



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit:

„Migration und Identität“

„Abwanderung von Hochqualifizierten - ein Beitrag zur Brain Drain Debatte“

Verfasserin:

Christina Minichberger

angestrebter akademischer Grad:

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Pädagogik

Betreuer: Ao. Univ.-Prof. Dr. Robert Hutterer

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	1
1.1. Problemstellung.....	2
1.2. Vorgehensweise und Methodik	3
 2. BEGRIFFSBESTIMMUNG UND THEORETISCHE GRUNDLAGEN .	5
2.1. Wer ist „Hochqualifiziert?“	5
2.2. Brain Drain	6
2.2.1. Definitionen innerhalb der Brain Drain Theorie	7
2.2.2. Geschichtlicher Überblick des Brain Drain Phänomens	8
2.3. Mobilität vs. Migration	9
2.3.1. Migrationstheorie	10
2.3.2. Ebenen in der Mobilität.....	10
2.3.3. Neoklassische Migrationstheorie	11
 3. FORMEN UND MECHANISMEN IN DER ABWANDERUNG VON HOCHQUALIFIZIERTEN.....	13
3.1. Remigration und Rückkehr.....	14
3.2. Migrationsnetzwerke	17
3.3. Transnationalismus.....	18
 4. GRÜNDE UND URSACHEN FÜR DIE ABWANDERUNG VON HOCHQUALIFIZIERTEN.....	20
4.1. Migration/Mobilität von Studierenden	20
4.2. Push-/Pull-Modell.....	22
4.2.1. Job Discrimination - OECD Beschäftigungsausblick 2008	23
4.2.2. TASD – Studie	25
4.2.3. Karrieremobilität	26

5. MIT DER ABWANDERUNG EINHERGEHENDE ERWARTUNGEN, ÄNGSTE UND HOFFNUNGEN	28
5.1. Identität	28
5.1.1. Sozialisation und Identität	28
5.1.2. Generationen und Identitätsentwicklung.....	30
5.1.3. Identität und Migration.....	31
5.2. Kulturelles Kapital	33
5.3. Humankapitaltheorie	34
 6. AUSWIRKUNGEN DER ABWANDERUNG VON HOCHQUALIFIZIERTEN.....	 37
6.1. Fachkräftemangel.....	39
6.2. Anwerbung von Fachkräften	41
 7. EMPIRISCHE STUDIE	 44
7.1. Methodische Vorgehensweise.....	44
7.1.1. Das persönliche Gespräch nach Langer (2000).....	44
7.1.2. Auswertung der persönlichen Gespräche	44
7.1.3. Konkretisierung der methodischen Vorgehensweise	45
7.2. Darstellung der Ergebnisse	46
7.2.1. Verdichtungsprotokoll Aydan	46
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Aydan	50
Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Aydan	51
7.2.2. Verdichtungsprotokoll Bahar	53
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Bahar	56
Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Bahar	58
7.2.3. Verdichtungsprotokoll Çiğdem	59
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Çiğdem	62
Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Çiğdem	63
7.2.4. Verdichtungsprotokoll Dina	65
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Dina	68
Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Dina	69
7.2.5. Verdichtungsprotokoll Erkan	70
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Erkan	74

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Güven	75
7.2.6. Verdichtungsprotokoll Fatma.....	77
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Fatma.....	81
Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Fatma.....	83
7.2.7. Verdichtungsprotokoll Güven	84
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Güven	88
Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Güven	89
7.2.8. Verdichtungsprotokoll Hana	90
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Hana	94
Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Hana	96
7.2.9. Verdichtungsprotokoll Inaya.....	97
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Inaya	102
Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Inaya	104
7.2.10. Verdichtungsprotokoll Jamal	105
Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Jamal	110
Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Jamal	112
7.3. Zusammenfassende Analyse aller Gespräche.....	115
 8. ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT	 119
 9. QUELLENVERZEICHNIS	 122
 10. ANHANG	 131
10.1. Zusammenfassung.....	131
10.2. Abstract	132
10.3. Curriculum vitae	133

1. Einleitung

In dem 2010 veröffentlichten Bericht der Statistik Austria „Migration und Integration – Zahlen – Daten - Indikatoren“ wird ersichtlich, dass sich die Zahlen der Zuwanderung aus der Türkei nur noch geringfügig von den Zahlen der Abwanderung in die Türkei unterscheiden. So wanderten im Jahr 2009 insgesamt 4.751 Menschen aus der Türkei nach Österreich ein und 2.997 Menschen aus Österreich in die Türkei ab (Vgl. Statistik Austria 2010: 30f).

Bewegungen und Wanderungen von Menschen hat es schon immer gegeben, jedoch war noch niemals zuvor eine so große Anzahl von Menschen weltweit auch bereit und zudem aufgrund von technologischem Fortschritt und der Veränderung von Raum und Zeit, auch in der Lage ihren Arbeitsplatz oder Lebensmittelpunkt kurz- oder längerfristig zu verlagern. Wir leben also in einer Epoche in der das Phänomen der Migration zentraler denn je ist. Das Verhältnis von Migration und Pädagogik eröffnet demnach neue Perspektiven der Handlungsfähigkeit, stellt neue Herausforderungen innerhalb pädagogischer Institutionen dar und ist in pragmatischer sowie moralischer Hinsicht zu einem zentralen Schwerpunkt geworden. (Mecheril 2010:9f).

Sowohl innerhalb des österreichischen als auch auf den internationalen Arbeitsmärkten lässt sich eine ähnliche Situation erkennen. In einigen Bereichen besteht hohe Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Obwohl die Regierung stets bemüht ist das Qualifikationsniveau von Beschäftigten und Arbeitssuchenden zu erhöhen, wird ein wachsender Bedarf an qualifizierten Fachkräften immer deutlicher. In Anbetracht der gesellschaftlich-demographischen Entwicklung laufen Industrieländer Gefahr die Sozial- und Pensionssysteme ohne einer gezielten Anwerbung von hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland auf Dauer nicht aufrecht erhalten zu können. Typische Einwanderungsländer wie die USA, Kanada oder Australien weisen bereits ein detailliertes Instrumentarium für eine ökonomisch bedingte und motivierte Zuwanderung auf (Sauer 2004: 1ff). Es kann an dieser Stelle gesagt werden, dass die Verfügbarkeit und Qualität von Statistiken zur Abwanderung generell weniger vorhanden sind als Daten zur Einwanderung. Im Zuge der Analyse der vorliegenden Arbeit werden deshalb jene typischen Einwanderungsländer zum Teil herangezogen, um ausgewählte Aspekte mit der Situation im deutschsprachigen Raum zu vergleichen.

1.1. Problemstellung

In der vorliegenden Arbeit werden Prognosen, Theorien und Studien über die Abwanderung von Hochqualifizierten vorgestellt und analysiert. In einem ausgewählten Segment von Hochqualifizierten (türkischstämmigen österreichischen Studierenden) werden Betrachtungen über den Verlauf, die Erwartungen und Formen von Mobilitätsvorgängen sowie die darin liegenden Motive von Studierenden aus verschiedenen Disziplinen analysiert. Das Thema der vorliegenden Arbeit formuliert sich in folgender Problemstellung aus:

Welche Gründe und Erwartungen sind für die Abwanderung von türkischstämmigen österreichischen Studierenden nach Istanbul ausschlaggebend?

In dieser Arbeit wird versucht, die Auswanderung von Hochqualifizierten im deutschsprachigen Raum zu beschreiben. In der bisher veröffentlichten Literatur finden sich primär Studien über die Emigration von Hochqualifizierten aus sogenannten Entwicklungs- in Industrieländer. Demzufolge gilt das „Phänomen der Auswanderung aus höher entwickelten Ländern als ein quantitativ bisher zu vernachlässigtes Thema“ (Ette/Sauer 2010: 35). Die Aufmerksamkeit, vor dem Hintergrund der Bedeutung von hochqualifizierten Personen für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes, hat sich durch internationale Organisationen (wie der OECD) zu einem bedeutsamen Schwerpunkt entwickelt. Dies - in Zusammenhang mit der Brain Drain Debatte im deutschsprachigen Raum - stellt die zentrale Thematik der vorliegenden Arbeit dar.

Um die Zielsetzung dieser Arbeit zu erfüllen ist es vorweg notwendig, Begriffe und theoretische Grundlagen zu „Brain Drain“ und „Mobilität von Hochqualifizierten“ zu definieren und in den Kontext der Migrationstheorie einzubetten. Zudem stehen auch die Theorien und Formen der Mobilität von Hochqualifizierten im Zentrum der Analyse.

Formen und Mechanismen, welche mit der Abwanderung von Hochqualifizierten einhergehen, werden im dritten Kapitel ausführlich beschrieben. Thematiken wie Remigration, Migrationsnetzwerke und Transnationalismus werden aufgegriffen und in Beziehung zur Wanderbereitschaft von Hochqualifizierten gesetzt.

Des Weiteren werden in Kapitel vier Ursachen und Gründe für die Abwanderung von Hochqualifizierten mit ausgewählten Migrationsmodellen wie der Push-Pull-Theorie, in Verbindung gebracht und mit Themen wie der Mobilität von Studierenden, der Diskriminierung von ethnischen Minderheiten sowie der Karrieremobilität, in Anlehnung an

eine ausgewählte Studie („TASD“ – türkischstämmige AkademikerInnen und Studierende in Deutschland) in Bezug gesetzt.

Mit der Abwanderung einhergehende Erwartungen, Ängste und Hoffnungen stehen im Mittelpunkt des fünften Kapitels. Dabei werden zuerst Thematiken der Identitätsentwicklung, Sozialisation und Generation analysiert und mit den Motiven von hochqualifizierten Personen in Bezug gesetzt. Des Weiteren stehen sich Theorien und Begriffe des Kulturellen Kapitals sowie der Humankapitaltheorie gegenüber.

Im sechsten Kapitel der vorliegenden Arbeit werden die Auswirkungen der Abwanderung von Hochqualifizierten anhand des aktuellen Fachkräftemangels sowie den zentralen Maßnahmen zur Anwerbung von Hochqualifizierten, mit ihren positiven und negativen Folgen ausführlich beschrieben.

Im Kapitel „Empirische Studie“ wird die Problemstellung der vorliegenden Arbeit, welche im ersten Teil theoretisch auf- und vorbereitet wurde, empirisch mittels persönlichen Gesprächen mit Betroffenen, betrachtet. Dabei erfolgt zunächst die Analyse der durchgeführten Interviews. Dabei werden wesentliche Thematiken, Wertvorstellungen, Erlebnisse, Wünsche und Ängste der Probanden analysiert und vorgestellt. Im Zentrum dieser Analyse stehen die Motive und Erwartungen, welche türkischstämmige österreichische Studierende in deren Überlegungen zur Abwanderung beschäftigen.

Abschließend werden sowohl die theoretischen Konzepte des ersten Teils, sowie die empirische Betrachtungsweise kritisch zusammengefasst und Schlussfolgerungen in Hinblick auf die Erarbeitung der eingangs vorgestellten Problemstellung erarbeitet.

1.2. Vorgehensweise und Methodik

Neben einer ausführlichen Recherche und Analyse der vorhandenen Literatur zu Remigration, Migration und Mobilität sowie der Abwanderung von Hochqualifizierten und der Brain-Drain Debatte der letzten fünf Jahrzehnte (ab den 1960er Jahren) wurden zudem Themen der Identität, Sozialisation sowie der Interkulturalität theoretisch aufbereitet.

Anhand einer empirischen Erhebung soll die Forschungsfrage „Welche Gründe und Erwartungen sind für die Abwanderung von türkischstämmigen österreichischen Studierenden nach Istanbul ausschlaggebend?“ beantwortet werden. Die offenen Gespräche wurden von Oktober bis Dezember 2010 durchgeführt und sollen die Thesen der wissenschaftlichen Literatur unterstreichen. In der vorliegenden Diplomarbeit wurden Methoden der qualitativen

Sozialforschung angewandt und mittels zehn Interviews, in Form von offenen Gesprächen, durchgeführt. Dabei stehen besonders die Gründe für die Abwanderung wie auch die Erwartungen, Ängste, Wünsche und Hoffnungen der Probanden im Fokus der durchgeführten Gespräche. Die Analyse der persönlichen Gespräche wurde durch die Theorien von Langer (2000) gestützt. Dies wird im betreffenden Kapitel 7 ausführlich erläutert.

2. Begriffsbestimmung und theoretische Grundlagen

In folgendem Kapitel werden ausgewählte Mobilitätstheorien unter der Perspektive des Themas der vorliegenden Arbeit - Abwanderung von Hochqualifizierten - erläutert. Zu Beginn dieses Kapitels werden die Termini Mobilität und Migration definiert und voneinander abgegrenzt. Anschließend werden ausgewählte Theorieansätze herangezogen, um mehrere Facetten der Thematik zu beleuchten. Die Theorien, die in der vorliegenden Arbeit vorgestellt werden, sind für sich ausgesprochen komplex und umfangreich. Es wird nicht der Anspruch erhoben, die jeweiligen Theorien in ihrer Gesamtheit zu behandeln und zu analysieren. Es werden nur jene Aspekte herangezogen, die für die Thematik dieser Arbeit relevant sind.

Abwanderung kann aus zwei Perspektiven betrachtet werden. Einerseits kann es sich um Mobilität handeln oder um Migration. Der Begriff „Abwanderung“ kann also als Überbegriff dieser Termini verstanden werden. In der Literatur werden sowohl Mobilität als auch Migration unterschiedlich verwendet und interpretiert. Vor allem bei Debatten im Zusammenhang mit Abwanderung von Hochqualifizierten finden sich unterschiedliche Bezeichnungen und Verwendungen der Begriffe Mobilität und Migration. Aus diesem Grund ist es für das Verständnis der vorliegenden Arbeit notwendig beide Begriffe zu erläutern und zu bestimmen bzw. von den verschiedenen Verwendungsweisen abzugrenzen (Vgl. Breinbauer 2008; Fassmann/Meusburger 2001; Ette/Sauer 2010).

2.1. Wer ist „Hochqualifiziert?“

Die OECD entwickelte in Zusammenarbeit mit Eurostat (Statistisches Amt der Europäischen Union) ein Konzept zur Erfassung hochqualifizierter Personen welches im Canberra Manual 1995 erstmals detailliert beschrieben wurde. Die OECD versteht unter Hochqualifizierten jene Individuen, die „entweder über eine entsprechende Ausbildung im Bereich der Wissenschaft und/oder Technologie verfügen oder in einem entsprechenden Beruf tätig sind“ (OECD 1995: 16). „Wissenschaft“ ist in diesem Kontext ein sehr breit gefächelter Begriff, wodurch ein Fokus auf spezifische Berufsgruppen vermieden werden soll (Vgl. Sauer 2004: 18).

Die Definition von Hochqualifizierten entwickelte sich jedoch weiter und die aktuell verwendeten Begriffsverständnisse spiegeln eine gewisse „Uneinigkeit“ wieder. Die Schwierigkeit, eine klare Definition zu finden, liegt mitunter darin, dass das Thema Migration von Hochqualifizierten von diversen Disziplinen aufgegriffen und anhand uneinheitlicher

Methoden untersucht wird. So gibt es beispielsweise „the migration of expertise“ nach Salt (1992) oder auch „the migration of talent“ nach Solimano (2008). Ette und Sauer (2010) orientieren sich in ihrer Beschreibung von Hochqualifizierten an Koser und Salt (1997) und definieren diese „als Personen mit Universitätsabschluss oder vergleichbarer Erfahrung und Expertise in einem bestimmten Gebiet“ (Ette/Sauer 2010:22). Ette und Sauer 2010 definieren Hochqualifizierte zudem als „Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss, d.h., Personen mit einer höheren berufsfachlichen Ausbildung, einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss oder einer Promotion“ (Ette/Sauer 2010: 23). Als Grundlage für ein einheitliches Verständnis des Hochqualifizierten-Begriffs wird in der vorliegenden Arbeit die Definition von Ette und Sauer (2010) herangezogen.

