützen. Das Ziel, dank Arbeit finanziell auf eigenen Beinen zu stehen, stellt einen zentralen Schritt der Anerkennung einer demokratischen, liberalen Ordnung dar. Der Wunsch vieler Migrantinnen, den Führerschein zu machen, drückt ein weiteres Bestreben aus, sich stark und unabhängig zu präsentieren und dient nicht zuletzt auch dazu, das „Möglichkeitenfenster“ (window of opportunity) zur Erwerbsarbeit zu weiten: **Mobilität erhöht die Chancen auf Arbeit und Bildung**. Im Gegensatz zur autochthonen Bevölkerung, wo der **Erwerb des Führerscheins** „normal“ ist, scheint der Erwerb der Fahrlizenz bei Migrantinnen nicht selbstverständlich zu sein. Es empfiehlt sich daher, dieses Bestreben zu unterstützen.

Empowerment bedeutet auch, MigrantInnen das Gefühl zu geben, etwas Wert zu sein – unabhängig von der Art der ausgeübten Tätigkeit. Es erfordert eine **Grundhaltung der Gleichwertigkeit** aller Arbeiten und Tätigkeiten, die Menschen brauchen das **Gefühl**, **„einen wichtigen Job zu machen“** und relevanter Teil der Gemeinschaft aller Arbeitenden zu sein.

Dies erfordert in erster Linie **Respekt und Achtung**, das Vermeiden von „Abkanzlung“ seitens des AMS (vereinzelt wurde das so von den Befragten erlebt) und Betrieben. Aber auch ein Überdenken der **Löhne**, die in ihrer Unterschiedlichkeit Hierarchien transportieren und das Bestreben, **alle Branchen, Tätigkeiten und Niveaus für MigrantInnen zu öffnen** stellen Meilensteine hin zu mehr Gleichheit in der Gesellschaft dar. Denn: Wohin führt es, wenn auch den Nachfolgegenerationen wiederum nur die unteren sozialen Ränge offen stehen? Theoretische Ansätze meinen dazu unter dem Stichwort der „Re-Ethnisierung“ bzw. dem „Desintegrationsansatz“ zu Apathie oder Rebellion der Betroffenen. Die **Förderung sozialer Mobilität von MigrantInnen** muss daher langfristig gesehen ein zentrales Anliegen der Gegenwart und Zukunft darstellen. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass MigrantInnen aus ihren exponierten Bereichen heraus und im Sinne eines Mainstreamings Eingang in alle Sparten, Felder, Berufe und Niveaus finden.

Aktionsfeld: Integration und Gesellschaft

Nachweislich führt das **Gefühl von Integration** in die Gesamtgesellschaft zu höherer Bildung und schnellerem Anschluss an den Arbeitsmarkt (sowie auch umgekehrt). Grundsätzlich sind junge Migrantinnen in hohem Maße bereit, sich anzupassen. Die für die Aufnahmegesellschaft nicht bedrohlichen, aber doch noch sehr befremdlich

wahrgenommenen Kleidungs- und Essgewohnheiten – insbesondere im Islam – stellen die Ausnahme dar, diese Elemente werden „nicht einfach abgestreift“, sondern wollen behalten werden. Hier ist **Toleranz** gefordert, nicht nur seitens Autochthoner, sondern insbesondere auch von anderen MigrantInnengruppen, die zwar das „Abstempeln als Ausländer“ verurteilen, denselben Fehlschluss aber bezogen auf Outgroups aus ihrer Perspektive heraus (z.B: „Muslime“ oder „Türken“) begehen. Es bräuchte also ein Umfeld, das Diversität wertschätzt, sich aktiv gegen Diskriminierung bekennt und Chancengleichheit unabhängig von „Looks and Tastes“ propagiert.

Wie eine Befragte es treffend zum Ausdruck bringt, sollte die Gesellschaft begreifen, „dass das Kopftuch keine Bedrohung ist“. Dazu braucht es **Bildung und Aufklärung über den Islam – auf beiden Seiten**, den MigrantInnen als auch den Autochthonen, wie Alexander Osman aus seiner Erfahrung mit der Arbeit mit jugendlichen MigrantInnen betont: Autochthone würden das Kopftuch hochstilisieren und als Bedrohung wahrnehmen oder es greife der „Bemitleidungsdiskurs“ mit dem Bild der armen, unterdrückten Muslima. Beide Interpretationen seien grundsätzlich unzulässig. Andererseits würden viele, besonders auch die jungen, Muslime „Traditionen“ leben, die auf überlieferten Vorstellungen über den Islam beruhen und eigentlich gegen den Islam (Koran und Vorbild des Propheten Mohammed) verstoßen, hierzu etwa: körperliche Züchtigung, Kopftuchzwang, Verwehren von Bildung bei Frauen, Sühne bei „Ehrverletzung“. Dabei würden weitergegebene Vorstellungen und Muster unreflektiert übernommen. Der Verein „Muslimische Jugend Österreich“ (www.mjoe.at) bemüht sich seit Jahren um Aufklärung, Informationsarbeit und Bildung zum bzw. über den Islam und wickelt Projekte ab, die unter anderem auch auf junge Migrantinnen abzielen. Eine Kooperation mit diesem und ähnlichen Vereinen ist anzustreben. Auch diese Angebote können im Sinne eines „**community-education-Ansatzes**“ verstanden werden, der in der 8. Aktionslinie der Lifelong-Learning-Strategien verankert ist.

Gelungene Integration erfordert auch, dass MigrantInnen Strukturen in der Gesellschaft vorfinden, die **Austausch bzw. Kontakt mit Autochthonen** ermöglichen. Finden MigrantInnen nur inner-ethnisch Anschluss und grenzen sich Autochthone bewusst von diesen Strukturen ab, bleiben MigrantInnen in den ethnischen Strukturen verhaftet. Insofern ist Integration jedenfalls als gegenseitiger Prozess des Zugehens aufeinander zu verstehen: Es braucht nicht nur MigrantInnen, die bereit sind, auf die Autochthonen zu zu gehen, sondern auch Autochthone, die den MigrantInnen **Zugang und Mitwirkung** (Inklusion) gewähren.

Im Austausch mit Autochthonen und wenn sich MigrantInnen und Autochthone besser am Arbeitsmarkt durchmischen, verbessern sich auch **Anwendungs- und Perfektionsmöglichkeiten der deutschen Sprache** für MigrantInnen. Kurzfristig sollte überlegt werden, wie freiwillige Kommunikationsforen von Autochthonen und MigrantInnen installiert werden können. Die persönliche, face-to-face Situation ist dafür zu bevorzugen, da „online“ oft eigene Kommunikationsgepflogenheiten vorherrschen und in der unmittelbaren Situation von Präsenz auch der Aspekt der Körpersprache mit erlernt werden kann.