2.2. Brain Drain

Die Brain Drain Debatte begann in den 1960er Jahren, konnte in der wissenschaftlichen Literatur jedoch kaum Fuß fassen. Heute, in Zeiten der Globalisierung, des volkswirtschaftlichen Wachstums und den damit verbundenen neuen Technologien wird das Thema des „Brain Drains“ und „Brain Gains“ immer relevanter. Vor allem im Bereich der Mobilität von Hochqualifizierten, Migrationsbewegungen und in der allgemeinen Mobilitätsforschung fehlt es an Studien über den Verlauf sowie die unterschiedlichen Akteure der verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen (Vgl. Sauer 2004: 7ff; Breinbauer 2008; Koppel/Plünnecke 2009; Sauer 2004, 2010; Nohl 2010).

Mit dem Begriff Brain Drain wird im Allgemeinen die Abwanderung von Hochqualifizierten bezeichnet. Dieser Terminus wird oft im Rahmen der Theorien zur permanenten Emigration verwendet. Zudem wird der Terminus vor allem in frühen Debatten der Brain Drain Diskussionen geographisch von sogenannten Entwicklungsländern in Industrieländer eingeordnet (Vgl. Breinbauer 2008:61). Breinbauer (2008) definiert „langfristig“ als einen Zeitraum von mehr als einem Jahr. Erst dann kann von einem Brain Drain gesprochen werden. Er weist des Weiteren darauf hin, dass die Abwanderung von hochqualifizierten Personen einen Mangel an Humanressourcen induziert und dies wiederum negative Auswirkungen auf das Senderland hat. (Breinbauer 2008: 62).¹

¹ Vgl. zudem Fassmann 2001: 40-47; Fassmann 1999: 12-26.

2.2.1. Definitionen innerhalb der Brain Drain Theorie

In folgendem Kapitel sollen unterschiedliche Abwandlungen des Brain Drain Begriffs erläutert werden, welche seit den 1960er Jahren neue und erweiterte Ansätze ausdrücken. Es sollen dabei auch die Auswirkungen dargelegt und beschrieben werden. Abwandlungen des Brain Drain-Terminus sind Brain Overflow, Brain Exchange, Brain Gain, Brain Circulation, Brain Waste, Internal Brain Waste, External Brain Waste, Frozen Brain und Strain Brain (Vgl. Breinbauer 2008: 57ff).

Brain Overflow beschreibt eine Auswanderung von Hochqualifizierten, die aus einer Überproduktion von Hochqualifizierten innerhalb eines Segments resultiert. Wohingegen der *Brain Exchange* einen temporären Austausch von Hochqualifizierten innerhalb entwickelter Länder darstellt (Breinbauer 2008: 58f).

Brain Gain verweist auf den Zuzug von „Gehirnen“ und bezieht sich somit auf die Zuwanderung von Hochqualifizierten. Die *Zirkulation von Gehirnen (brain circulation)* wird besonders im Zusammenhang mit der Abwanderung von Studierenden herangezogen und beschreibt kurze Auslandsaufenthalte, bei welchen davon ausgegangen werden kann, dass die Person wieder ins Ausgangsland zurückkehrt, um die gesammelten Erfahrungen dort umzusetzen (Breinbauer 2008: 58f; Lowell 2004: 20).

Brain Waste schildert eine Art der „Vergeudung von Gehirnen“. Dies ist dann der Fall, wenn Hochqualifizierte die gesammelte Ausbildungs- bzw. Berufserfahrung nicht umsetzen können, da sie nicht in ihrem Wissens- und Erfahrungsfeld tätig sind (Vgl. Breinbauer 2008: 60).

Internal Brain Waste wiederum titulierte die Situation von hochqualifizierten Personen, welche im Inland unter ihrem Qualifikationsprofil arbeiten. Dies tritt beispielsweise bei hoher AkademikerInnenarbeitslosigkeit auf und ist somit als Gegenpol zum oben genannten Brain Overflow zu betrachten. *External Brain Waste* beschreibt hingegen hochqualifizierte MigrantInnen, welche im Ausland einer geringeren Beschäftigung nachgehen, als es ihrer Ausbildung entspricht (Breinbauer 2008: 60).²

In diesem Zusammenhang gibt es zusätzlich den Ausdruck des *Frozen Brain*, welcher hochqualifizierte Personen betrifft, die im Ursprungsland stetig unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten (Breinbauer 2008: 61).

² Fassmann (2000) beschreibt dies am Beispiel der „Ost-West-Wanderung in Europa“ und Lowell (2004) analysiert „Brain Waste“ und „Brain Strain“ in „Optimising highly skilled migration from developing countries.“

Brain Strain beschreibt die Belastung unter welcher beispielsweise PolitikerInnen in den Senderländern stehen. Denn wie auch im Kapitel „Anwerbung von Fachkräften“ in der vorliegenden Arbeit beschrieben wird, sind die positiven und negativen Auswirkungen der Ab- bzw. Zuwanderung von Fachkräften schnell sichtbar (Vgl. Straubhaar 2002: 76) und stellen somit eine große Herausforderung für Wirtschaft und Politik dar (Vgl. Lowell, Findlay u. Stewart 2004: 7, 33).

2.2.2. Geschichtlicher Überblick des Brain Drain Phänomens

Meusburger (2001) beschreibt den Beginn der Brain Drain Debatte der sich in der damaligen Literatur hauptsächlich um die negativen Konsequenzen der Abwanderung von Fachkräften aus GB in die USA bewegte. Der Begriff des Brain Drains fand seinen Ursprung in den USA und wurde erstmals 1963 in einem Bericht der Royal Society erwähnt. Die Brain Drain Debatte der 1960er Jahre wurde nur bezüglich der Abwanderungszahlen von Hochqualifizierten thematisiert, jedoch wurde nicht auf die Ursachen und Gründe für diese Abwanderung eingegangen. Während dieses Phänomen vorerst nur in den USA diskutiert wurde, fand es bis Ende der 1960er Jahre auch in Europa Anklang (Breinbauer 2008: 57).

Mit Beginn der 1970er Jahre wurde die Brain Drain Debatte überwiegend auf die Abwanderung von Fachkräften aus Entwicklungsländern geführt, wobei vor allem der Schwerpunkt auf den steigenden Verlust des Humankapitals gelegt wurde (Vgl. Appleyard 1989: 19). Erst Anfang der 1980er Jahre wurde konkret zu Mobilität von Hochqualifizierten geforscht und publiziert. Mitunter deshalb, weil die in der Migrationsforschung aufkommende Heterogenität zunehmend in das Bewusstsein der Wissenschaft rückte. Aufgrund der zunehmenden Anzahl von migrierenden Hochqualifizierten erschien es dringend nötig, dezidierte Unterscheidungen innerhalb der Migrationstheorie zu treffen (Mundende 1989: 183).

Durch die damals beginnende Globalisierungsdebatte ist kurzzeitig ein großes Interesse an der Mobilität von Hochqualifizierten zu erkennen, welches sich jedoch mit dem Fall des Eisernen Vorhangs vermehrt auf die Abwanderung von Hochqualifizierten aus den Ostblockstaaten fokussierte. Ausgelöst durch den Mangel an Fachkräften etablierte sich mit den 1990er Jahren der sogenannte „New Economy-Boom“, mit dem der internationale Wettbewerb um hochqualifizierte Personen begann. (Vgl. Fassmann 1997 u. Breinbauer 2008: 58f). Gründe für die begrenzten Forschungsaktivitäten bezüglich der Migration von Hochqualifizierten liegen hauptsächlich darin, dass diese oftmals keine dauerhafte Migration anstrebten, wodurch

sie nicht in der allgemeinen Migrationsforschung berücksichtigt wurden (vgl. Etta/Sauer 2010: 22f u. vgl. Breinbauer 2008:56ff).

2.3. Mobilität vs. Migration

In der wissenschaftlichen Literatur wird nicht eindeutig zwischen Mobilität und Migration unterschieden. Neväl Gültekin (2003) beschreibt jedoch die Dichotomie zwischen Mobilität und Migration. Die Autorin geht davon aus, dass

„Migration fast immer ein ‚Armutszeugnis‘ im Gegensatz zu Mobilität [ist], mit der in positiver Hervorhebung Freiheit und Wohlstand assoziiert werden und die im Lebenslauf eines jeden Bewerbers bei Stellensuche als Qualifikation aufgewertet wird“ (Gültekin 2003: 25f).

Mobilität gilt somit als selbstgesteuerter Akt, um das Qualifikationsprofil zu verbessern, wohingegen Migration als erzwungene Maßnahme gesehen wird, mit welcher oft Not und Bedürftigkeit verbunden wird (Vgl. Gültekin 2003: 25f).

Breinbauer (2008) definiert Mobilität in ihrer allgemeinen Form als den „Wechsel eines Individuums zwischen definierten Einheiten eines Systems“ (Breinbauer 2008: 51). Da Mackensen in seiner Definition von „Einheiten“ spricht, wird bereits implizit angedeutet, dass es eine Unterscheidung zwischen räumlicher und sozialer Mobilität gibt. Unter sozialer Mobilität wird ein Wechsel innerhalb eines sozial definierten Systems verstanden. Räumliche Mobilität bezieht sich auf den Standortwechsel innerhalb eines geographischen Rahmens (Vgl. Breinbauer 2008: 51).

Darüber hinaus kann räumliche Mobilität in zwei verschiedene Theorien unterteilt werden. Die eine Theorie spricht von Migration, die andere von Pendlerwanderung. Räumliche Mobilität kann somit als Oberbegriff für die beiden Termini verstanden werden. Räumliche Mobilität im Sinne einer Wanderung (Migration) beschreibt einen längerfristigen Wohnortswechsel, also einen „Wechsel zwischen definierten Einheiten eines räumlichen Systems, [...] welcher stets in *short-term-* und *long-term-migration* unterschieden werden muss“ (Fassmann/Meusburger 1997:170). Pendlerwanderung (Zirkulation) wird nach Fassmann und Meusburger (1997) durch „räumliche Mobilitätsvorgänge zwischen Wohnsitz, Freizeit- und Arbeits- oder Ausbildungsstätte ohne Aufgabe des ursprünglichen Wohnsitzes“ (Fassmann/Meusburger 1997: 170-172) verstanden.

Kurz gesagt bezieht sich der Migrationsbegriff meist auf eine zeitlich signifikante oder dauerhafte Periode, während Mobilität eine „kurzzeitige Verlagerung des Wohnortes“ (Ette/Sauer 2010: 20) beschreibt. Aus Sicht der vermehrten Abwanderung von hochqualifizierten Personen und Fachkräften sind Migration und räumliche Mobilität zu zentralen Theorien geworden, welche jedoch zu den aktuellen Diskussionen wenig Aufschlussreiches beitragen. Die komplexen Migrationsmuster verschwimmen jedoch allmählich, auch aufgrund der Auflösung der Binnengrenzen innerhalb der Europäischen Union und ein interdisziplinärer Zugang wird immer wichtiger, um die Dualismen zwischen Einwanderungs- und Auswanderungsländern erfassen zu können. Des Weiteren ist anzumerken, dass die Unterscheidung zwischen Migration und Mobilität in Bezug auf die gegenwärtigen theoretischen Diskussionen in den Hintergrund rückt, da sich „angesichts der Debatten in der Sozialtheorie gesellschaftliche Strukturen durch eine Zunahme räumlicher Mobilität auflösen oder zumindest neu konfigurieren“ (Ette/Sauer 2010: 20f) werden.

2.3.1. Migrationstheorie

Klassische Migrationstheorien konzentrieren sich auf internationale Wanderungsprozesse. Konkret beschäftigen sie sich mit den Gründen und Ursachen für internationale bzw. Binnenwanderungen, den damit zusammenhängenden Begleitumständen und Integrationsmechanismen in den jeweiligen Ankunftsändern. Darüber hinaus untersuchen sie die sozialen, kulturellen, ökonomischen und politischen Konsequenzen auf die Herkunfts- und Zielgesellschaften (Pries 2001: 12).

Die Emigration von Hochqualifizierten und dessen Auswirkungen haben in der Forschung bislang drei Stufen durchlaufen. Erstens die neoklassischen Modelle und zweitens die Erweiterungen dieser neoklassischen Modelle. Hierbei werden vorwiegend die kurzfristigen Effekte der Mobilität von Hochqualifizierten analysiert, während drittens die Ansätze zur endogenen Wachstumstheorie die dynamischen Auswirkungen der Mobilität Hochqualifizierter betrachten. Die neoklassischen Mobilitäts- und Migrationstheorien ziehen eine rein ökonomisch bedingte Wanderung in den Mittelpunkt der Forschung (Vgl. Lowell 2001: 13f u. Sauer 2004: 83).

2.3.2. Ebenen in der Mobilität

Makro-, Meso- und Mikrotheoretische Ansätze stellen das Grundgerüst jeder empirischen Forschung dar und sollen in diesem Kapitel mit Theorien der Migration und Mobilität in Verbindung gebracht werden.

Makrotheoretische Ansätze sehen Migration, wie oben angeführt, als Ergebnis regionaler Ungleichheiten, welche beispielsweise durch Einkommensunterschiede und Arbeitslosenraten zum Ausdruck kommen und somit im politischen (Regulierung von Mobilität und Interdependenzen von Staaten), demographischen (Bevölkerungsentwicklung), ökonomischen (Arbeitsplätze, Einkommen) und kulturellen Kontext (dominante Normen und Diskurse) wiedergefunden werden können. Der *Mesotheoretische Ansatz* hingegen beschäftigt sich mit sozialen Netzwerken und institutionellen Rahmenbedingungen, welche eine Migrationsentscheidung mit beeinflussen. Hierzu zählen erstens soziale Bindungen wie die Familie, ethnische Netzwerke oder auch die Religion und zweitens das soziale Kapital, welches verfügbare Ressourcen durch soziale Bindungen beschreibt, wohingegen die *Mikrotheoretischen Ansätze* das Individuum und dessen Wanderungsmotive in den Mittelpunkt rücken. Es gilt hierbei die individuellen Präferenzen (Ziele und Erwartungen) mit den individuellen Ressourcen (ökonomisches Kapital und Humankapital) zu koppeln (Vgl. Etta/Sauer 2010: 27f; Breinbauer 2008: 69).

Bisherige Publikationen, die sich mit Migration von Hochqualifizierten beschäftigen, gehen jedoch von einer „qualifikations- bzw. bildungsstrukturellen selektiven Migration“ (Etta/Sauer 2010: 28) aus, welche vorerst durch den mikrotheoretischen Ansatz beschrieben und auf Basis des makrotheoretischen Ansatzes begründet werden kann (Vgl. Etta/Sauer 2010: 28).

2.3.3. Neoklassische Migrationstheorie

Die neoklassischen Migrationstheorien verstehen unter Migration primär Arbeitsmigration und betrachten die Thematik unter einem ökonomischen Blickwinkel. Dabei wird davon ausgegangen, dass der Marktmechanismus zu einer optimalen Verteilung von Produktionsfaktoren führt. Bezogen auf den Migrationsprozess bedeutet dies, dass Menschen zu ihrer persönlich - ökonomischen Nutzenmaximierung wandern. Diese Maximierung des persönlichen, ökonomischen Nutzens resultiert aus den Beschäftigungschancen und der Lohnhöhe, die von MigrantInnen erwartet bzw. erhofft werden (Vgl: Pries 2001: 13f).

Fassmann und Meusbürger (1997) beschreiben die neoklassischen Theorien als Mobilität, welche im eigenen Interesse und unter Beachtung rationaler Entscheidungen rein auf das Wissen über Mengen- und Preisinformationen, Löhne und Arbeitsplätze ausgerichtet sind und dem Individuum zur persönlichen Nutzenmaximierung dienen (Vgl. Fassmann/Meusbürger 1997: 44). Nach Breinbauer (2008) erfolgt eine transnationale Wanderung, wenn der

erwartete Nutzen der Migration die damit verbundenen Kosten übersteigt und somit ein Gewinn zu erwarten ist. Diese Ansicht beachtet ausschließlich ökonomische Gründe. Dies führt dazu, dass Mobilität, in der neoklassischen Migrationstheorie, in Abhängigkeit zu ökonomischen Ungleichgewichten steht (Breinbauer 2008: 76f).

Sauer (2004) untersucht weiterführend die volkswirtschaftlichen Konsequenzen der Migration. Nach Sauer (2004) verstärken sich dadurch die Einkommensunterschiede. Zentral ist dabei, dass „der Gewinn der einen Gruppe, den Verlust der anderen Gruppe nicht kompensieren kann, was dazu führt, dass sich die Volkswirtschaft gesamt verschlechtert“ (Sauer 2004: 153).

3. Formen und Mechanismen in der Abwanderung von Hochqualifizierten

In folgendem Kapitel sollen nun verschiedene Formen der Mobilität erklärt werden. Remigration, Transnationalismus und Migrationsnetzwerke sind Bereiche, in welchen sich Menschen bewegen. Diese sollen in diesem Kapitel im Zentrum der Betrachtung stehen.

Ette und Sauer (2010) beschreiben die Formen der Mobilität von Hochqualifizierten und zeigen auf, dass es zu 36% WissenschaftlerInnen sind, welche aus Deutschland abwandern. Wobei hier, ebenfalls im wissenschaftlichen Bereich, eine Rückwanderung von 35% festgestellt wurde. Dies deutet eher auf eine (wie in Kapitel 2.2.1 bereits beschriebene) „Brain Circulation“ der internationalen Mobilitätsvorgänge von WissenschaftlerInnen hin, da der Anteil der abgewanderten Hochqualifizierten mit dem der rückwandernden Hochqualifizierten beinahe ausgeglichen werden kann (Vgl. Ette/Sauer 2010: 118f). Die OECD (2008) definiert „Brain Circulation“ wie folgt:

„‘Brain circulation‘ can stimulate knowledge transfer to sending countries. This may mean the return of skilled migrants to their home country after a period abroad, or a pattern of temporary and circular migration between home and abroad [...] To make the most of brain circulation, the home country needs to have sufficient absorptive capacity, and returning talents need to be able to re-enter local labour markets at a level that is appropriate for their skills and knowledge” (OECD 2008c: 11).

Ette und Sauer (2010) erzielten diese Forschungsergebnisse mit Hilfe der Analyse von statistischen Daten aus Bevölkerungsregistern, Grenzstatistiken, prozessproduzierten Daten (Visumanträgen) sowie in allgemeinen und spezifischen Bevölkerungsumfragen (Vgl. Ette/Sauer 2010: 35ff). Hierbei wurde festgestellt, dass die zirkuläre Wanderung von WissenschaftlerInnen nur zu geringen Verlusten führt, da ein Großteil der gewanderten Hochqualifizierten wieder ins Herkunftsland zurückkehrt. Gleichzeitig wurde jedoch bewiesen, dass der Anteil der hochqualifizierten Führungskräfte zu langfristigen Verlusten führt, da in dieser Berufsgruppe nur eine sehr geringe Rückkehr stattfindet (Vgl. Ette/Sauer 2010: 119).

Über diese zirkuläre Mobilität („Brain Circulation“) hinaus, darf der Begriff der Transmigration nicht vergessen werden. Da speziell die Mobilität von Hochqualifizierten oftmals zeitlich befristet ist und teils über mehrere Staatsgrenzen hinweg die globale

Zusammenarbeit eine bedeutende Rolle eingenommen hat, nimmt der Transnationalismus eine entscheidende Funktion ein. Im folgenden Kapiteln sollen zudem die Aspekte der Remigration und Migrationsnetzwerke diskutiert werden (Vgl. Pries 2008: 3ff).

3.1. Remigration und Rückkehr

In Deutschland und Österreich war die bislang quantitativ bedeutendste Rückkehrform die der Gastarbeiter. Zusätzlich gibt es noch die Rückkehr der im Ausland ausgebildeten Fachkräfte, in der Pension, nach humanitären Einsätzen im Ausland, die von Militärpersonal sowie die erzwungene Rückwanderung wie etwa nach negativen Asylanträgen. Es soll hier jedoch angemerkt werden, dass eine freiwillige Remigration nicht zwingend mit einer „freiwilligen“ Inanspruchnahme von Rückkehrunterstützung zusammenhängt, da es in diesem Kontext oftmals nicht möglich ist zwischen freiwilliger und erzwungener Remigration zu unterscheiden (Vgl. Currie 2006: 7f).

Die Abwanderung von Hochqualifizierten findet auch in der Remigrationsforschung immer mehr Gehör, denn durch die erworbenen Qualifikationen können sich, unter der Berücksichtigung von Familie und Lebensstil auf dem globalen Arbeitsmarkt, neue Möglichkeiten im Herkunftsland erschließen (Vgl. OECD 2008, the global competition of talent – mobility of the highly skilled: 13).

„Return and circular flows of migrants add to the mobility picture. Data show a tendency for many ‘permanent’ or long-term migrants to return to their country of origin [...] this trend is consistent with the notion of a globalizing labour market conditions. The decision to return is driven strongly by lifestyle and family considerations and the availability of attractive employment opportunities at home” (OECD 2008c: 13).

Im Allgemeinen kann die Remigrationsforschung laut Currle (2006) in folgende Kapitel unterteilt werden:

Ökonomisch orientierte Ansätze	• Neoklassischer Ansatz • New Economics of Labour Migration
Strukturelle Ansätze	
Neuere soziologische Ansätze	• Transnationalismus • Social Network Theory
Politikwissenschaftliche Ansätze	

Tabelle 1 Klassifikation der Remigrationsforschung in Anlehnung an Curle (2006)

Ökonomisch orientierte Ansätze betrachten Wirkungen von Migration auf die wirtschaftliche Situation eines Landes und behandeln ihre Rolle bezogen auf Arbeitsmarktentwicklung, Modernisierung und Wirtschaftswachstum. (Currle 2006: 9). Der Neoklassische Ansatz knüpft an die ökonomisch orientierten Ansätze an und erweitert diese in dem davon ausgegangen wird, dass MigrantInnen durch die Remigration in das jeweilige Herkunftsland eine Besserung der individuellen wirtschaftlichen Lage erhoffen, da Migrationsziele wie Einkommensverbesserung, Humankapitalausbau oder ein Aufenthaltstitel nicht erzielt werden konnten. Somit wird aus neoklassischer Perspektive eine Remigration meist als fehlgeschlagene Migration verstanden. Wohingegen die „new economics of labour migration“ Theorie davon ausgeht, dass eine Remigration stets Teil der Migration war. Dementsprechend wird die Rückkehr als das Ergebnis einer bedeutenden Erfahrung gesehen. Kritisch betrachtet werden muss jedoch die rein ökonomisch bedingte Sichtweise, bei welcher die Migrationsmotive sowie die sozialen Bindungen im Herkunfts- und Aufnahmeland wie auch die Wahl des Ziellandes nicht berücksichtigt werden (Vgl. Cassario 2004: 255ff; Constant/Massey 2002:9ff; Currle 2006:9ff).

Strukturelle Ansätze zur Remigration gehen davon aus, dass Rückkehr als Erfolgsgeschichte, wie auch als Scheitern im Aufnahmeland aufgefasst werden kann. In diesem Kontext werden „die Realitäten der Herkunftsländer in Bezug zu den Erwartungen an die Aufnahmeländer“ gesetzt (Currle 2006: 11). Cerase (1974) beschreibt hierzu vier verschiedene Typen von Rückkehrern und unterscheidet auf Grundlage dieser zwischen Erfolg und Misserfolg.

Diese vier Typen nach Cerase (1974) sind:

- „*Return of failure*“

Beschreibt Misserfolge im Aufnahmeland, welche bereits kurze Zeit nach der Einreise auftreten. Dabei können die gesammelten neuen Eindrücke nicht verarbeitet werden. (Currle 2006: 12) Diese Belastung, so Brecht (1995), ist auf eine Art „Kulturschock“ zurückzuführen (Brecht 1995: 70).

- „*Return of Conservatism*“

Der soziale Kontext sowie Normen und Werte orientieren sich weiterhin stark am Herkunftsland und können nicht angepasst werden. Es wird versucht, genügend Kapital zu erwerben, um anschließend im Herkunftsland eine Verbesserung der individuellen Lebensumstände zu erlangen (Currle 2006: 12).

- „*Return of Innovation*“

Erworbene Qualifikationen wie Sprache und Bildung sollen gezielt in der Arbeitswelt im Herkunftsland umgesetzt werden (Currle 2006: 12f).

- „*Return of Retirement*“

Der Ruhestand und Lebensabend soll - meist aus nostalgischen Gründen - im Herkunftsland verbracht werden (Vgl. Currle 2006:13).

Qualifikationen und Kapital im ökonomischen Sinne sind nicht singulär für eine Remigrationsentscheidung verantwortlich. Machtverhältnisse, Werte und Traditionen tragen einen erheblichen Anteil bei (Currle 2006: 13). Dies wird mittels des strukturellen Ansatzes deutlich.³

Neuere soziologische Ansätze beschäftigen sich mit der steigenden Komplexität und Heterogenität des Remigrationsphänomens. Sie setzen dies auch in Verbindung mit den Auswirkungen der Globalisierung und sehen in den Entwicklungen des internationalen Transportwesens einen Zusammenhang (Currle 2006: 13). Im Rahmen der Transnationalismusforschung wird zwischen transnationaler Identität (Leben in zwei Welten – „doppelte Identität“) und transnationaler Mobilität unterschieden. Laut Cassarino (2004) findet Rückkehr dann statt, wenn ausreichend Ressourcen angehäuft wurden und die Situation im Herkunftsland als positiv empfunden wird (Cassarino 2004: 262). Durch die transnationale Mobilität sind transnationale MigrantInnen besser auf den Reintegrationsprozess vorbereitet (Currle 2006: 14). Wohingegen transnationale MigrantInnen die eigene ethische Community

³ Vgl. hierzu: Cassario 2004: 253f; King 1978; 1986; 2000; Rogers 1984: 292ff.

neben den gesammelten Ressourcen in den Vordergrund stellen „gehen VertreterInnen von Netzwerktheorien davon aus, dass Migranten gemeinsame, grenzüberschreitende Interessensnetzwerke unabhängig von der ethischen Zugehörigkeit dazu benutzen, ihre Rückkehr vorzubereiten“ (Cassarino 2004: 265f; Currle 2006: 14).

Politikwissenschaftliche Ansätze zu Remigration bestehen größtenteils aus Evaluierungen von Rückkehrförderungsprogrammen. Analysen zur deutschen Rückkehrpolitik befassen sich meist ausschließlich mit der Türkei und den Folgen der Gastarbeiteranwerbung. Dabei werden „Möglichkeiten und Notwendigkeiten einer Unterstützung von Rückkehrern“ (Currle 2006: 17f) beschrieben. Aktuelle Studien hingegen beschäftigen sich zunehmend mit den Auswirkungen auf Herkunfts- und Aufnahmeländer wie auch mit zusammenhängenden Entwicklungschancen für beide Länder. Hunger Uwe (2003) beschreibt in seiner Studie „Brain Drain oder Brain Gain: Migration und Entwicklung“ speziell die Elitenwanderung in Entwicklungsländern und versucht dabei die damit zusammenhängenden Konsequenzen auf die Herkunftsländer zu erfassen (Vgl: Currle 2006: 17f; Hunger 2003: 58).

Remigration wurde bislang von verschiedenen Disziplinen und auch interdisziplinär behandelt. Cassarino (2004) fasst dies wie folgt zusammen:

„We still need to know who returns when, and why; and why some returnees appear as actors of change, in specific social and institutional circumstances at home, whereas others do not“ (Cassarino 2004: 253).

Abschließend lässt sich des Weiteren darauf hinweisen, dass es verschiedene grundlegende Ansätze gibt unter denen Remigration betrachtet werden muss, da die individuellen Entscheidungen mit berücksichtigt werden müssen (Vgl. Breinbauer 2008: 83f).

3.2. Migrationsnetzwerke

Soziale Netzwerke können oft als Kontaktmöglichkeit (im sozialen, beruflichen und geografischen Sinne) für nachfolgende MigrantInnen dienen. Denn Migration ist nicht nur ein ökonomischer, sondern vor allem ein sozialer Prozess (Breinbauer 2008: 98). Persönliche Beziehungen und Kontakte zu entfernten Bekannten, welche bereits gewandert sind, in Herkunfts- sowie in Zielregionen erhöhen die Wahrscheinlichkeit der Wanderung. Migrationsnetzwerke beeinflussen und selektieren Migrationsströme mit. Szélenyi (2002) beschreibt, dass *„the accumulation of both human and social capital within a migratory*

experience potentially leads to increased chances of further migrations or long-term settlement” (Szelényi 2002: 13).

Demnach erklären „Migrationsnetzwerke und –systeme weniger den Beginn der Migration als vielmehr die Migrationsdauer sowie die Selbstproduktionen in der Migration“ (Parnreiter 2000: 36). Bezogen auf die Mobilität von Hochqualifizierten ist jedoch anzumerken, dass ethische und soziale Netzwerke besonders bei weniger gebildeten MigrantInnen eine größere Bedeutung haben als bei Hochqualifizierten. Liebig (2004) begründet dies mit einer erhöhten Fähigkeit und Bereitschaft zur Anpassung im Zielland von Seiten der hochqualifizierten Zuwanderer (Liebig 2004: 82ff). Besonders in der Migrationsforschung auf der mesotheoretischen Ebene wird der Einfluss von sozialen Netzwerken, sozialem Kapital und Verwandtschaftsbeziehungen diskutiert. Diese netzwerktheoretischen Ansätze finden sich auch in der transnationalen Migrationsforschung wieder (Etta/Sauer 2010: 33).