Begleitende Aktionsfelder

Eingang in die Aktionslinien der Lifelong-Learning-Strategie findet in Linie 5 die Forderung nach „Förderstrukturen, Beratungsangeboten sowie tarifvertragliche Berücksichtigung von work-life-Balance, um die **Vereinbarkeit zwischen Bildung, Familie und Beruf** zu verbessern“. Neben oben erwähnten Themen haben sich im Falle von Migrantinnen auch die Themen **Aufenthaltsrecht/ Familiennachzug, Wohnen, Mobilität und Gesundheit** als zentrale Einflussfaktoren herauskristallisiert. Sie tragen wesentlich zu Partizipationsmöglichkeiten in Bildungssystem und Arbeitsmarkt bei und sind daher im Sinne von Gesamtlebenslagen mit zu berücksichtigen.

Umsetzung von Empfehlungen

Zur **Umsetzung** von Empfehlungen/ Veränderungen ist ein **Dreischnitt** notwendig: Im **ersten Schritt** muss ein Handlungsbedarf bzw. Problem oder eine relevante Fragestellung erkannt werden → ERKENNEN. Das Erkennen spielt sich in der Regel auf der Meta-Ebene, strukturiert in übergeordneten Themen, mit Unterstützung von außen, etwa durch eine beauftragte Forschung, ab. Aber auch in innerbetrieblichen Reflexionsteams mag die Meta-Ebene bedient werden.

Zweiter Schritt ist das Ableiten von Optimierungsbedarfen → OPTIMIEREN. Optimierung ist in vorliegendem Modell der Schritt der Planung, In-die-Wege-Leitung und Sicherstellung eines verbesserten Tuns auf der Ebene der Gesamtorganisation (Meso-Ebene). Dies erfordert, dass der Optimierungsprozess von Verantwortlichen in der betreffenden Organisation getragen wird. Externe Personen können den Prozess befruchten, nicht aber TrägerInnen der Verantwortung von Optimierungsprozessen sein. Auf dieser Ebene ist es auch wichtig, Know-How-TrägerInnen der Organisation („BeraterInnen“ mit viel Erfahrung) einzubeziehen. Sie können gut die „Alltagstauglichkeit“ und mögliche Risikofaktoren von Veränderungen abschätzen. Zudem erhöht eine Partizipation an Optimierungsprozessen die Chancen auf eine gute Umsetzung der Veränderungen im täglichen Tun (Commitment zum Veränderungsprozess).

Der **dritte Schritt** des „veränderten Handelns“ vollzieht sich auf der Mikro-Ebene der Organisation → HANDELN, im Falle des AMS in der Beratungssituation bzw. anderen Tätigkeiten des Tagesgeschäfts (z.B. Unternehmensberatung). Das veränderte Handeln ist Produkt der vorangegangenen Prozesse des Erkennens und Optimierens.

Diesen Dreischnitt kann man sich anhand eines Trichters vorstellen, der von der Meta-Ebene über die Meso-Ebene auf die Mikro-Ebene „herunter“ führt (vgl. Abbildung 5-2). In einem Managementkreislauf würden dann die Wirkungen der Veränderungen gemessen und an die Meta-Ebene des Erkennens rückangebunden.

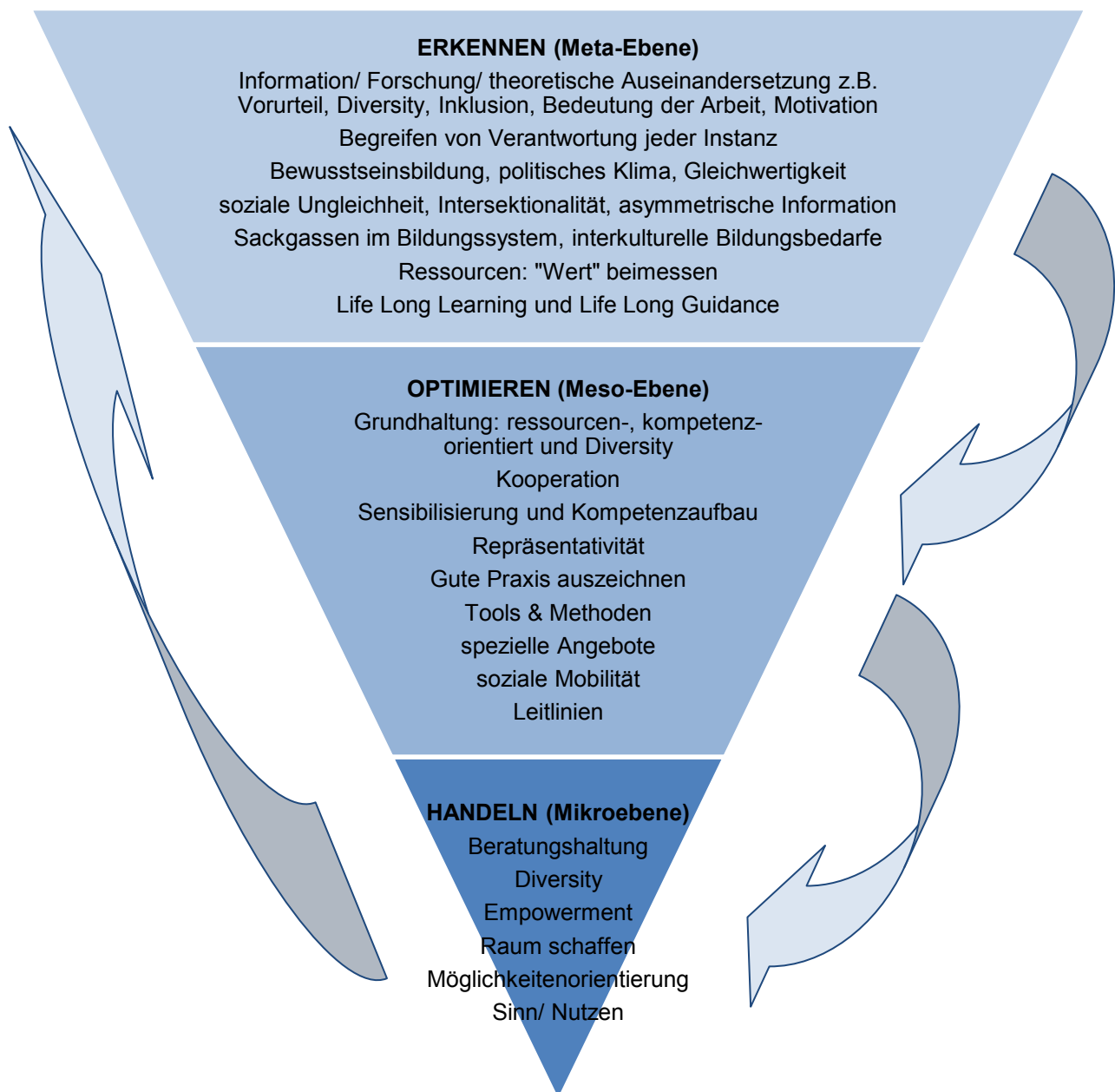
In einer interdisziplinären Reflexionsgruppe hat das IBE im Rahmen vorliegender Forschung resümierend nochmals versucht, zentrale Themen in die Trichtersystematik des Erkennens, Optimierens und Handelns einzuordnen. Es ist jedoch vorzuschicken, dass das IBE als AMS-externe Instanz dabei stets in einer übergeordneten Betrachtungsweise verhaftet bleiben muss. Der Trichter versteht sich somit als Instrument, das als Ausgangspunkt und Diskussionsgrundlage für interne Prozesse herangezogen werden kann.