3.3. Transnationalismus

Die Entscheidung nach Istanbul auszuwandern und Österreich den Rücken zu kehren ist oftmals keine endgültige, denn viele RemigrantInnen brechen den Kontakt zu Freunden und Familie im Herkunftsland nicht gänzlich ab, sondern leben in zwei Welten weiter. Auf Grund der neuen Technologien, des schnellen Transportwesens und der Globalisierung stellt dies keine Barriere mehr dar. In der Fachliteratur wird diese Lebensart auch „Transnationalismus“ genannt und soll im Folgenden näher beschrieben werden (Vgl. Han 2005: 114f; Weiss 2007: 9ff)

Der Begriff „transnational“ verweist darauf, „dass im Zuge von Migrationsprozessen soziale, materielle und subjektive Realitäten – transnationale Räume – entstehen und erzeugt werden, die sich von traditionellen, nationalen Lebenskontexten unterscheiden“ (Do Mar Castro Varela/Mecheril 2010:51). Das MigrantInnen den Kontakt zum Herkunftsland nicht vollkommen aufgeben müssen und somit soziale Kontakte in zwei oder mehr Ländern aufrecht erhalten können wird als moderne, durch Globalisierung und Technologien möglich gemachte neue Lebensweise betrachtet. Leggewie (2001) beschreibt das Phänomen der TransmigrantInnen wie folgt:

“Transmigranten leben dauerhaft an zwei oder mehr Orten, sie sprechen ständig zwei oder mehr Sprachen, besitzen zwei und mehr Pässe [...] und durchwandern [...] mit wachsender emotionaler Routine Familienhaushalte, Beziehungsnetze und Kommunikationsräume kontinuierlich in beide Richtungen“ (Leggewie 2001: 462).

Pries (2008) ist diesbezüglich in seiner Veröffentlichung „Transnationalisierung der sozialen Welt“, der Meinung, dass es nicht nur internationale Finanzkapitalströme sind, welche über Grenzen hinweg die zunehmende Internationalisierung der Welt beeinflussen, sondern dass eine Transnationalisierung der sozialen Welt im alltäglichen Arbeiten und im Entscheiden von Menschen Einzug hält (Vgl. Pries 2008: 4f). Straubhaar (2002) beschreibt dies sehr trefflich damit, dass „wenn die Zeit wichtiger wird als der Raum – kann ich dann nicht überall zu Hause sein “ (Straubhaar 2002: 70)? Diesbezüglich stehen Fach- und Führungskräften die Wahlmöglichkeiten offen. Pries beschreibt die „freiwillige“ Arbeitsmigration über Ländergrenzen hinweg auch als eine Tatsache die seit Jahrtausenden bekannt ist (Vgl. Pries 2008: 48). Pries nimmt die internationale Arbeitsmigration als Beispiel, um zu erklären wie eine zunehmende Anzahl von Menschen und Familien in transnationalen Sozialräumen leben können (Pries 2008: 59). Das transnationale Paradigma betont somit, dass neue transnationale Räume durch das Potential entstehen, gleichzeitig mit mehreren nationalen und kulturellen Kontexten verbunden zu sein (Do Mar Castro Varela/Mecheril 2010:51).

Ein Leben in zwei Welten und der damit verbunden Transnationalismus sollen hier einen Einblick auf die Einfachheit der Überbrückung von Staatsgrenzen geben und deutet dabei bereits den Zusammenhang mit den Gründen und Ursachen der Abwanderung von Hochqualifizierten an (Vgl. Pries 2008: 59; Do Mar Castro Varela/Mecheril 2010: 51f).

4. Gründe und Ursachen für die Abwanderung von Hochqualifizierten

Im vorangegangenen Kapitel wurde die theoretische Grundlage geschaffen, mit Hilfe derer das Thema der vorliegenden Arbeit aufgearbeitet wird. Dieses Kapitel beschäftigt sich nun mit ausgewählten Studien und Modellen, welche die Abwanderung von Hochqualifizierten, die Motive und Hintergründe darstellen.

Ette und Sauer (2010) beschreiben in ihrem Buch „Auswanderung aus Deutschland“ zentrale Trends, welche das zunehmende Qualifikationsniveau innerhalb der internationalen Migration erklären. Diese drei zentralen Trends werden wie folgt erläutert:

- *Demographische Entwicklung in Industriestaaten*

Aufgrund der demographischen Veralterung der Gesellschaft und des damit zusammenhängenden Rückganges an erwerbstätigen Personen entsteht ein wachsender Bedarf an hochqualifizierter Zuwanderung (Vgl. Ette/Sauer 2010: 23).

- *(Informations-) Technologien*

Der existierende technologische Fortschritt fordert ständige Weiterbildung des Personals. Die neuen Anforderungen an Fachkräften innerhalb des technologischen Sektors sind ausschlaggebende Vorteile im internationalen Wettbewerb und können mitunter durch qualifizierte Zuwanderung abgedeckt werden. Es besteht also ein hohes Interesse der Industriestaaten durch hochqualifizierte ZuwanderInnen einen wirtschaftlichen Vorteil zu erzielen (Ette/Sauer 2010: 23).

- *Produktionsstrukturen und Handelsbeziehungen*

Durch die Öffnung der Handelsmärkte und der zunehmenden Transnationalisierung dieser, besteht ein hoher Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften sowie an Führungskräften, welche zwischen den Produktionsstandorten kommunizieren und auch pendeln (Vgl. Ette/Sauer 2010: 23).

4.1. Migration/Mobilität von Studierenden

In zahlreichen Studien der OECD⁴, in welchen die Thematik der Mobilität von Hochqualifizierten analysiert wird, lässt sich ein eindeutiges Bild erkennen. Aufgrund besserer Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten entschließen sich Hochqualifizierte,

⁴ OECD (2004, 2007, 2008, 2009, 2010)

darunter auch zunehmend Studierende, für eine zu Beginn temporäre Migration. Oftmals wird aus dieser temporären Migration jedoch eine permanente (OECD 2008: 12).

„OECD countries benefit from the inflow of talented students and scholars, and many now actively seek to attract foreign students. Benefits also occur when domestic students study abroad and gain knowledge and experience in another country. Data show that the number of students enrolled outside their country of citizenship has risen sharply since 1995” (OECD 2008c: 12).

Han (2005) beschreibt in „Soziologie der Migration“ die Mobilität von Studierenden innerhalb der OECD Länder und stellt dabei fest, dass der Anteil von Studierenden im Ausland im Steigen begriffen ist. Diese Studierenden weisen eine sinkende Rückkehrbereitschaft auf, welche durch unterschiedliche Faktoren bestimmt wird. Neben einem durch das Auslandsstudium zwangsläufig einhergehenden Akkulturationsprozess sind es oftmals auch fachliche Entfaltungsmöglichkeiten, Verdienstmöglichkeiten und eine generelle Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, die als entscheidende Motive für eine permanente Migration ausschlaggebend sind (Vgl. Han 2005: 116ff). Die Rückkehrbereitschaft dieser Studierenden ist somit keineswegs als selbstverständlich zu betrachten. Han (2005) zeigt auf, dass es eine temporäre Migrationsbewegung von Studierenden gibt. Diese temporäre Migrationsbewegung wird gleichsam mit dem internationalen Handel zunehmen, welcher aufgrund der wirtschaftlichen Globalisierung stattfindet. Da viele dieser Studierenden auch nach dem Abschluss des Auslandsstudiums im Gastland verbleiben, kann dies als Etappe zur permanenten Migration gesehen werden (Han 2005: 119f). Der Autor beschreibt darüber hinaus drei zentrale Gründe, welche die Wanderbereitschaft von Studierenden bestärken:

- 1) die Aneignung von Sprachkenntnissen (language skills),
- 2) die kulturellen Erfahrungen als nützliche Ressourcen für internationale Handelsbeziehungen und
- 3) die Tatsache, dass Auslanderfahrungen eine latente Kompetenzquelle darstellen, welche für die globalisierte Wirtschaft zukünftig von erheblichem Nutzen sein wird (Han 2005: 119).

Dabei wurde verzeichnet, dass angehende AkademikerInnen aus so genannten Entwicklungsländern meist Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften studieren, wohingegen die Mehrheit der Studierenden aus Industrieländern Sprach-, Kultur- und Geisteswissenschaften wählt (Vgl. Han 2005: 117). Oftmals sind es die

Auslandsstudierenden, welche naturwissenschaftliche und medizinische Fächer studieren, die eine relativ geringe Rückkehrquote verzeichnen und, so Han (2005), ihr Studium auch mehr von den „Arbeitsmarktchancen im Gastland abhängig machen und weniger von der Nachfrage in ihrem Heimatland“ (Han 2005: 121). Ein Übergang von der temporären zur permanenten Migration verläuft jedoch im Stillen. Der Migration von Studierenden wird künftig mehr Aufmerksamkeit zu schenken sein, da der Transfer von Humankapital einen zentralen Punkt im zunehmenden Wettbewerb der Industrieländer um Hochqualifizierte darstellt (Vgl. Han 2005: 124).

4.2. Push-/Pull-Modell

Das Push- und Pull-Modell nach Evert Lee (1966) kann als eines der zentralsten und aussagekräftigsten Modelle innerhalb der Sozialwissenschaften angesehen werden. Grundsätzlich geht dieses Konzept davon aus, dass ein Individuum seine Migrationsentscheidung aufgrund von „Push und Pull Faktoren“ trifft. Push und Pull Faktoren sind Aspekte, welche die Entscheidung positiv beeinflussen oder eher zu einer ablehnenden Haltung führen (Lee 1966: 49ff).

„Der Push- und Pull-Ansatz [...] geht von ökonomisch rational handelnden Individuen aus, die ungleichen Lebensbedingungen bewerten und nach Abwägung von möglichen Wanderungsgewinnen und erwartbaren Wanderungskosten zu einer Entscheidung gelangen“ (Fassmann/Meusburger 1997: 176).

Demnach konzentriert sich dieses Modell auf rein subjektive Entscheidungsfaktoren. Beispielsweise gelten hier Ängste bezüglich eines Scheiterns der Migration wie Arbeitslosigkeit, Einsamkeit, Armut und/oder Unzufriedenheit als typische „Push-Faktoren“ (abstoßende Faktoren), wohingegen Arbeit, Gehalt und/oder Karrieremöglichkeiten als typische „Pull-Faktoren“ (anziehende Faktoren) gesehen werden. Breinbauer (2008) weist zudem darauf hin, dass auch heute das Push-/Pull-Modell als Unterscheidungsfaktor von Massen- und Elitenwanderung verwendet wird. Die Popularität des Modells, welches als theoretische Grundlage für viele Studien herangezogen wird, rührt laut Breinbauer (2008) daher, dass das Modell neben seiner simplen Handhabung auch außerökonomische Motive beachtet und konkret auf Hochqualifizierte anwendbar ist (Vgl. Breinbauer 2008: 83)

Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass das Push-/Pull-Modell nur auf subjektive Migrationsmotive bezogen ist, nicht jedoch auf die Wanderung und den Verlauf der Migration. Darüber hinaus eignet sich das Push-/Pull-Modell nicht um objektive

Migrationsmotive, Rahmenbedingungen und tendenzielle Vorhersagen zu errechnen, da individuelle Entscheidungen nur individuell betrachtet werden können. Dennoch wird es oft, wie bereits erwähnt, zur Unterscheidung von Massen- und Elitemigration herangezogen, wobei hier die Massenmigration vermehrt durch „Push Faktoren“ und die Elitemigration vermehrt durch „Pull-Faktoren“ motiviert wird (Vgl. Breinbauer 2008: 81ff).

Zusammenfassend lässt sich aufgrund der Theorien des Push-/Pull Modells sagen, dass

„je größer die Differenz zwischen den zukünftigen Einkünften im Zielland und dem gegenwärtigen Einkommen im Herkunftsland, je höher die verbleibende Zeit der Erwerbstätigkeit und je kleiner die Kosten der Migration sind, desto eher wird ein Individuum wandern“ (Kalter 1997: 44).

Im Folgenden sollen Studien sowie Theorien vorgestellt werden, die direkt mit dem Push-Pull-Modell in Bezug gesetzt werden können. Die Diskriminierung am Arbeitsplatz, welche in einigen Studien der OECD⁵ analysiert wird sowie die T ASD Studie, die sich mit den Gründen der Abwanderungsbereitschaft von türkischstämmigen AkademikerInnen und Studierenden befasst, sollen als Beispiel für zentrale Push-/Pull-Faktoren in der Abwanderungsentscheidung herangezogen werden.

4.2.1. Job Discrimination - OECD Beschäftigungsausblick 2008

Die OECD kommt in Folge des Beschäftigungsausblick 2008 zu dem Ergebnis, dass MigrantInnen der zweiten Generation mit hohem Bildungsniveau, auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Perspektiven haben als Menschen ohne Migrationshintergrund.⁶ Diese schlechteren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt sind folglich nicht auf Unterschiede im Bildungsniveau zurückzuführen, sondern hauptsächlich durch Vorurteile und Stereotypisierungen zu erklären. Menschen mit Migrationshintergrund, im Alter von 20-29 Jahren, weisen eine um rund 10% niedrigere Beschäftigungsquote auf als eine vergleichbare Gruppe ohne Migrationshintergrund. Dieser Tatbestand ist mit einer Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie einer Diskriminierung, bereits bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz, gleichzusetzen und wird in folgendem Kapitel näher analysiert (Vgl. OECD 2004).

Im Beschäftigungsausblick (Employment Outlook) der OECD 2008 wird die Diskriminierung von Frauen und Angehörigen ethnischer Minderheiten in der Arbeitswelt diskutiert. Es wird

⁵ OECD (2008, 2009, 2010).

⁶ Geringer qualifizierte Menschen (ohne Matura oder abgeschlossenen Berufsausbildung) mit Migrationshintergrund im Alter von 20-29 Jahren sind in Deutschland und Österreich im Vergleich zu anderen OECD Länder gut in den Arbeitsmarkt integriert (Vgl. OECD 2004).

zudem festgestellt, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz, „d.h. die ungleiche Behandlung gleich produktiver Personen alleine wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe“ (OECD 2008a: 3) einen ausschlaggebenden Einfluss in der Auswahl der Beschäftigten hat. Darüber hinaus wurde erörtert, dass es als Maßnahme gegen Diskriminierung in Bewerbungsverfahren nötig ist, gegen Vorurteile und Klischeedenken anzukämpfen (Vgl. 2008a: 4).

Um diese Diskriminierung am Arbeitsplatz messbar zu machen, versandte die OECD identische Bewerbungsschreiben sowie Lebensläufe mit den gleichen Qualifikationen, Zeugnissen und Arbeitserfahrungen, lediglich mit unterschiedlichem Namen an Unternehmen, die zu gegebenem Zeitpunkt Ausschreibungen inseriert hatten (OECD 2008a: 3).

“Assuming that minority and majority-group members have the same ability of searching for new job vacancies, and have the same chances as majority-group members to receive a job offer conditional to the interview, this figure would imply that minority-group members typically have to search on average for 40% to 50% longer than their majority-group counterparts before receiving a job offer, which, if unemployed, translates into correspondingly longer unemployment durations” (OECD 2008b: 152).

Es wurde festgestellt, dass ethnische Minderheiten eine um 30% geringere Chance haben zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Alle Untersuchungen kamen zu dem gleichen Ergebnis. Es konnte eindeutig aufgezeigt werden, dass Angehörige von ethnischen Minderheiten 40% – 50% länger auf Jobsuche sind als die einheimische Bevölkerung und somit einem größeren Risiko ausgesetzt sind langzeitarbeitslos zu sein. Darüber hinaus wurde im Beschäftigungsausblick 2008 erörtert, dass Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten, welche in gleichen Positionen beschäftigt sind im Durchschnitt 10% weniger verdienen als Männer und Angehörige der Mehrheitsgesellschaft in denselben Positionen (Vgl. OECD 2008a: 4; OECD 2008b: 3ff).