Ziel der Veränderungen ist es, die gegebenen „Unzulänglichkeiten“ in der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zu verringern und somit zu mehr Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt beizutragen. Ein solcher „inkludierender Arbeitsmarkt“ zeichnet sich dadurch aus, dass er hybride Identitäten begünstigt (Rückwirkung auf die gesamtgesellschaftliche Integration) sowie Vielfalt/ Diversity wertschätzt und belohnt, um langfristig einen „Normalzustand“ der inkludierend-hybrid-diversen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund herzustellen.

Auf der **Meta-Ebene des ERKENNENS** empfiehlt es sich, sich über Information, Forschung und theoretische Auseinandersetzung (z.B. mit Ansätzen zum Vorurteil und Stereotyp, zu Diversity, zu Inklusion, zur Bedeutung der Arbeit, zu Motivation) am aktuellen Stand zu halten. Politisch erscheint es darüber hinaus notwendig zu begreifen, dass die Verantwortung für bestimmte Lagen einer Gruppe in der Gesellschaft von jeder „Instanz“ mitgetragen wird. Unzureichende Arbeitsmarktintegration lässt sich genauso wenig den Betroffenen allein zuschreiben wie dem Arbeitsmarktservice. Es bestehen vielfältige, vorgelagerte Wirkungsketten, die die bestehende Situation prägen. Diese Ketten werden in der gesellschaftlichen Praxis leider meist in Form einer „blaming“-Kette (Beschuldigungskette) aufgerollt: Wird die Verursachung einer unzureichenden Arbeitsmarktintegration nicht

der Person, sondern dem System zugeschrieben, geraten als erstes das Schulsystem und Lehrkräfte in die Kritik. Diese weisen die „Schuld“ meist weiter an mangelnde Frühförderung (insbesondere betreffend die Sprachproblematik). Dort wird an die Eltern zurückverwiesen, die ihrem Erziehungsauftrag nicht ausreichend nachkommen würden. Hier schließt sich jedoch der Kreis hin zur Gesellschaft, die die Rahmenbedingungen wesentlich mitbestimmt, inwiefern Integration, Erziehung, Förderung möglich ist. Diese blaming-Kette gilt es zu durchbrechen, indem jede/r einzelne/r AkteurIn begreift, Mitverantwortung zu tragen: *„Keiner ist für das Problem allein, aber alle gemeinsam für die Lösung verantwortlich.“* (Ben Furman, Experte für lösungsfokussierte Therapie, Coaching und Organisationsberatung)

Abbildung 5-2: Ebenen der Umsetzung von Empfehlungen



Die Übernahme von Verantwortung beinhaltet auch eine Haltung der Gleichwertigkeit anstelle des destruktiven Konkurrenzprinzips, das VerliererInnen und GewinnerInnen provoziert. In vorliegendem Kontext ist Gleichwertigkeit, insbesondere hinsichtlich Lohn, sozio-ökonomischem Status, rechtlicher Absicherung zu begreifen. Dazu ist Bewusstseinsbildung und eine entsprechende Beeinflussung der öffentlichen Meinung notwendig, die in der Folge zu einem integrationsfreundlicheren politischen Klima führen. Soziale Ungleichheit, Problemlagen der Intersektionalität (Migrationshintergrund und Geschlecht, Gesundheit, Wohnen, Status, Mobilität etc.) sowie asymmetrischer Informationen (unzureichende Netzwerke und deren Kommunikations- und Informationsgehalt) sind zu bekämpfen.

Besonderen Stellenwert genießt im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktinklusion der Bereich der Bildung. Sackgassen im Bildungssystem sollten geöffnet werden, die Durchlässigkeit zur Weiterbildung hin erhöht werden sowie das gesamte Feld durch interkulturelle Herangehensweisen erschlossen werden.

Weiters zu erkennen gilt, dass die Veränderung neben dem ideellen Wert auch finanzielle und personelle Ressourcen erfordert. Eine entsprechende Summe zur Umsetzung in die Hand zu nehmen, symbolisiert der Sache „Wert beizumessen“.

Lernen und Begleitung/ Beratung sind keine unidirektionalen und befristeten Prozesse, vielmehr sind sie lebenslange Gegebenheiten, die den ständigen Weiterentwicklungsprozess der Menschen untermalen.

Auf der **Meso-Ebene des OPTIMIERENS** innerhalb von Organisationen gilt es vorerst, eine ressourcen- und kompetenzorientierte Grundhaltung der AkteurInnen festzuhalten, die Diversity (Vielfalt) erkennt, schätzt und nutzt. Kooperation mit anderen relevanten AkteurInnen wäre ein weiterer zentraler Handlungsimperativ.

Innerhalb der Organisation sollte eine Sensibilisierung für die Zielgruppe erzielt und interkulturelle Kompetenzen aufgebaut und nutzbar gemacht werden. Im Idealfall mündet das auch in eine entsprechende Repräsentativität bei der eigenen Stellenbesetzung (BeraterInnen und Führungskräfte mit Migrationshintergrund). Gute Praxis sollte als Vorbild gewürdigt und gefördert werden.

Die vorhandenen Angebote, Tools und Methoden müssen vorerst auf spezielle Bedarfe der Zielgruppe eingehen. So könnten wie oben beschrieben Intensivberatung, spezielle Angebote beruflicher Orientierung, Information zu Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, aufsuchende Beratung, die die Eltern miteinbezieht, Erfahrungsaustausch, Mentoring, Tandems zum Erfolg führen. Langfristig muss es jedoch das Ziel sein, die durch die Spezialangebote geschaffene „Besonderung“ schrittweise aufzugeben. Im Sinne einer Inklusion bewegt sich die Zielgruppe von der „Problem- bzw. Sondergruppe“ hin zum „Mainstream der Normalität“ und findet dank der möglichen sozialen Mobilität Eingang in alle Sparten, Niveaustufen und Tätigkeiten am Arbeitsmarkt.

Um diesen Prozess von der Besonderung hin zur Inklusion voranzutreiben, empfiehlt es sich, organisationsinterne Leitlinien zu formulieren. Sie drücken den Wert der Optimierungsschritte für die Organisation aus und dienen der Operationalisierung von übergeordneten Zielen. Sie sind somit geeignetes Instrument für den Zwischenschritt hin zum Handeln.

Die **Mikro-Ebene des HANDELNS** in der alltäglichen Beratungssituation oder in Informationsgesprächen zeichnet sich neben einer Haltung von Respekt und Wertschätzung durch die Fokussierung von Chancen aus der Vielfalt und eine Möglichkeitenorientierung (was geht? anstatt: was geht nicht?) aus. Sie gibt der Zielgruppe Raum (Sprachraum, Entfaltungsraum, Entwicklungsraum, Reflexionsraum), stärkt sie in ihrer Selbstkompetenz (Empowerment) und ermöglicht ihnen, Sinn bzw. Nutzen der Ist-Situation zu erkennen. Es entsteht eine erhöhte Bereitschaft zu Life Long Learning und am Arbeitsmarkt zu partizipieren, sich mit seinen Fähigkeiten einzubringen.

Anknüpfungspunkte des Arbeitsmarktservice

Im Folgenden sind Anknüpfungspunkte für das AMS OÖ aus seinen unterschiedlichen, übergeordneten Rollen heraus festgehalten. Die angeführten Punkte verstehen sich nicht als vollständig, sondern wären im Sinne des oben beschriebenen Umsetzungsprozesses in der Organisation zu diskutieren, reflektieren, erweitern und zu verfeinern. Sie dienen als möglicher Ausgangspunkt, organisationsinterne Prozesse anzustoßen, wie die Zielgruppe (junge) Menschen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund bestmöglich bedient werden kann.

Beratung, Qualifizierung & Unterstützung von Arbeitssuchenden (und Prävention):

- respektvolle Grundhaltung gegenüber der Zielgruppe, eventuell festgehalten in Leitlinien für den KundInnenkontakt und sichergestellt über kultursensitive Trainings, die den Umgang mit der eigenen „Befremdung“ durch „Fremde“ bzw. „Befremdliches“ (wie z.B. ein Kopftuch) begreifbar machen
- interkulturelle Kompetenz in der Beratung durch Kompetenztrainings und die Besetzung von Beratungsstellen durch Menschen mit Migrationshintergrund
- Möglichkeiten der gesonderten Beratung/ speziellen Unterstützung in migrations-spezifischen Angelegenheiten, z.B. Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, Anschlussmöglichkeiten im österreichischen Bildungssystem
- Bestärkung und Erleben von Erfolg möglich machen, z.B. durch positives Feedback: „Das haben Sie richtig/ gut gemacht.“
- Empowerment speziell junger Migrantinnen mit türkischem und/ oder muslimischem Hintergrund, die durch negative Vorerfahrungen (Diskriminierung) meist wenig in ihre Selbsteffizienz vertrauen und stärker dazu tendieren, out of laborforce zu gehen, z.B. durch kleine Erfolgserlebnisse, positives Feedback, Zutrauen ohne Überforderung, Vernetzung mit Vorbildern.
- Vernetzung über Erfahrungsbörsen, Tandems udgl., um „role models“ bzw. Vorbilder verfügbar zu machen - als Orientierung und zur Entwicklung realistischer Vorstellungen/ Zielklärung
- frühzeitige Angebote zur Orientierung geben, hierbei auch die Eltern(vereine) ins Boot holen (der Expertenrat des ÖIF empfiehlt in seinem neuen Papier „Hausbesuchsprogramme“) und frühzeitig in Schulen gehen, um zu informieren
- Mobilität fördern, z.B. durch Förderung des Erwerbs des Führerscheins
- Berufliche Neuorientierung ermöglichen
- Beachtung informeller und nicht anerkannter Kompetenzen

Service für Unternehmen:

- gute Unternehmens-Praxis bezüglich der Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund hervorstreichen und bestärken
- für eine defacto Anerkennung (messbar an Status und Gehalt) plädieren und Bestrebungen zur besseren Einschätzbarkeit ausländischer Bildungsabschlüsse vorantreiben, wie z.B. die vom Expertenrat (Faßmann et al. für den Österreichischen Integrationsfonds) vorgeschlagene „zentrale Agentur für Kompetenzfragen“, die über eine Stelle je Bundesland von Unternehmen angefragt werden kann
- Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund und Diversität (z.B. Mehrsprachigkeit, kulturelles Know-How, Umgang mit Ambiguität) betonen und auf erfolgreichen Einsatz in bestimmten Branchen (z.B. Spedition) hinweisen
- Lobbyingarbeit für Menschen mit Migrationshintergrund, um der Segmentierung am Arbeitsmarkt (vertikal wie horizontal) und klassischen „Randbelegschaften“ entgegen zu wirken

Rolle des AMS als politischer Player:

- als Vorbild agieren (MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, Leitlinien/Commitment zur Zielgruppe mit einem Bekenntnis zu Diversity und Inklusion als Endzustand)
- Vorantreiben von relevanten politischen Bestrebungen, z.B. EQR in Bezug auf die Anerkennungsproblematik, Reformen im Bildungssystem für mehr Durchlässigkeit und den Aufbau alternativer Übergangssysteme
- Zusammenarbeit mit Vereinen und Communities, einen offenen Dialog führen und sie als MultiplikatorInnen gewinnen
- Kooperation statt Konkurrenz als tragendes Prinzip, Offenheit statt Schließung, Vielfalt statt einseitiger Anpassung an eine „Leitkultur“

6 Literatur/ Quellen

Alba Richard (2005): Bright vs. blurred boundaries: Second-generation assimilation and exclusion in France, Germany, and the United States. In: *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 28, No. 1, January 2005, S. 20-49.