Im Internationalen Migrationsausblick der OECD 2010 wird die Thematik der Diskriminierung am Arbeitsplatz erneut aufgegriffen und zusätzlich darauf hingewiesen, dass die Migrationspolitik hinsichtlich ihrer Öffentlichkeitsarbeit zahlreiche Maßnahmen ergreifen sollte. An erster Stelle sollte, laut OECD (2010), hierbei die Auswirkung der Zuwanderung in kultureller, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht stehen. Diese Maßnahmen sollen in erster Linie dazu führen gesellschaftlich weit verbreitete Fehleinschätzungen und Befangenheiten in der Bevölkerung durch gezielte Information zu reduzieren (Vgl. OECD 2010: 5).

4.2.2. T ASD – Studie

T ASD steht für Türkischstämmige AkademikerInnen und Studierende in Deutschland. Im Dezember 2007 begann das Futureorg-Institut mit der T ASD Studie, welche sich mit den Lebenssituationen, Einstellungen und Gewohnheiten der türkischen bzw. türkischstämmigen Bildungselite in Deutschland befasste. Mit den Ergebnissen dieser Erhebung erzielte das Futureorg-Institut viel Aufmerksamkeit. Diese Studie bezieht sich zwar auf türkischstämmige Akademikerinnen und Studierende in Deutschland, jedoch kann angenommen werden, dass die Ergebnisse auch für die Situation in Österreich Relevanz besitzen. Dementsprechend erscheint diese Studie für das Thema der vorliegenden Arbeit besonders interessant, weshalb die zentralen Ergebnisse der T ASD-Studie in diesem Kapitel kurz vorgestellt werden (Vgl. URL: www.futureorg.de [22.12.2009]).

Das Futureorg-Institut wurde 2006 von Kamuran Sezer gegründet und analysiert in Zusammenarbeit mit Experten Themen aus verschiedenen Disziplinen wie Psychologie, Wirtschaftsgeographie, Soziologie, Politikwissenschaften, Sozialpädagogik, Betriebs- und Volkswirtschaft gesellschaftliche und ökonomische Veränderungsprozesse, um in Folge dessen mögliche Handlungsstrategien zu entwickeln. Das Forschungsinstitut ist spezialisiert auf die Methoden der Trend- und Zukunftsforschung sowie der empirischen Sozialforschung. Anhand dieser Methoden werden Prognosen erstellt und Zukunftsszenarien entwickelt, welche in Bereichen der Wirtschaft, Gesellschaft, Technologie sowie Politik ihren Ausdruck finden (Vgl.: URL: <http://tasd.futureorg.de> [12.05.2010]).

Die T ASD-Studie wurde in Form einer Onlinebefragung von türkischstämmigen Studierenden und AkademikerInnen aus Deutschland durchgeführt. Die Fragen konzentrierten sich einerseits auf das Verhältnis zu den Eltern, den Bildungsgrad der Eltern sowie die elterlichen Unterstützungsleistungen. Andererseits zielten die Fragestellungen auf die grundlegenden Einstellungen der AkademikerInnen und Studierenden in Bezug auf Deutschland und die Türkei ab. Zu den Einstellungen zu Deutschland und der Türkei wurden mitunter Fragen zu „Heimat“ und auch zur Abwanderungsbereitschaft der AkademikerInnen gestellt (Vgl. Kamarun/Nilgün 2010: 16).

Diese Befragungen sollten im eigentlichen Sinne dazu dienen die emotionale Gebundenheit der türkischstämmigen AkademikerInnen und Studierenden zu Deutschland zu erfahren. Doch als im März 2008 die Zwischenergebnisse der T ASD-Studie analysiert wurden, wurde bereits ersichtlich, dass ein hoher Teil der angehenden AkademikerInnen beabsichtigt nach dem

Studium in die Türkei auszuwandern.⁷ Auf die Frage „beabsichtigen Sie zukünftig in die Türkei zu ziehen?“ antworteten 91 der insgesamt 254 Befragten mit Ja, was einem relativen Anteil von 35,8% entspricht (Vgl. Kamarun/Nilgün 2010: 16f).

Grundsätzlich wird in der Analyse der Ergebnisse jedoch ersichtlich, dass die Anhaltspunkte in der Entscheidung zur Abwanderung von drei konkreten Größen abhängig sind, welche als zentrale Pull-Faktoren betrachtet werden können. Erstens die Einstellungen und das Bildungsniveau der Eltern, zweitens die Identifikation mit und Akzeptanz der Religion und drittens die beruflichen Karriereaussichten in Deutschland. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die Mehrheit der TASD auf die Frage nach dem konkreten Abwanderungsgrund (hier war nur eine Antwort möglich) das „fehlende Heimatgefühl in Deutschland“ angegeben hat (Vgl. Kamarun/Nilgün 2010: 17).

Wie im Kapitel zehn „Ergebnisse der empirischen Studie“ ersichtlich wird, sind dies auch jene Punkte, die bei den befragten Probanden der vorliegenden Arbeit einen zentralen Stellenwert einnehmen.

4.2.3. Karrieremobilität

Innerhalb der sozialen Migration, welche durch einen Positionswechsel innerhalb eines sozial definierten Systems charakterisiert wird, gibt es laut Meusburger (1998) ebenso die Karrieremobilität. Unter Karrieremobilität versteht man „den Wechsel der beruflichen Position zwischen zwei Etappen einer Berufslaufbahn, der sozial und/oder räumlich erfolgen kann“ (Meusburger 1998: 385, 450). Karrieremobilität beschreibt somit eine „beruflich bedingte räumliche Wohnsitz- und Arbeitsplatzverlagerung“ (Breinbauer 2008: 53).

Breinbauer (2008) beschreibt darüber hinaus, dass es im gegenwärtigen Hochschulsystem notwendig ist, die Karrieremobilität mit räumlicher und sozialer Mobilität in Bezug zu setzen, da ein zeitlich begrenzter Wohnortwechsel im Rahmen des Studiums auch mit akademischer Mobilität gleichgesetzt werden kann. Die zirkuläre, akademische Mobilität entzieht sich jedoch den gängigen Migrations- und Mobilitätstheorien, da sie eine Hybridform von Zirkulation (Pendlerwanderung, ohne Aufgabe des Wohnsitzes) und Migration (Wanderung mit Wohnsitzwechsel) darstellt (Breinbauer 2008: 51).

⁷ Auf Grund der zentralen Fragestellung der vorliegenden Arbeit wird hier nur die Türkei als einziges Zielland der Abwanderung angegeben, wobei angemerkt werden muss, dass die TASD-Studie bezüglich dem Zielland keine Einschränkung vornimmt

Da diese Form der Mobilität - beispielsweise bei Bewerbungsgesprächen - zu einem zentralen Kriterium sowie zu einer oftmals notwendigen Anforderung geworden ist, kann es im Bezug auf die Mobilität von Hochqualifizierten als zentraler Pull-Faktor betrachtet werden. Ette und Sauer (2010) definieren heute, im Jahr 2010 Spanien als Land, welches am meisten von der „intra-europäischen Migration im Allgemeinen als auch der Mobilität der Hochqualifizierten profitiert“ (Ette/Sauer 2010: 189).

5. Mit der Abwanderung einhergehende Erwartungen, Ängste und Hoffnungen

Erwartungen, Ängste, Wünsche und Hoffnungen sind konkrete Emotionen, welche Studierende in ihrer Entscheidung zur Abwanderung beeinflussen. Inwiefern kulturelles Kapital und Humankapital mit diesen Erwartungen in Zusammenhang gebracht werden können, soll hier erörtert werden.

5.1. Identität

Identität stellt ein zentrales Moment in der Entwicklung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der zweiten Generation dar (Vgl. Weiss 2007). In den folgenden Kapiteln stehen Sozialisation, Generation und Migration und deren Einfluss auf die Identitätsentwicklung im Zentrum der Analyse. Es wird versucht einen Bezug zu den Motiven in der Abwanderung von Hochqualifizierten herzustellen.

5.1.1. Sozialisation und Identität

Wenn von muslimischen Jugendlichen gesprochen wird, verweisen die Vorurteile innerhalb der Gesellschaft meist auf Elemente wie „Parallelgesellschaft“ und sogenannte „Ausländer-Ghettos“. Im folgenden Kapitel soll auf die Situation der zweiten Generation von ehemaligen GastarbeiterInnen aus der Türkei eingegangen werden. Das Bild dieser Jugendlichen ist zweigeteilt. Einerseits wird von „Verlierern“ der Migration gesprochen und damit werden die Jugendlichen als Randgruppe der Gesellschaft definiert. Andererseits existieren sogenannte „Migrationsgewinner“, welche sich durch „eine z.B. akademische Ausbildung in Bereichen der Kultur, Wirtschaft oder Politik“ (Weiss 2007: 10) einen angesehenen Platz in der Gesellschaft schaffen. Beide Seiten, sowohl die der „Migrationsverlierer“ als auch die der „Migrationsgewinner“ werden von einem weiteren Bild überschattet, der des „psychisch frustrierten“ Jugendlichen. Diesbezüglich wird in öffentlichen Diskussionen sowie in der wissenschaftlichen Literatur oftmals von einem „zwischen den Kulturen“ leben und einer fehlgeschlagenen Assimilation bzw. Integration gesprochen (Vgl. Weiss 2007: 9f).

In einer Studie von Weiss und Strodl (2007) mit dem Titel „Das Leben in zwei Welten“ wurden Jugendliche der zweiten Generation die entweder bereits in Österreich geboren sind, oder bis zum vierten Lebensjahr nach Österreich gekommen sind befragt (Vgl. Weiss 2007: 97).

Konkret zeigen Weiss und Strodl (2007) die Vielfalt der Integrationswege anhand drei zentraler Elemente zu auf:

- Strukturelle Integration (Bildungsmobilität),
- soziale Integration (ethnische Struktur von Freundschaften) und
- subjektive Bedeutung der Herkunftskultur (ethnische Orientierung) (Vgl. Weiss 2007:125).

Bezüglich der sozialen Kontakte und Milieus, in welchen sich Jugendliche der zweiten Generation bewegen, wurde festgestellt, dass entgegen der in der wissenschaftlichen Literatur vertretenen Annahme die soziale Positionierung beispielsweise durch einen höheren Bildungsstatus bestimmt wird, keine Auswirkung auf das Kontaktverhalten der Jugendlichen hat (Vgl. Weiss 2007: 125).

Des Weiteren konnte eine ethnische Rückorientierung der Jugendlichen nicht festgestellt werden, da die Jugendlichen generell viel offener leben als die Eltern.

„Die Haltung der Eltern [bildet] zwar die Basis und einen kulturellen Rahmen für die Jugendlichen [jedoch wurde festgestellt], dass sich die Intensität der ethischen Orientierung der Kinder gegenüber den Eltern jedoch kontinuierlich abschwächt“ (Weiss 2007: 117f).

Die Identitätsentwicklung steht in enger Verbindung mit der familiären Situation. Sozialisationswidersprüche und zentrale Hindernisse in der Identitätsbildung stehen meist in engem Zusammenhang mit den unterschiedlichen sozialen und kulturellen Kontexten in denen sich Jugendliche mit Migrationshintergrund bewegen. Weiss (2007) beschreibt diese Entwicklung als subjektiven Kulturkonflikt, bei welchem vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund (in der zweiten Generation) durch das alltägliche Leben in zwei Welten eine bikulturelle Sozialisationsentwicklung erfahren (Vgl. Weiss 2007:131f).

In Bezug auf diese Kulturkonflikte und Modernisierungsdifferenzen wird häufig auch von dem Begriff der „doppelten Identität“ gesprochen. Weiss (2007) beschreibt diese als eine Art Schutzpanzer den Jugendliche notgedrungen schaffen müssen um der Diskrepanz zwischen den Ansichten der Eltern und den Erwartungen der Aufnahmegesellschaft entgegen zu wirken. Diese zwiespältige Identität führt zu einer beidseitigen Zugehörigkeit die sich um zwei verschiedene Länder sowie um zwei verschiedene Kulturen knüpft und den Jugendlichen der zweiten Generation durchaus einen psychischen Nutzen wie auch Vorteile im globalen Wettbewerb bieten kann. Gekoppelt mit der fortschreitenden Modernisierung und der

globalen Vernetzung wird diese duale Zugehörigkeit von Jugendlichen der zweiten Generation als durchaus naturgetreue und realistische Identitätsentwicklung betrachtet (Vgl. Weiss 2007: 134f).

Um dieses Konstrukt der doppelten Identität zu erleichtern spielt die Beherrschung der Muttersprache eine wichtige Rolle. Durch das Beherrschen von zwei Sprachen fällt es den Jugendlichen leichter sich innerhalb der ethnischen Traditionen der Eltern und der Umwelt zu orientieren. Jedoch betont Weiss (2007) auch, dass eine gewisse Distanz zur modernen Werthaltung aufkommen kann, wenn Marginalität und doppelte Identität als zwei miteinander verbundene Identitätskonzepte umgesetzt werden. Dies ist vor allem bedenklich, da sich so nur Jugendliche mit Migrationshintergrund in Österreich beheimatet fühlen die sich auch mit den modernen Werten identifizieren können (Vgl. Weiss 2007: 212).

Speziell bei türkischstämmigen Jugendlichen führt die traditionelle Wertorientierung an den Eltern wie auch die eigene Orientierung an den Traditionen vermehrt zu einem Gefühl des „zwischen-zwei-Kulturen-stehen“. Diese Gefühle werden jedoch mit zunehmendem Alter weniger (Weiss 2007: 147f). Konflikte zwischen den Generationen haben somit unmittelbar mit dem Zugehörigkeitsgefühl und der Entwicklung von Jugendlichen zu tun. Die Studie ergab darüber hinaus, dass vor allem bei türkischstämmigen Jugendlichen die Eltern großen Druck auf Leistung und soziale Kontakte (Freundschaften, Partnerschaften) ausüben, was sich in weiterer Folge auf die zwiespältige soziale Identität der Jugendlichen auswirkt (Weiss 2007: 149). Vor allem der Leistungsdruck und die aufstiegsorientierten Erwartungen werden von der ersten Generation an die zweite Generation weitergegeben. In der wissenschaftlichen Literatur wird dies als „generationsübergreifendes Projekt der Mobilität“ tituiert (Juhasz/Mey 2006: 313 u. Weiss 2007: 135).

5.1.2. Generationen und Identitätsentwicklung

Das Thema der Generationen umfasst auch den Wandel von Identitäten bei sich verändernden sozialen Umständen (Lüscher 2003: 15). Hinsichtlich dieses Gedankens erscheint es für das Thema der vorliegenden Arbeit erwähnenswert, kurz den Wandel der Generationen zu beschreiben. Einer der vielen Definitionen des Begriffes Generation, soziologisch bestimmt, bedeutet „die Gesamtheit aller ungefähr gleichaltrigen Personen, die ähnliche kulturelle und soziale Orientierungen, Einstellungen und Verhaltensformen aufweisen“ (Lüscher 2003: 15). Ein modernes Verständnis des Begriffs bezeichnet damit eine Möglichkeit für Veränderung und Neubeginn und auch den Anspruch auf gleiche Rechte jeder neuen Generation. Demnach

entwickelte sich die Bedeutung des Begriffs zu einer Gelegenheit eines Neubeginns durch die Gleichaltrigen (Lüscher 2003: 15f).

In der Migrationssoziologie lassen sich verschiedene Modelle zur Eingliederung finden. Duncan definiert eines der ersten Modelle, welches sich in drei Generationssequenzen der Assimilation wie folgt aufsplittern lässt:

- 1. Generation: Überwiegend ökonomische und soziale Anpassung an das Aufnahmeland. Rückzug in die eigene *Community*, um Kultur zu bewahren und dadurch Geborgenheit und Sicherheit zu erhalten (Vgl. Han 2005: 45).
- 2. Generation: Es werden beide Kulturen angeeignet. Familie und Herkunftskultur wird mit Beruf oder Ausbildung verbunden (Vgl. Han 2005: 45).
- 3. Generation: Es kommt zu einer völligen Aufgabe der Herkunftskultur zu Gunsten der Aufnahmekultur, völlige Assimilation in die „*core culture*“ des Aufnahmelandes (Vgl. Han 2005: 45).