Allport Gordon W. (1971): *Die Natur des Vorurteils*. Köln.

Amelina Anna (2008): Transnationalisierung zwischen Akkulturation und Assimilation: Ein Modell multipler Inklusion. COMCAD (Centre on Migration, Citizenship and Development Universität Bielefeld) Arbeitspapiere, Nr. 41, 2008.

Aydin Yasar (2009): *Topoi des Fremden. Zur Analyse und Kritik einer sozialen Konstruktion*. Konstanz.

Bail Christopher A. (2008): The Configuration of Symbolic Boundaries against Immigrants in Europe. In: *American Sociological Review*, Vol. 73, February 2008, S. 37-59.

Barnes-Brus Tori (2005): The „Boundary Turn“ in Cultural Sociology: Culture Capital, Symbolic Boundaries, and the Perpetuation of Social Inequality. In: Conference Paper for the 2005 Annual Meeting of the American Sociological Association, Philadelphia, Pennsylvania.

Barth Fredrik (1969): *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference*. Bergen-Oslo, London.

Becker-Schmidt Regina (2007): „Class“, „Gender“, „Ethnicity“, „Race“: Logiken der Differenzsetzung, Verschränkung von Ungleichheitslagen und gesellschaftliche Strukturierung. In: Klinger Cornelia/Knapp Gudrun-Axeli/Sauer Birgit (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt, New York, S. 56-83.

Biffl Gudrun (2003): Mobilitäts- und Verdrängungsprozesse auf dem österreichischen Arbeitsmarkt: Die Situation der unselbstständig beschäftigten AusländerInnen. In: Fassmann Heinz/ Stacher Irene (Hrsg.): *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen*. Wien, S. 62-77.

Biffl Gudrun/ Bock-Schappelwein Julia (2003): Soziale Mobilität durch Bildung? – Das Bildungsverhalten von MigrantInnen. In: Fassmann Heinz/ Stacher Irene (Hrsg.): *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen*. Wien, S. 120-130.

Biffl Gudrun/ Hamacher-Zuba Ursula/ Okolowicz Justyna/ Renner Katharina/ Steinmayr Andreas (2009): *Die Österreicher/-innen und der Wandel in der Arbeitswelt*. In: Polak Regina, Friesl Christian, Hamacher-Zuba Ursula (Hrsg.), *Die Österreicher/-innen. Wertewandel 1990-2008*. Wien, S. 37-86.

Bonacich Edna (1972): A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market. In: *American Sociological Review*, Vol. 37, October 1972, S. 547-559.

Boos-Nünning Ursula/Karakasoglu Yasemin (2004): *Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund*. (=Veröffentlichung des BMFSJ), Berlin.

Bös Mathias (2010): Ethnizität. In: Müller Marion/Zifonun Darius (Hrsg.): *Ethnowissen. Soziologische Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration*, S. 55-76.

Bourdieu Pierre (1981): Das Sozialkapital. Vorläufige Notizen. In: Peripherie (2005), Nr. 99, S. 263-266.

Bourdieu Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen, S. 183-198.

Brandstetter Genoveva/ Luomi-Messerer Karin/ Fingerlos Astrid (2009): Berufsbildung, arbeitsmarktbezogene Mobilität und Migration. Aus: Luomi-Messerer Karin/ Vogtenhuber Stefan (Hrsg.): Forschungsbericht zur Berufsbildung in Österreich. Wien (=Bericht im Rahmen von ReferNetAustria). Verfügbar unter: http://www.refernet.at/index.php/component/docman/doc_download/60-berufsbildung-arbeitsmarktbezogene-mobilitaetund-migration, Zugriff: 19.3.2010.

Campbell Donald T. (1965): Ethnocentric and Other Altruistic Motives. In: Levine David (Hrsg.): Nebraska Symposium on Motivation. Lincoln, S. 283-311.

Chai Sun-Ki (2005): Prediction Ethnic Boundaries. In: European Sociological Review, Vol. 21, No. 4, September 2005, S. 375-391.

Chisholm Lynne (2011): Lebenslanges Lernen – Eine Strategie für Österreich. Was empfehlen die ExpertInnen? Beitrag zum Bildungsdialog der OÖ Sozialpartner, AK Linz, 10.3.2011. Verfügbar unter: http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d144/LLL_Strategie_fuer_OE_Chisholm_20110310.pdf, Zugriff: 7.6.2011.

Dederich Markus (2006): Exklusion. In: Dederich Markus/Greving Heinrich/Mürner Christian/Rödler Peter (Hrsg.): Inklusion statt Integration? Heilpädagogik als Kulturtechnik. Gießen, S. 11-27.

Dederich Markus/ Greving Heinrich/ Mürner Christian/ Rödler Peter (Hrsg) (2006): Inklusion statt Integration? Heilpädagogik als Kulturtechnik. Gießen.

Degele Nina/ Winker Gabriele (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. Verfügbar unter: http://www.rosalux.de/fileadmin/ls_sh/dokumente/Intersektionalitaet_Mehrebenen.pdf, Zugriff: 20.10.2010.

Diehl Claudia/ Friedrich Michael/ Hall Anja (2009): Jugendlicher ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. In: ZfS, Jg. 38, Heft 1, Februar 2009, S. 48-67.

Düvell Franck (2006): Europäische und internationale Migration. Einführung in historische, soziologische und politische Analysen. Erschienen in der Reihe: Europäisierung. Beiträge zur transnationalen und transkulturellen Europadebatte, Band 5. Hamburg.

Ecklund Elaine H. (2005): „Us“ and „Them“: The role of religion in mediating and challenging the „model minority“ and other civic boundaries. In: Ethnic and Racial Studies, Vol. 28, No. 1, January 2005, S. 132-150.

Eder Klaus/ Rauer Valentin/ Schmidtke Oliver (2004): Die Einhegung des Fremden. Türkische, polnische und russlanddeutsche Einwanderer in Deutschland. Wiesbaden.

Epstein Cynthia Fuchs (2010): On Boundaries. In: Sociological Forum, Vol. 25, No. 1, March 2010, S. 148-160.

Esser Hartmut (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt/ Neuwied.

Esser Hartmut (2009): Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migranten. In: ZfS, Jg. 38, Heft 5, Oktober 2009, S. 358-378.

Essers Caroline/ Benschop Yvonne (2009): Muslim businesswomen doing boundary work: The negotiation of Islam, gender and ethnicity within entrepreneurial contexts. In: Human Relations, Vol. 62(3), S. 403-423.

Gächter August (2006): Qualifizierte Einwandererinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. (= ZSI Discussion Paper, 23.7.2006) Verfügbar unter: <http://www.zsi.at/attach/desk-dp.pdf>, Zugriff: 19.3.2010.

Gächter August (2010): Der Wert mitgebrachter Kompetenzen. Foliensatz und handschriftliche Vortragsnotizen zur Euroguidance-Fachtagung „Bildungs- und Berufsberatung im Kontext der Migration“, 15./16.11.2010, Wien.

Ganter Stephan (1997): Determinanten ethnischer Grenzziehung. Mikroanalytische Grundlagen und Erklärungsansätze. Arbeitspapiere des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung, Nr. 21.

Gapp Patrizia (2007): Konflikte zwischen den Generationen? Familiäre Beziehungen in Migrantenfamilien. In: Weiss Hilde (Hrsg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden, S. 131-153.

Gehmacher Ernst (2003): Sozialkapital – Ein neues OECD Programm. Bericht über die Tagung „Measuring Social Capital“, Budapest, 21.-23.5.2003. In: SWS-Rundschau, 43. Jg., Heft 3, S. 311-320.

Glock Charles Y. (1969): Über die Dimensionen von Religiosität. In: Matthes, Joachim M. (Hrsg.): Kirche und Gesellschaft. Einführung in die Religionssoziologie. S. 150-168.

Granovetter Mark S. (1995): Getting a Job. A Study of Contacts and Careers. Chicago.

Gregoritsch Petra (2010): Mit ausländischer StaatsbürgerInnenenschaft am österreichischen Arbeitsmarkt. Zuwanderung oder temporärer Aufenthalt? Wien. (= AMS info 144)

Gregoritsch Petra/ Kernbeiß Günter/ Prammer-Waldhör Michaela/ Timar Paul/ Wagner-Pinter Michael (2009): Ausländische Arbeitskräfte. Auf welche Personenkreise konzentriert sich die betriebliche Beschäftigungsnachfrage? Wien. Verfügbar unter: <http://www.amsforschungsnetzwerk.at/deutsch/news/newsdetail.asp?nid=696&sid=3213686&archiv=0&look=normal&mNHlid=0&mNMlid=0&jl=0&ml=0&gs=0&yy=&art=>, Zugriff: 19.3.2010.

Gümüs Adnan (1995): Religion und ethnische Identifikation. Eine empirische Untersuchung über türkische Jugendliche in Österreich. Dissertation, Wien.

Han Petrus (2005): Soziologie der Migration. Stuttgart, 2. Auflage.

Heckmann Friedrich (1992): Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie inter-ethnischer Beziehungen. Stuttgart.

Herzog-Punzenberger Barbara (2007): Ein Puzzle mit vielen Leerstellen. SchülerInnen mit Migrationshintergrund in Österreich und im internationalen Vergleich. In: Erler Irmgard (Hrsg.), Keine Chance für Lisa Simpson? Soziale Ungleichheit im Bildungssystem, Wien, S. 232-247.

Hoffmann-Nowotny Hans-Joachim (1973): Soziologie des Fremdarbeiterproblems. Eine theoretische und empirische Analyse am Beispiel der Schweiz. Stuttgart.

Huber Peter (2010): Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich. WIFO Working Papers 365. Wien.

Kalter Frank (2008): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham Martin/Hinz Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, S. 303-332.

Kobi E. E. (2006): Inklusion: ein pädagogischer Mythos? In: Dederich Markus/Greving Heinrich/Mürner Christian/Rödler Peter (Hrsg): Inklusion statt Integration? Heilpädagogik als Kulturtechnik. Gießen, S. 28-44.

Kontraste 4/2011: Bildung und Arbeitsmarkt.

Kostera Doris (2009): Arbeits- und Berufsinformationssuche von MigrantInnen 2008. Wien. Verfügbar unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Bericht_MigrantInnen_arbeitsuche_AMS_2009_gfk.pdf, Zugriff: 19.3.2010.

Lamont Michèle (2000): The Dignity of Working Men. Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration. New York, London.

Lamont Michèle/ Lareau Annette (1988): Cultural Capital: Allusions, Gaps, and Glissandos in Recent Theoretical Developments. In: Sociological Theory, Vol. 6, S. 153-168.

Lamont Michèle/ Molnár Virág (2002): The Study of Boundaries in the Social Sciences. In: Annual Review of Sociology, Vol. 28, 2002, S. 167-195.

Lassnig Lorenz/ Unger Martin/ Vogtenhuber Stefan/ Erking Margot (2005): Soziale Aspekte des Hochschulzugangs und Durchlässigkeit des Bildungssystems. Wien. Verfügbar unter: <http://www.equi.at/pdf/ihs-hochschulzugang.pdf>, Zugriff: 28.3.2010.

Lentner Marlene/ Niederberger Karl/ Stadlmayr Martina/ Reithmayr Karin/ Ratzenböck-Höllerl Iris/ Rottenbücher Edith (2010): Studie und Handlungsleitfaden Berufsorientierung und Berufsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Studie im Auftrag des ESF, Land OÖ und BMASK.

LeVine Robert A./ Campbell Donald T. (1972): Ethnocentrism: Theories of Conflict, Ethnic Attitudes, and Group Behavior. New York, London, Sydney, Toronto.

Mayring, Phillip (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken.

Mitchell Claire (2006): The Religious Content of Ethnic Identities. In: Sociology, Vol. 40(6), S. 1135-1152.

Mosberger Brigitte/ Steiner Karin/ Denkmayr Eva-Maria/ Haas Christian/ Haydn Franziska/ Leutprecht Eva (2009): Praxishandbuch Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext. Wien. Verfügbar unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_MH_Multikulti.pdf, Zugriff: 19.3.2010.

Moser Winfried/ Stampler Gabriele/ Felinger Martin (2008): Integration in Mattighofen. Eine explorative Studie über Schulkinder mit Migrationshintergrund. Wien.

Mummendey Amélie (1985): Verhalten zwischen sozialen Gruppen: Die Theorie der sozialen Identität. In: Frey Dieter/Irle Martin (Hrsg.): Theorien der Sozialpsychologie, Band II: Gruppen und Lerntheorien, Bern/Stuttgart/Toronto, S. 185-216.