Esse und Friedrichs (1990) erarbeiteten, in Anlehnung an Goffman (1980) und Mead (1973) die Konzepte der „sozialen Identität“, der „personalen Identität“, und der „Ich-Identität.“ In Bezug auf Identität und Generation beschreiben die Autoren die Wichtigkeit der eigenen Entwicklung im Rahmen der personalen Identität, welche die sozialen Möglichkeiten einer individuellen Biographie und Teilhabe verkörpert (Vgl. Esse/Friedrichs 1990: 15).

5.1.3. Identität und Migration

Esse und Friedrichs (1990) betrachten die Entstehung von Identität über den Verlauf der Identifikation. Die Autoren gehen davon aus, dass nur die Identifikation innerhalb des Sozialisationsprozesses zu einer Identitätsentwicklung führen kann. Somit kann soziale Identität nur mittels Identifikation in einem bestimmten Rahmen (Geschlechterrollen, Familie, ethnische Zugehörigkeit oder auch Nationalität) stattfinden (Esse/Friedrichs 1990: 14f). Auch gibt es, bezogen auf den Kulturbegriff, zahlreiche Definitionen wobei die Position des Begriffs „Kultur“ mehr oder weniger gleichbedeutend und überschaubar geblieben ist. Wie wird nun kulturelle Identität bestimmt? „*Meine (unsere) Kultur ist, was nicht andere (ihre, deine, eure) Kultur ist. In diesem dialektischen Kontext mündet kulturelle Differenz in kulturelle Identität*“ (Gürses 2003: 10). Denn die eigene Identität wird vorwiegend durch Differenzierung und Abgrenzung zu anderen Identitäten bestimmt. „Das Andere“ ist somit immer konstruktiver Bestandteil der eigenen Identität, genauso wie Fremdsichtweise und

Fremdwahrnehmung Teil der eigenen, gleich welcher Kultur sind. Hall meint hierzu, dass Identität eine erforderliche Unmöglichkeit darstellt (Vgl. Gürses 2003: 9ff u. Hall 2004: 116f).

Bildung, Migration und nachhaltige Entwicklung sind laut Griesse, Schulter und Sievers (2007) zentrale Bereiche, welche eine Schlüsselbedeutung in Bildungsfragen innerhalb einer Migrationsgesellschaft tragen (Griesse 2007: 2f). In der Studie „wir denken deutsch und fühlen türkisch“ beschreibt Griesse die interviewten Studierenden mit Migrationshintergrund Türkei als „extrem bildungsmotivierte und selbstbewusste junge Menschen.“ Die Interviewpersonen gaben während der Studie - welche mittels standardisierter Fragebögen, Gruppendiskussionen sowie Aufsätzen der Studierenden durchgeführt wurde - an, dass es vor allem die Lehrer waren die ihr Bildungskarriere maßgeblich positiv oder negativ beeinflusst haben. Darüber hinaus zeigten sie reges Interesse an politischen Themen und verfügten über ausgeprägte Empathiefähigkeit und Ambiguitätstoleranz und wären demnach, so Griesse, in „pädagogischen Berufen und Vermittlungstätigkeiten in einer globalisierten Wirtschaft gut geeignet“ (Vgl. Griesse 2007: 162).

Griesse und sein Forschungsteam, welches länderübergreifend in Hannover, Mersin und Bolu/Türkei zusammenarbeitete, stellte fest, dass es einen engen Zusammenhang zwischen Identität und Integration gibt, welcher am besten durch den Begriff der Sektoralen Integration bestimmt und mit *kognitiv-rationalen Aspekten* einerseits sowie *emotional-affektiven Aspekten* andererseits unterschieden werden muss und „betonen dabei den stark individualisierten Verlauf der Sozialisation“ (Griesse 2007: 161), welcher keineswegs eine innere Zerrissenheit widerspiegeln muss. Vielmehr beschreiben die Probanden ihr Selbstbild damit, dass sie „gelernt haben nicht entweder Türke oder Deutscher zu sein, sondern gelernt haben, dass sie beides sind“ (Griesse 2007: 160f). Hierbei werden der „Migrationshintergrund und die Mehrsprachigkeit als unschätzbare Wert- und Wissensquelle“ angesehen (Vgl Griesse 2007: 160f).

Das Thema Bildung betrachten die Probanden als Möglichkeit der Diskriminierung zwischen Einheimischen und MigrantInnen entgegenzuwirken. Junge Studierende mit Migrationshintergrund sehen im eigenen Status oftmals auch die Verantwortung der Vorbildrolle und versuchen die zunehmende Zahl der AkademikerInnen mit Migrationshintergrund bei deren Bildungsweg zu unterstützen. Während sich bezüglich eines Studiums junge Männer eher berufs- und arbeitsorientiert verhalten, ergab die Untersuchung, dass es vor allem junge Frauen sind, die ein Studium aufnehmen. Griesse (2007) beschreibt

diesen Trend als Möglichkeit für junge Frauen der Migrationsfalle aus dem Weg zu gehen und durch Bildung Anerkennung und Sozialprestige zu erlangen (Vgl. Griesse et al 2007: 161ff). Bezüglich der Abwanderung von hochqualifizierten AkademikerInnen beschreibt Griesse, dass

„die kompetenten und qualifizierten Mitglieder der 2. und 3. Generation (Studierende!) durchaus daran denken, in das Heimatland (ihrer Eltern und Großeltern!) zurückzukehren oder in andere Länder auszuwandern, wenn sie in Deutschland Diskriminierungen ausgesetzt sind und wenige Lebenschancen sehen“ (Griesse et al 2007: 163).

Darüber hinaus sieht Griesse (2007) eine politisch und medial noch nicht genügend thematisierte Erkenntnis mit großer Tragweite darin, dass vor allem, wie Griesse (2007) sie nennt: „Uni-Türken“ (Universitätsabschluss und *universelle* Kompetenzen), das Land in dem sie aufgewachsen sind verlassen und es Deutschland, in Zeiten der Globalisierung und internationalen Mobilität an genau diesen Fachkräften mangeln wird (Griesse et al 2007: 163).

5.2. Kulturelles Kapital

In diesem Kapitel soll die Integration in den Arbeitsmarkt, mit speziellem Fokus auf hochqualifizierten MigrantInnen beschrieben werden. Dabei steht das kulturelle Kapital im Vordergrund und soll in der Analyse einen Gegenpool zum Humankapital bieten. Des Weiteren werden Themen wie Bildung, ethnische Diskriminierung und Netzwerke angesprochen.

Der Begriff *kulturelles Kapital* wurde erstmals von Bourdieu 1983 erwähnt. „Kulturelles Kapital wird in Sozialisations-, Lern- und Bildungsprozessen - innerhalb und außerhalb von Familien und Schulen - erworben“ (Nohl 2010: 10). *Institutionalisiertes kulturelles Kapital* beschreibt zertifiziertes Wissen, wie beispielsweise von Schulen oder Universitäten verliehen, wohingegen *inkorporiertes kulturelles Kapital* Lern-, Sozialisations- und Bildungsprozesse betitelt. Sozialisation und Bildung können jedoch nicht automatisch mit kulturellem Kapital gleichgesetzt werden, eher wird kulturelles Kapital an die Erwartungen im Schul- sowie Berufsalltag gekoppelt. Bourdieu (1983) beschreibt des Weiteren, dass kulturelles Kapital gesellschaftlich konstruiert wird und humanes Kapital nicht objektiv gegeben ist (Vgl. Nohl et al 2010: 10ff). Kulturelles Kapital spiegelt somit vor allem in der Migrationsdebatte die Erwartungen des Arbeitsmarktes sowie auch die Ziele des Bildungssystems wider und wird dabei von ständigen Veränderungen bestimmt. Beispielsweise sind gesellschaftliche,

historische aber auch biographische Erkenntnisse direkt an Bildung, Wissen und deren Umsetzung geknüpft (Nohl et al 2010: 13).

Soremski (2010) geht auf die Bildungsbedeutsamkeit in Familien mit Migrationshintergrund ein und beschreibt diesbezüglich die soziale Lage der Eltern sowie deren Werterhaltung in Bezug auf Ausbildung und stellt dies in Zusammenhang mit dem Bildungserfolg der Jugendlichen. Dabei wurde ersichtlich, dass die „soziale Lage der Familie im Ankunfts-kontext im Zusammenhang mit der Bildungsaspiration der Eltern nicht allein den Bildungserfolg zu erklären vermag“ (Soremski 2010: 61). Soremski (2010) weist darauf hin, dass die Bildungsorientierung mitunter durch die Vermittlung von kulturellem Kapital beeinflusst wird, wobei während dieses Prozesses milieuspezifische Unterschiede ausschlaggebend sein können. Statusverluste und die mit der Migration verbundenen Erlebnisse bilden den Grundstein in der Bildungsorientierung von Jugendlichen (Vgl. Soremski 2010: 61). Es liegt oftmals an der Bildungsbedeutsamkeit in Familien mit Migrationshintergrund inwiefern Erfahrungen, welche in der Schule gemacht wurden mit bildungsrelevanten Orientierungsangeboten in Bezug gesetzt werden können. Die Autorin beschreibt darüber hinaus die Diskrepanz zwischen schulischer oder akademischer Weiterbildung und beruflicher Laufbahn als Kernpunkt in der migrationssoziologischen Bildungsforschung (Vgl. Soremski 2010: 63).

Auch Nohl, Ofner und Thomsen (2010) knüpfen an die Ergebnisse von Soremski (2010) an und analysieren die Wertigkeit von Wissen und Können in Bezug auf die gesellschaftliche akademische Leistungsorientierung welche oftmals kein zentrales Element in der biographischen Orientierung von MigrantInnen darstellt (Nohl/Ofner/Thomsen 2010: 81). Die Autoren betonen dennoch, dass der Anteil von Jugendlichen der zweiten Generation an Universitäten sowie im Hochqualifiziertensegment im Steigen begriffen ist (Vgl. Nohl/Ofner/Thomsen 2010: 67).

5.3. Humankapitaltheorie

Der Humankapitalansatz kann zu den neoklassischen Migrationstheorien gerechnet werden. Dies rührt daher, da humankapitaltheoretisch das Ansteigen des Lohns mit der Dauer der Berufstätigkeit erklärt werden kann (Fassmann/Meusburger 1997: 49). Darüber hinaus wird durch den Humankapitalansatz nicht mehr nur ein homogenes Arbeitskräfteangebot sondern vielmehr ein heterogenes Qualifikationsprofil ersichtlich (Fassmann/Meusburger 1997: 48f). Während der ökonomische Kapitalbegriff sich auf den Bestand von Maschinen und Anlagen

bezieht, wird die menschliche Arbeit durch physisches Kapital produktiv im Herstellungsprozess verwendet. Das Humankapital benennt somit den „Bestand an Wissen, Kenntnissen und Fertigkeiten eines Individuums [...] dessen Zunahme die Produktivität [...] erhöht“ (Sauer 2004: 10). Hochqualifizierte Fachkräfte haben hohe Investitionen in ihr Humankapital unternommen, welches für das jeweilige Zielland von großer Bedeutung ist und den wirtschaftlichen Wachstum mit vorantreiben kann. Für das Herkunftsland hat dies allerdings negative Auswirkungen. Die Sicherung des globalen Wohlstands und der nationalen Konkurrenzfähigkeit macht das Humankapital zu einer der begehrtesten Ressourcen innerhalb eines globalen Wettstreits (Vgl. Mecheril 2010: 9).

Inwiefern die Ausbildung und die damit verbundenen Fähigkeiten und Qualifikationen mit dem Humankapitalansatz begründet werden können beschreibt Schultz (1972) damit, dass das Humankapital „a form of capital [is] because it is the source of future earnings, or future satisfactions, or of both of them. It is human because it is an integral part of man“ (Schultz 1972: 5).

Fassmann und Meusburger (1997) erklären die Theorien des Humankapitals wie folgt: Humankapitaltheoretisch wird Ausbildung als individuelle Investition gesehen. Nutzen- und Einkommensmaximierer treffen die Entscheidung über das Ausmaß der Investition aufgrund der Differenz von Kosten und zu erwartenden Nutzen (Fassmann/Meusburger 1997: 48). Darüber hinaus werden die Barwerte des zukünftig zu erwartenden Einkommens im Heimatland und im möglichen Zielland, welche durch die individuelle Humankapitalausstattung divergieren, als Entscheidungsgrundlage herangezogen (Etta/Sauer 2010:29). Fassmann und Meusburger (1997) unterscheiden innerhalb des Humankapitalansatzes zusätzlich zwischen:

- „spezifischen Qualifikationen“ welche betriebs- und arbeitsmarktspezifische („Trainings on the job“) sowie formale Qualifikationen (Schule und Universität) betreffen, und
- „generelle Qualifikationen“ welche allgemeine Merkmale (Pünktlichkeit und Pflichterfüllung) betreffen (Fassmann/Meusburger 1997: 48).

Darüber hinaus erweitern Fassmann und Meusburger (1997) die Humankapitaltheorie um zwei Konzepte, die „Signalling-These“ und die „Job-Search-Theorie“. Die „*Signaling-These*“ geht davon aus, dass die „formale Qualifikation keine produktivitätssteigernde, sondern eine signalisierende Funktion innehält. Produktivitätssteigerung hängt somit nicht von der

schulischen Ausbildung, sondern vielmehr vom Erwerb berufs- und arbeitsplatzspezifischen Qualifikationen ab“ (Fassmann/Meusbürger 1997: 50). Das zweite Konzept wird als „*Job-Search-Theorie*“ bezeichnet und analysiert die Gewohnheiten der Arbeitssuchenden. Dabei wird zwischen den verschiedenen Ausbildungsniveaus ein unterschiedliches Suchverhalten festgestellt (Vgl. Fassmann/Meusbürger 1997: 51).

Die Humankapitaltheorie liefert vielerlei Ansätze, welche ihren Beitrag zu den aktuellen Debatten um die Steigerung der Zuwanderung von Hochqualifizierten leisten. Jedoch sind hier vier Punkte kritisch zu betrachten (Vgl. Fassmann/Meusbürger 1997: 48).

Erstens wird durch dieses Werben um Hochqualifizierte der Migration eine instrumentelle Bedeutung zuteil. Hochqualifizierte MigrantInnen werden aufgrund ihrer „Verwertbarkeit“ von Ökonomie und Politik bewertet. Dies führt dazu, dass sich MigrantInnen anhand ihrer gesellschaftlichen Erträge legitimieren müssen. Dies führt wiederum dazu, dass es zu einer Selektion zwischen sogenannten „guten“ und „schlechten“ MigrantInnen kommt (Mecheril 2010: 10). Diese stattfindende Veränderung von Migrationsprozessen stellt somit auch für egalitäre Gesellschaften eine moralische Herausforderung dar (Vgl. Mecheril 2010: 9f).

Zweitens ist zu berücksichtigen, dass Ausbildung nicht automatisch zu besseren Einkommens- und Arbeitsmarktchancen führen muss, sondern diese vielmehr von gezielten Investitionen unter ganz bestimmten Rahmenbedingungen verzeichnet werden können. Denn je mehr Universitätsabschlüsse innerhalb einer Gesellschaft vorgewiesen werden, desto geringer sind Einkommens- und Arbeitsmarktchancen von einzelnen AkademikerInnen (Fassmann/Meusbürger 1997: 49).

Drittens konzentriert sich die Humankapitaltheorie oftmals primär auf den persönlichen Nutzen, welchen ein Individuum durch eine Ausbildung erzielen kann, anstatt auf die Vorteile von Qualifikationen und Konkurrenzfähigkeit, die für Organisationen entstehen, zu thematisieren (Vgl. Fassmann/Meusbürger 1997: 48ff).

Viertens kritisieren Fassmann und Meusbürger (1997) die Humankapitaltheorie allgemein, da diese suggeriert es wäre eine freie und individuelle Entscheidung wie viel in die Ausbildung der MitarbeiterInnen eines Unternehmens investiert wird, dabei jedoch Faktoren wie Armut und Arbeitslosigkeit nicht beachtet werden (Vgl. Fassmann/Meusbürger 1997: 48ff).

6. Auswirkungen der Abwanderung von Hochqualifizierten

Im Allgemeinen wird bei der Analyse der Auswirkungen von Abwanderung hochqualifizierter Personen entweder die volkswirtschaftliche (nationalist approach) oder die weltwirtschaftliche (internationalist approach) Perspektive herangezogen. Desweiteren kann unterschieden werden zwischen statischen Ansätzen und dynamischen Modellen, welche die Auswirkungen der Abwanderung von Hochqualifizierten beschreiben. Die statischen Ansätze nützen vorwiegend volkswirtschaftliche, ökonomische und neoklassische Modelle und gehen dabei auf die Veränderungen innerhalb des öffentlichen Sektors ein. Die dynamischen Modelle beschreiben hingegen die Konsequenzen der Emigration in Bezug auf die endogene Wachstumstheorie. In diesem Zusammenhang stehen der Humankapitalansatz, die Remigrationsforschung und die Bedeutung von Diaspora-Gemeinschaften im Vordergrund (Vgl. Sauer 2004: 81-151). Sauer (2004) gliedert die Strategien und Theorien, welche im Zuge der Brain Drain Debatte und auch mit dem Anstieg des Fachkräftemangels in Industrieländern einhergehen zusammenfassend in positive und negative Elemente (Vgl. Sauer 2004: 153). Dies wird in der folgenden Abbildung zusammengefasst dargestellt:

Negative Auswirkungen	Positive Auswirkungen
• Vergrößerung der Ungleichheiten der Pro-Kopf-Einkommen zwischen hoch und niedrig qualifizierten Personen • Reduktion des Volkseinkommens • Erhöhung der Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Personen • Verschlechterung der <i>terms of trade</i> • Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit bei der Herstellung humankapitalintensiver Produkte • Reduktion des wirtschaftlichen Wachstums der Volkswirtschaft • Verlust der Staatsausgaben, die für eine öffentliche Ausbildung investiert wurden • Reduktion der durchschnittlichen Steuereinnahmen des Staates	• Verstärkte Investitionen in Humankapital durch die Möglichkeit der Emigration • Positive Wachstumseffekte durch die Rückkehr von hochqualifizierten Arbeitskräften • Technologietransfer durch Rückkehrer und Diaspora-Gemeinschaften • Verbesselter Zugang zum Markt im Zielland durch Diaspora-Gemeinschaften -> Senkung internationaler Transaktionskosten • Schaffung von Arbeitsplätzen und verstärktes wirtschaftliches Wachstum durch Direktinvestitionen und die unternehmerische Tätigkeit ehemaliger Emigranten • Erhöhung des Volkseinkommens durch Transferzahlungen der Emigranten

Tabelle 2 Negative und positive Auswirkungen der Abwanderung von Hochqualifizierten (Sauer 2004: 153)

Mit den negativen Auswirkungen der Abwanderung von Hochqualifizierten werden die Auswirkungen der Personen, welche im Herkunftsland bleiben aufgezeigt. Innerhalb eines Staates kann die Balance zwischen hochqualifizierten und geringer qualifizierten Fachkräften, durch eine erhöhte Abwanderung ins Ausland nicht mehr gehalten werden. Es kommt zu einer steigenden Einkommensungleichheit, da die Gewinne der abgewanderten Personen die Verluste der im Land verbleibenden Personen nicht ausgleichen können und somit die Volkswirtschaft in ihrer Ganzheit beeinträchtigt wird. Transferzahlungen in die Herkunftsländer können die verlorenen Bildungsinvestitionen und somit den gesamtwirtschaftlichen Verlust eines Staates nur zu geringen Teilen ausgleichen (Sauer 2004: 153).

Zu einer positiven Reaktion kommt es hingegen innerhalb der endogenen Wachstumstheorie, wenn MigrantInnen in das Herkunftsland zurückwandern. Aufgrund verschiedener, individueller Investitionen in das Humankapital, beispielsweise durch Sprache und Ausbildung sowie durch die Aneignung von umfassenden Kenntnissen und Fähigkeiten im Aufnahmeland, kann das Herkunftsland positiv profitieren. In diesem Fall kann von einem *brain gain*, *brain exchange* oder auch von einer *brain circulation*⁸ gesprochen werden. Soziale sowie berufliche Kontakte, welche im Ausland geschlossen wurden, können positive Auswirkungen auf eine mögliche Ausweitung des Handels zwischen Herkunfts- und Zielland haben. Darüber hinaus können Regionalökonomien durch Diaspora-Gemeinschaften gestärkt werden (Vgl. Sauer 2004: 154f).

Auch in Studien der OECD über den globalen Wettkampf um Hochqualifizierte werden die positiven und negativen Auswirkungen im Ländervergleich analysiert. Die zentralen Ergebnisse belegen die Theorien von Sauer (2004, 2010) wie folgt:

„For receiving countries, the inflow of talent has positive effects relating to knowledge flows, including the possibility of increased R&D (research and development) and economic activity owing to the availability of additional skilled workers, improved knowledge flows and collaboration with sending countries, increased enrolments in graduate programmes, and potential firm and job creation by immigrant entrepreneurs“ (OECD 2008c: 10).

Nach der kritischen Vorstellung der Konsequenzen, welche mit der Abwanderung von Hochqualifizierten verbunden sind, ist anzumerken, dass es durchaus die negativen

⁸ Siehe Kapitel 2.2.1 Definitionen innerhalb der Brain Drain Theorie.

Auswirkungen sind, welche für die Sendeländer vorherrschend sind. Dies wird vor allem sichtbar wenn selbst bei offenen Stellen am Arbeitsmarkt eine hohe Abwanderung von hochqualifizierten Personen verzeichnet wird. Theorien, die positive Folgen beschreiben, stehen oftmals im Gegensatz zu den Bedingungen dieser Länder und sind somit nicht umsetzbar, so dass positive Auswirkungen bisher nicht empirisch nachgewiesen werden konnten (Sauer 2004: 155).

In den anschließenden Kapiteln sollen der Fachkräftemangel und die damit verbundenen Diskrepanzen sowie in weiterer Folge die Fachkräfteanwerbung und damit verbundene Maßnahmen vorgestellt und diskutiert werden.

6.1. Fachkräftemangel

In den USA ist der Anteil der aus Deutschland kommenden Hochqualifizierten im Steigen begriffen. Diese Migrationsbewegung hat besonders für die wirtschaftliche Dynamik Deutschlands negative Folgen, da es vor allem Computerspezialisten, Mathematiker, Ingenieure und Führungskräfte aus der Privatwirtschaft aber auch WissenschaftlerInnen in die USA zieht (Ette/Sauer 2010: 137).

„A clear effect of the mobility of highly skilled workers is the increasing internationalization of the labour market for the highly skilled. Both in private industry and academia, foreign staff are sought for their specific knowledge of abilities, their language skills and their knowledge of foreign markets” (OECD 2008c: 13).

Koppel und Plünnecke (2009) erarbeiten in ihrem Forschungsbericht für das deutsche Bundesministerium für Wirtschaft das Thema Fachkräftemangel in Deutschland. Die Autoren zeigen auf, dass bereits im Jahr 2006 ein akuter Fachkräftemangel in Deutschland bestand, welcher dem Staat Millionen kostete. Sie beziehen sich vorwiegend auf die sogenannten MINT-Qualifikationen, womit die Studienrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik bezeichnet werden und verweisen auf die Engpässe in diesen Bereichen. Obwohl die Gesamtzahl deutscher HochschulabsolventInnen in den Jahren 1995 bis 2006 um rund 19% angestiegen ist, kann die Nachfrage aufgrund des volkswirtschaftlichen Wachstums dennoch nicht gestillt werden. Dies liegt vor allem daran, dass insbesondere in den MINT-Studienfächern die AbsolventInnenzahlen stagnieren bzw. sogar leicht gesunken sind, wohingegen geisteswissenschaftliche Studiengänge starke Zuwächse verzeichnen konnten. Der Fachkräftemangel bei MINT-AbsolventInnen ist somit

keineswegs mit der gesamten Zahl der arbeitslosen StudienabsolventInnen in Verbindung zu bringen (Vgl. Koppel/Plünnecke 2009: 5ff).

Mit dem New Economy-Boom der im Jahr 2000 seinen bisherigen Höhepunkt erreichte begannen auch Politik und Wirtschaft um Fachkräfte aus dem Ausland zu werben. Es wurde mit Initiativen wie der Greencard (Deutschland) und später der Blue Card (europaweit) geworben, um eine vermehrte Zuwanderung von hochqualifizierten Fachkräften zu erzielen. Hierbei liegt der Schwerpunkt vorwiegend im IT-Bereich. Aktuell, 2010, rückt Österreich mit der „Rot-Weiß-Rot-Card“ dieser Initiative nach und erkennt, dass die Engpässe im Bereich der Hochqualifizierten ohne eine vermehrte Zuwanderung nicht mehr ausgeglichen werden können. Die „Rot-Weiß-Rot-Card“ soll es Zuwanderern nun in Österreich erleichtern Fuß zu fassen (Vgl. Nohl 2010: 9).

Dieser globale Wettbewerb um Hochqualifizierte wird auch innerhalb der OECD diskutiert und findet wie folgt Aufmerksamkeit:

„Mobility of human resources in science and technology (HRST) has become a central aspect of globalization. Migration of talent now plays an important role in shaping skilled labour forces throughout the OECD area“ (OECD 2008c: 9).

Westerhoff (2007) begründet das Scheitern der bisherigen Maßnahmen bzw. diesen erfolglosen Paradigmenwechsel damit, das Hochqualifizierte in Deutschland oftmals nicht die nötige Anerkennung finden und die aus dem Ausland angeworbenen Fachkräfte (vor allem in der IT-Branche) nicht in der gewünschten Anzahl nach Deutschland kommen (Vgl. Westerhoff 2007: 13f).

Diesbezüglich zeigt auch eine Studie der OECD (2004) in ausgewählten OECD-Staaten über das Qualifikationsniveau der Einwanderer und jener im Inland Geborenen, dass „der Anteil der Hochqualifizierten unter den im Ausland Geborenen in Kanada und Irland besonders hoch und in Deutschland und Österreich besonders niedrig ist“ (OECD 2004: 4). Dieser vorherrschende Fachkräftemangel kann mitunter durch die gezielte Anwerbung von Fachkräften besser reguliert werden. Da es oftmals schwer ist als ImmigrantIn eine Arbeitserlaubnis zu erhalten bzw. eine adäquate Anstellung im eigene Qualifikationsbereich zu finden (OECD 2008a: 3ff). Diese Thematik soll im folgenden Kapitel näher erläutert werden.

6.2. Anwerbung von Fachkräften

Nohl (2010) betont die Wichtigkeit innerhalb dieser Hochqualifiziertenanwerbung aus dem Ausland, die im Inland geborenen und/oder aufgewachsenen Kinder mit „ausländischen“ Wurzeln, welche oft Kinder ehemaliger GastarbeiterInnen sind, nicht zu vergessen. Denn „ein (kleiner) Teil [hat] inzwischen den steinigen Weg einer Bildungskarriere erfolgreich bewältigt“ (Nohl 2010: 9).

Innerhalb eines Geburtsjahrgangs sind rund 30% der Kinder hochqualifiziert (Koppel/Plünnecke 2009: 37). Koppel und Plünnecke (2009) zeigen anhand von Status-quo-Annahmen auf, dass der Wertschöpfungsverlust im MINT-Segment bis zum Jahr 2009 auf einen Betrag von 28,5 Milliarden Euro berechnet wurde. Des Weiteren kann eine deutliche Erhöhung dieses Fachkräftemangels bis zum Jahr 2020 prognostiziert werden. Maßnahmen, um diesem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, sind (Vgl. Koppel/Plünnecke 2009: 35ff):

Maßnahmen mit kurzfristigem Wirkungsgrad	• Reduzierung der Abbrecherquoten in den MINT-Fachrichtungen • Qualifikationsorientierte Zuwanderung (Vgl. Koppel/Plünnecke 2009: 49)
Maßnahmen mit mittelfristigem Wirkungsgrad	• Studienkapazitäten erhöhen und berufliche Bildung durchlässiger machen • Verbesserung der Nutzung der Qualifikationen von Migranten • Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Müttern mit kleinen Kindern • Verkürzung der Erwerbsunterbrechung von Müttern (Vgl. Koppel/Plünnecke 2009: 62)
Maßnahmen mit langfristigem Wirkungsgrad	• Ganztagsgrundschulen und frühkindliche Bildung ausbauen • Institutionelle Rahmenbedingungen an Schulen und in der Nachmittagsbetreuung verbessern (Vgl. Koppel/Plünnecke 2009: 78)

Tabelle 3: Maßnahmen mit unterschiedlichen Wirkungsgraden, in Anlehnung an Koppel/Plünnecke 2009

Zusammenfassend kann an dieser Stelle gesagt werden, dass laut Koppel und Plünnecke (2009), um Abbrecherquoten zu reduzieren und qualitative Zuwanderung zu fördern, ein umfangreiches Betreuungs- und Förderungsprogramm an Schulen und in der Nachmittagsbetreuung von Nöten ist, um auch einen langfristigen wirtschaftlichen Nutzen ziehen zu können (Vgl. Koppel/Plünnecke 2009).

Durch eine Verbesserung der Karrieremöglichkeiten sind spezielle Maßnahmen nötig, um es für einzelne Berufsgruppen interessanter zu machen in ein Land zu migrieren. Hierbei ist es besonders naheliegend die Einwanderungsbedingungen dahingehend zu ändern, als die gewünschte Zielgruppe mit attraktiven Karrieremöglichkeiten und adäquate Rahmenbedingungen anzusprechen. (Vgl. Ette/Sauer 2010: 198; Straubhaar 2002: 76f). Auch die OECD (2008) beschreibt diese Pull-Faktoren in Bezug auf die Mobilität von Hochqualifizierten:

„Various factors contribute to the flows of the highly skilled. In addition to economic incentives, such as opportunities for better pay and career advancement and access to better research funding, mobile talent also seek higher quality research infrastructure [...] Less amenable to potential government policy, but still important, are family or personal ties that draw talent to certain locations” (OECD 2008c: 9).