Mummendey Amélie/ Kessler Thomas (2008): Akzeptanz oder Ablehnung von Andersartigkeit. Die Beziehung zwischen Zuwanderern und Einheimischen aus einer sozialpsychologischen Perspektive. In: Kalter Frank (Hrsg.): Migration und Integration. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 48/2008, Wiesbaden, S. 513-528.

Niederberger Karl/ Lentner Marlene (2008): Bildungsferne Jugendliche. Auftragsstudie für die Arbeiterkammer OÖ, Abteilung Bildung und Kultur. Linz.

Noel Donald L. (1968): Eine Theorie des Ursprungs der ethnischen Schichtung. In: Sozialprobleme, Vol. 16/2, S. 157-172.

Nökel Sigrid (1996): „Ich habe ein Recht darauf, meine Religion zu leben“: Islam und zweite Migrantengeneration in der Bundesrepublik Deutschland. In: Schlee Günther/ Werner Karin (Hrsg.): Inklusion und Exklusion. Die Dynamik von Grenzziehungen im Spannungsfeld von Markt, Staat und Ethnizität. Köln, S. 275-303.

ÖIF – Österreichischer Integrationsfonds (2009): Migration und Integration. Zahlen, Daten, Fakten 2009, Wien. Verfügbar unter: http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/5.1.1_zahlen_und_fakten_2009/migration_integration.pdf, Zugriff: 19.3.2010.

Oswald Ingrid (2007): Migrationssoziologie. Konstanz.

Parsons Talcott (1966): Full Citizenship for the Negro American? A Sociological Problem. In: Parsons Talcott/ Bancroft Clark K. (Hrsg.): The Negro American. Boston, S. 709-755.

Phalet Karen/Heath Anthony (2010): From Ethnic Boundaries to Ethnic Penalties: Urban Economies and the Turkish Second Generation. In: American Behavioral Scientist, Vol. 53(12), S. 1824-1850.

Polak Regina/ Friesl Christian/ Hamacher-Zuba Ursula (Hrsg.) (2009): Die Österreicher/-innen. Wertewandel 1990-2008. Wien.

Putnam Robert D. (2000): Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community. New York.

Rösner Hans-Uwe (2006): Inklusion allein ist zu wenig! Plädoyer für eine Ethik der Anerkennung. In: Dederich Markus/Greving Heinrich/Mürner Christian/Rödler Peter (Hrsg.): Inklusion statt Integration? Heilpädagogik als Kulturtechnik. Gießen, S. 126-141.

Sherif Muzafer (1966): Group Conflict and Co-Operation. Their Social Psychology. London.

Sherif Muzafer/ Sherif Carolyn M. (1953): Groups in Harmony and Tension. New York.

Skrobanek Jan (2009): Perceived Discrimination, Ethnic Identity and the (Re-)Ethnicisation of Youth with a Turkish Ethnic Background in Germany. In: Journal of Ethnic and Migration Studies. Vol. 35, No. 4, April 2009, S. 535-554.

Spannring Reingard (2004): Social Capital and Political Participation of Young People in Western Europe. Disseration, Wien.

Statistik Austria (2009): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Wien. Verfügbar unter: http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=55196&dDocName=041111, Zugriff: 19.3.2010.

Statistik Austria (2010): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2010. Wien. Verfügbar unter: http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=77473&dDocName=050010&bcsi_scan_0D4E3BCF7D8F4EB5=C6QjbmRMN55y/3/YroxXQwcAACTtoYB:1, Zugriff: 1.9.2010.

Stauth Georg (1996): Islam und Selbstbegriff nichtwestlicher Modernität. In: Buchholt Helmut/ Heidt Erhard U./ Stauth Georg (Hrsg.): Modernität zwischen Differenzierung und Modernisierung. Münster, S. 17-42.

- Stichweh Rudolf (2010): Der Fremde. Studien zu Soziologie und Sozialgeschichte. Berlin.
- Sumner William G. (1940): Folkways. A Study of the Sociological Importance of Usages, Manners, Customs, Mores, and Morals. Boston.
- Surur Abdul-Hussain (2009): Über Diversity integrativ ko-respondieren. Grundlagen Integrativer Theorie und ihre Bedeutung für den Umgang mit Diversität. In: Surur Abdul-Hussain/ Baig Samira (2009): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien, S. 172-204.
- Tajfel Henry/ Turner John C. (1986): The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Worchel S./ Austin W. G. (Hrsg.): Psychology of Intergroup Relations. Chicago, S. 7-24.
- Treibel Annette (2008): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht, Weinheim-München.
- Wallace Claire/ Wächter Natalia/ Blum Johanna/ Scheibelhofer Paul (2007): Jugendliche MigrantInnen in Bildung und Arbeit. Auswirkungen von Sozialkapital und kulturellem Kapital auf Bildungsentscheidungen und Arbeitsmarktbeteiligung. Studie des Österreichischen Institut für Jugendforschung im Auftrag der OeNB.
- Weiss Hilde (2007): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden.
- Weiss Hilde (o.J.): Bildungswege der zweiten Generation in Österreich. In: Herzog-Punzenberger Barbara (o.J.): Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. KMI Working Paper Series Nr. 10. Wien, S. 27-39.
- Weiss Hilde/ Strodl Robert (2007): Soziale Kontakte und Milieus – ethnische Abschottung oder Öffnung? Zur Sozialintegration der zweiten Generation. In: Weiss Hilde (Hrsg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden, S. 97-129.
- Weiss Hilde/ Unterwurzacher Anne (2007): Soziale Mobilität durch Bildung? Bildungsbeteiligung von MigrantInnen. In: Fassmann, Heinz (Hrsg): 2. Österr. Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt, S. 227-241.
- Wimmer Andreas (2008): Ethnische Grenzziehungen in der Immigrationsgesellschaft? Jenseits des Herder'schen Commonsense. In: Kalter Frank (Hrsg.): Migration und Integration. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 48/2008, Wiesbaden, S. 57-80.
- Wippermann Carsten/ Flaig Berthold Bodo (2009): Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten. In: APuZ, 5/2009, S. 3-11.
- Wroblewski Angela (o.J.): Handicap Migrationshintergrund? Eine Analyse von PISA 2000. In: Herzog-Punzenberger Barbara (o.J.): Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. KMI Working Paper Series Nr. 10. Wien, S. 40-49.

7 Verzeichnisse

7.1 Abbildungen

Abbildung 1-1: Anteil Erwerbstätiger nach Berufen und Geburtsland	22
Abbildung 1-2: Anteil Erwerbstätiger nach beruflicher Tätigkeit und Geburtsland	23
Abbildung 1-3: Anteil Dequalifizierung in Österreich 2008	25
Abbildung 5-1: Relevante Themenfelder und Fragen	110
Abbildung 5-2: Ebenen der Umsetzung von Empfehlungen	118

7.2 Tabellen

Tabelle 1-1: Übersicht zur Verteilung der Migrantinnen auf deren Wohnbezirke	17
Tabelle 3-1: Übersicht Akquisequellen Interviewpartnerinnen	41
Tabelle 4-1: Übersicht Wohnbezirke der Interviewten	43
Tabelle 4-2: Übersicht Aufenthaltsdauer und Einbürgerungen der Interviewten	43
Tabelle 4-3: Status der Interviewten nach Geburtsland und Staatsbürgerschaft.....	44
Tabelle 4-4: Kombinationen zum Migrationshintergrund	45
Tabelle 4-5: Letztaktuelles Bildungsniveau der Befragten	45
Tabelle 4-6: Arbeitsmarktstatus der Befragten	46
Tabelle 4-7: Status der Befragten in Beschäftigung.....	47
Tabelle 4-8: Derzeitiger Arbeitsmarktstatus nach ethnischen Hintergrund	48
Tabelle 4-9: Übersicht Bildungsstand, -ort und Arbeitsmarktstatus	49
Tabelle 4-10: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstatus	50
Tabelle 4-11: Förderliche Erfahrungen im Bildungssystem	51
Tabelle 4-12: Hemmende Erfahrungen im Bildungssystem.....	51
Tabelle 4-13: Freiheitsgrade nach Migrationshintergrund.....	53
Tabelle 4-14: Selbst- und Fremdbestimmtheit	53
Tabelle 4-15: Familie als Ressource	53
Tabelle 4-16: Elternhaus	54
Tabelle 4-17: Einschätzung Elternhaus nach Migrationshintergrund.....	54
Tabelle 4-18: Stellenwert der Ursprungsfamilie	55
Tabelle 4-19: Vorbilder	56
Tabelle 4-20: Bildungsstand der Mutter	57
Tabelle 4-21: Bildungsstand des Vaters.....	57
Tabelle 4-22: Bildungsniveau der Mütter nach Migrationshintergrund.....	57
Tabelle 4-23: Bildungsniveau der Väter nach Migrationshintergrund	57
Tabelle 4-24: Bildungsstand Vater - Tochter.....	58
Tabelle 4-25: Bildungsstand Mutter - Tochter	58

Tabelle 4-26: Geburtsland	59
Tabelle 4-27: Deutschkompetenz.....	60
Tabelle 4-28: Alltagssprache	60
Tabelle 4-29: Kontakte im Alltag	60
Tabelle 4-30: Kontakte im Alltag nach Migrationshintergrund.....	61
Tabelle 4-31: Gefühl von Integration	61
Tabelle 4-32: Gefühl von Integration nach Migrationshintergrund	62
Tabelle 4-33: Integrationsstatus	62
Tabelle 4-34: Identitätseinschätzung nach Migrationshintergrund.....	63
Tabelle 4-35: Umgang mit Problemen.....	63
Tabelle 4-36: Innere Haltung	64
Tabelle 4-37: Stellenwert religiöser Traditionen nach Migrationshintergrund	66
Tabelle 4-38: Religionsbekenntnis Islam.....	66
Tabelle 4-39: Stellenwert der Religion	66
Tabelle 4-40: Ausüben religiöser Traditionen.....	67
Tabelle 4-41: Sichtbarkeit Migrationshintergrund.....	67
Tabelle 4-42: Wahrnehmbarkeit von Akzent	68
Tabelle 4-43: Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach Migrationshintergrund	68
Tabelle 4-44: Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach Bildungsniveau	68
Tabelle 4-45: Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds	69
Tabelle 4-46: Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach Deutschkompetenz	69

8 Anhang: Aktionslinien der LLL-Strategie

Box 2 Aktionslinien der LLL-Strategie	
AL1.	Stärkung der <i>vorschulischen Bildung und Erziehung</i> als längerfristige Grundvoraussetzung
AL2.	<i>Grundbildung und Chancengleichheit</i> im Schul- und Erstausbildungswesen als Fundament
AL3.	Kostenloses <i>Nachholen</i> von <i>grundlegenden Abschlüssen</i> bis zur Berufsreifeprüfung (BRP)
AL4.	Ausbau von <i>alternativen Übergangssystemen</i> v. a. an der zweiten Schwelle (Übergang ins Berufsleben)
AL5.	Förderstrukturen, Beratungsangebote sowie tarifvertragliche Berücksichtigung von <i>work-life-Balance</i> , um die <i>Vereinbarkeit zwischen Bildung, Familie und Beruf</i> zu verbessern
AL6.	Infrastrukturelle Maßnahmen, welche <i>Neuorientierungen in Bildung und Beruf</i> erleichtern
AL7.	Sicherung der <i>Basisbildung und Grundkompetenzen im Erwachsenenalter</i>
AL8.	Verstärkung von <i>community-education-Ansätzen</i> mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft
AL9.	Ausbau <i>nichtformaler Bildungsangebote</i> in der außerschulischer Jugendbildung, der beruflichen Weiterbildung und in der allgemeinen Erwachsenenbildung
AL10.	Förderung <i>lernfreundlicher Arbeitsumgebungen</i>
AL11.	Bereicherung der Lebensqualität durch <i>Bildung im späteren Erwachsenenalter</i> , insbesondere für sozial benachteiligte SeniorInnen
AL12.	Verfahren zur <i>Anerkennung nichtformal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen</i> in allen Bildungssektoren entwickeln

Quelle: Chisholm 2011, 11

9 AutorInnen

Martina Stadlmayr, Mag.^a rer. soc. oec.

Studium der Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz (Schwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik, Public Management, Arbeits- und Sozialrecht). Diplomarbeit zur Situation berufstätiger Frauen in Oberösterreich. Seit Oktober 2007 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Arbeitsschwerpunkte in den Themenfeldern Arbeitsmarkt, Migration, Pflege, Armut.

Renate Sepp, Mag.^a rer. soc. oec.

Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Johannes Kepler Universität Linz, Studienzweig Soziologie. Thema der der Diplomarbeit: „Zwischen Inspiration und Irritation“ - Der Evolutionsbegriff bei Jean Gebser. Seit Jänner 2003 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Sozialforschung, Arbeit und Alter.