Straubhaar (2002) hebt in seinem Artikel „Der Krieg um die Talente – neue Migration für eine neue Ökonomie“ die Notwendigkeit eines offenen Klimas hervor, welches im internationalen Standortwettbewerb und somit für die Anwerbung von Hochqualifizierten von Nöten ist. Dieses „Klima der Offenheit“ charakterisiert sich, laut dem Autor, durch eine Anpassungsfähigkeit, welche organisatorisch effizient ist und die Transaktionskosten minimiert. Diese Offenheit spiegelt sich vor allem in der Anerkennung und Akzeptanz einer Volkswirtschaft wieder, welche gerade durch neue Technologien und alternative Lebensformen hochqualifizierte Zuwanderer anspricht (Vgl. Straubhaar 2002: 69f).

Darüber hinaus wird beim Thema internationaler Standortwettbewerb dem politischen Gestaltungsrahmen wenig Freiraum gelassen. Denn verringern oder vergrößern sich die Wettbewerbschancen, so werden diese getätigten politischen Aktionen im positiven oder negativen sehr schnell sichtbar. Um also eine attraktive, wirtschaftliche und politische Basis zu schaffen, welche Hochqualifizierte nach Österreich lockt – so Straubhaar (2002) – „ist die beste Politik sehr oft ein Verzicht auf Politik“ (Straubhaar 2002: 76). Denn eine Politik die durch staatliche Maßnahmen auf das wirtschaftliche Verhalten des/der Einzelnen einwirkt widerstrebt einem Klima der Offenheit auf Grund welchem Hochqualifizierte ihre Destinationen wählen (Vgl. Straubhaar 2002: 70ff).

Hinzu kommt die Schwierigkeit eine Arbeitserlaubnis zu erhalten. Denn beispielsweise sind mit der Greencard-Initiative ausländische Studierende in Deutschland, welche einen Abschluss an einer deutschen Hochschule oder Universität machen nur für fünf Jahre ermächtigt im Land zu bleiben, um einer Tätigkeit nachzugehen (Currle 2004: 54f). Die

Anerkennung von im Ausland absolvierter Bildungstitel wird laut Nohl (2010) nicht nur von formalen Regeln bestimmt, sondern auch von nationalen Bildungssystemen, kulturellen Standards sowie den geprägten Erwartungen beeinflusst. Nohl (2010) betont dabei die Verbindung von Nationalstaat, Bildungswesen, Arbeitsmarkt und dem öffentlichen Diskurs (Vgl. Nohl 2010: 17).

7. Empirische Studie

7.1. Methodische Vorgehensweise

Sozialwirtschaft, Migrationsforschung, Sozial- und Migrationspädagogik sind die Themenbereiche aus welchen die vorhandene Literatur, im theoretischen Teil dieser Diplomarbeit, zur Diskussion stand. Die Forschungsmethode des persönlichen Gesprächs nach Langer (2000) wurde für den qualitativ-empirischen Teil dieser Arbeit gewählt und soll in Folgendem herangezogen werden und als Analysebasis dienen. Die Methode des persönlichen Gesprächs wurde gewählt, da Erfahrungen, Werthaltung, Verhaltensweisen, Ansichten, Gedanken und Gefühle der GesprächspartnerInnen besser zum Ausdruck kommen und so tiefgründige Informationen gewonnen werden können (Vgl. Langer 2000: 9f).

7.1.1. Das persönliche Gespräch nach Langer (2000)

Als Interviewform wurde das persönliche Gespräch gewählt, da die menschliche Begegnung im Vordergrund steht und durch diese Methode ein hintergründiger Austausch zweier Menschen zu einem bestimmten Thema stattfinden kann. Bei dem persönlichen Gespräch wird nur eine einleitende Frage gestellt. Ziel ist es den Gesprächspartner frei erzählen zu lassen, um so einen tieferen Einblick in das Erleben der Person zu gewinnen (Vgl. Langer 2000: 13ff). Weitere Fragen während des Gesprächs sollen keinesfalls leiten oder den Gesprächsverlauf verändern, sondern lediglich das Gespräch am Laufen halten bzw. zur Klärung dienen, falls Aussagen missverstanden wurden. Damit ein vorurteilsfreies Zuhören möglich ist, ist es notwendig sich bereits vor dem Gespräch über bestehende Vorerwartungen bzw. persönlichen Einschätzungen und Vorurteile klar zu sein, um diese bewusst und dadurch erkenntlich zu machen. Das erzählende (narrative) Interview weist eine enge Verwandtschaft zum persönlichen Gespräch auf. Der Unterschied im persönlichen Gespräch liegt jedoch im Bestreben die Gesprächsperson auf Distanz zu halten. Das persönliche Gespräch entstammt einer Form des Interviews der personenzentrierten Psychotherapie und ist somit dem humanistischen Ansatz verpflichtet (Vgl. Langer 2000: 19ff).

7.1.2. Auswertung der persönlichen Gespräche

Da es bei der Interviewform des persönlichen Gesprächs ohne konkreten Leitfaden oft zu großen Themensprüngen und auch zu einem starken Durcheinander der Aussagen kommen kann, sollen durch die einheitliche Analyse jedes einzelnen Gesprächs die verschiedenen

Themenschwerpunkte hervorgehoben werden. Im Verdichtungsprotokoll werden diese Schwerpunkte gegliedert, beschrieben und dargestellt. Durch Zitate der sprachbereinigten Transkription werden die Aussagen der InterviewpartnerInnen veranschaulicht und Zusammenhänge aufgezeigt. Es ist dabei wichtig jedes Gespräch als Einzeluntersuchung zu betrachten und in drei Analyseschritten zu bearbeiten. Nach dieser Gliederung im Verdichtungsprotokoll erfolgt die personenbezogene Analyse jedes einzelnen Gesprächs, um die relevanten Aussagen zu konkretisieren. Auf Basis dieser personenbezogenen Analyse wird die themenbezogene Auswertung vorgenommen. Während der themenbezogenen Auswertung der Gespräche steht jede Gesprächsperson stellvertretend für weitere Personen. Es besteht somit die Absicht die Aussagen zu verallgemeinern, um in weiterer Folge die Gesprächsinhalte aller geführten Interviews zusammenfassend analysieren zu können (Vgl. Langer 2000: 58ff).

7.1.3. Konkretisierung der methodischen Vorgehensweise

Wie bereits im oberen Kapitel erwähnt, ist bei der Methode des persönlichen Gesprächs eine einleitende Fragestellung ausschlaggebend. Die Einstiegsfrage der Gespräche lautete:

Welche Gründe und Erwartungen spielen für dich persönlich eine Rolle in deinem Wunsch nach dem Studium abzuwandern?

Aufgrund dieser Einstiegsfrage sowie der zentralen Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit wurde in folgende Themenbereiche vorgedrungen:

- Ausbildung und Familie
- Staatsbürgerschaft und Heimat
- Mobilität
- Soziale Netzwerke
- Integration und Ängste
- Religion
- Jobsuche
- Erwartungen
- Maßnahmen

Insgesamt wurden zehn offene Gespräche mit türkischstämmigen österreichischen Studierenden geführt, welche zwischen 21 und 32 Jahren alt sind. Davon waren sechs Frauen und vier Männer. Alle Probanden besitzen die österreichische Staatsbürgerschaft und gehören

der muslimischen Religionsgemeinschaft an. Neun Probanden befinden sich kurz vor dem Studienabschluss und sind ledig. Ein Proband hat das Studium bereits abgeschlossen und ist verheiratet. Alle Probanden sprechen Türkisch, Deutsch und Englisch, steuern in erster Linie Istanbul als Zielregion an und vertreten die Studienrichtungen Informatik, Statistik, Soziologie, Wirtschaftswissenschaften und Jus. Alle Probanden können sich vorstellen nach dem Studium in die Türkei abzuwandern bzw. haben bereits konkrete Abwanderungspläne.

7.2. Darstellung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die offenen Gespräche jeweils einzeln analysiert, um die Besonderheiten jedes einzelnen Interviews detailgetreu hervorzuheben. Die anschließende zusammenfassende Analyse in Kapitel 7.3. bietet einen Querschnitt aller durchgeführten persönlichen Gespräche.

7.2.1. Verdichtungsprotokoll Aydan

Ausbildung und Familie

Aydans Eltern würden sich wünschen Aydan bliebe in Österreich, da in Österreich soziale Sicherheiten gegeben sind. Sie unterstützen jedoch seinen Abwanderungswunsch. Aydans Eltern leben seit zehn Jahren wieder in der Türkei.

„Meine Eltern wünschen sich, dass ich hier bleibe. Aber sie sagen, dass ich das selber wissen muss. Meine Eltern sind schon seit zehn Jahren wieder in der Türkei, sie sind wieder zurückgegangen. Sie sehen es von der wirtschaftlichen Seite und sagen ich habe in Österreich viel mehr soziale Sicherheit“ (TS A: 109-112).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Aydan sieht sich selbst als Österreicher. Er fühlt sich jedoch von seiner Heimat - Österreich - ausgeschlossen, da er sich selbst nie als Teil dieser Gesellschaft sehen konnte. Die Staatsbürgerschaft bedeutet für ihn Sicherheit, da er jederzeit wieder nach Österreich zurückkehren kann.

„Ich sehe mich mehr als ein Österreicher als ein Türke [...] Man fühlt sich einfach in der eigenen Heimat ausgeschlossen. Man versucht Österreich als Heimat zu sehen, aber man bekommt immer zu spüren, dass man im Endeffekt nicht unbedingt ein Teil dieser sozialen Gesellschaft ist“ (TS A: 25-28). „Ja auf jeden Fall spielt die Staatsbürgerschaft eine Rolle. Das ist sozusagen ein Garant, wenn es in der Türkei nicht funktionieren sollte, dass man wieder zurückkommen kann“ (TS A: 115-116).

Mobilität

Aydan möchte allgemein im Ausland tätig sein. Er reist gerne und interessiert sich für andere Länder und Kulturen. Er beabsichtigt in die Türkei zu gehen, da er seine Wurzeln kennenlernen will und sieht für seine Familie und sich die gemeinsame Zukunft in der Türkei.

Aydan beschreibt als seine Zielregion Istanbul, da es eine Großstadt mit vielen Möglichkeiten und einer dynamischen Atmosphäre ist. Aydan möchte seine Abwanderung zeitlich nicht begrenzen.

„Eigentlich möchte ich generell im Ausland tätig sein. Ich bin gerne unterwegs. Ich bin gerne in anderen Ländern. Mich interessieren auch andere Kulturen. Für mich muss es nicht unbedingt Österreich sein, oder die Türkei, es kann auch ein anderes Land sein. Aber die Türkei steht auf Grund der Unvollkommenheit die ich in mir ausfüllen möchte und wegen meiner Frau an erster Stelle. Für sie gibt es einfach in der Türkei mehr Möglichkeiten“ (TS A: 65-69). „Istanbul. Weil es einfach eine Großstadt ist“ (TS A: 72). „Ich glaube, dass es vom sozialen Umfeld her die Stadt viel mehr bietet“ (TS A: 86). „Das Land und die Stadt sind sehr dynamisch“ (TS A: 92). „Man wird mit der Zeit sehen, ob man sich wohlfühlt oder nicht [...] Es kann auch nach drei Monaten so sein, dass ich sehe, dass ich mich nicht wohlfühle und das sieht man dann mit der Zeit“ (TS A: 127-130).

Soziale Netzwerke

Aydans soziale Netzwerke in der Türkei setzen sich vorwiegend aus Freunden und Verwandten zusammen. Er geht davon aus, auch durch seinen Beruf Freundschaften zu schließen und das dies in der Türkei einfacher als in Österreich sein wird.

„Eigentlich sehr viel Kontakte. Freundschaften mit Leuten die in Österreich studiert haben und nach dem Studium in die Türkei gegangen sind. Durch die Familie meiner Frau und meine eigenen Verwandten haben wir schon viele Kontakte in der Türkei. Und durch den Job wird das auch dann mehr“ (TS A: 75-78). „Auf mit Freundschaften und Kontakten ist es in der Türkei viel einfacher. Man versteht sich einfach schneller“ (TS A: 104-105).

Integration und Ängste

Aydan verspürt den Wunsch in der Türkei zu leben schon länger. Er hat das Gefühl, dass er einen Teil seiner Identität noch nicht kennt und hofft diesen unvollkommenen Teil in der Türkei neu entdecken zu können. Er geht davon aus, in der Türkei nicht ausgeschlossen zu werden. Obwohl der die Mentalität gut kennt, sieht er sich doch mehr als Österreicher. Er freut sich darauf seinen Wurzeln und die Traditionen in der Türkei besser kennenzulernen.

„Der Wunsch war schon immer da. Einmal in der Türkei zu leben. Zurückgehen kann man eigentlich nicht sagen, da ich in Österreich aufgewachsen bin, aber es war immer der Wunsch, dass man einmal im Land der Eltern lebt“ (TS A: 8-10). „Man hat diese Wurzeln in sich, aber die werden in Österreich nie wirklich voll auserlebt. Für mich war das immer der Teil der unvollkommen war“ (TS A: 12-13). „Ich fühle mich in der Türkei sehr geborgen, auch wenn ich von der Mentalität her doch mehr Österreicher bin, sind es die Traditionellen Seiten und meine Wurzeln warum ich mich in der Türkei als ein Teil der Gesellschaft sehen. Du wirst dort nicht ausgeschlossen. Du wirst nicht weil du Ausländer bist und weil du schwarze Haare hast diskriminiert oder ausgeschlossen“ (TS A: 87-90).

Aydan spricht von Erlebnissen, die ihm das Gefühl gaben von der österreichischen Gesellschaft ausgeschlossen zu werden. Er machte die Erfahrung aufgrund seines ausländisch klingenden Namens und der Hautfarbe diskriminiert zu werden und trotz der österreichischen Staatsbürgerschaft nicht als Inländer akzeptiert zu werden.

„Es gibt halt auch Teile wo man sich als Fremder sieht. Zum Beispiel wenn wir fortgehen, gehen wir in die Disco und ich weiß aber von vorne herein, dass sie dich nicht rein lassen werden [...] Ich habe mir sogar einmal den Pass mitgenommen, nur um zu zeigen, schau her ich bin Österreicher. Und sie haben gesagt, dass ist egal du hast einen türkischen Namen und deshalb kommst du nicht hier rein. [...] Man versucht sich einzureden, dass es egal ist, aber trotzdem wenn man im Nachhinein darüber nachdenkt dann fühlt man sich diskriminiert und ausgeschlossen“ (TS A: 33-45).

Aydan macht sich Gedanken über die Integration in der Türkei. Er geht davon aus sich auch in Istanbul neu einleben und anpassen zu müssen. Er spricht auch die Unterschiede der sozialen Sicherheiten sowie des beruflichen Alltags an.

„Es ist immer die Frage wie es dort dann sein wird. Es wird für mich sicher nicht leicht, dass ich mich dort anpasse. Man kennt zwar die Mentalität, aber es ist trotzdem anders [...] Auch die Absicherung die man in Österreich hat. Auch das berufliche Umfeld wird sehr anders. Es ist hat nie sicher, dass es dort funktionierten wird“ (TS A: 172-178).

Religion

Aydan geht davon aus, dass er in Istanbul eine Community finden wird in der er sich wohlfühlen und seine Religion in der Türkei entspannter und kritikfrei ausüben kann.

In der Türkei ist es auch nicht leicht [...] Aber man findet schon Communities in er man dann leben will. Je nachdem ob man sehr religiös, mittel oder wenig religiös leben möchte [...] Das ist halt in Österreich nicht immer leicht. Ich esse kein Schweinefleisch und ich trinke keinen Alkohol und da ist halt in der Türkei auch lockerer, einfacher (TS A: 120-124).

Jobsuche

Aydan machte bei der Jobsuche bisher nur positive Erfahrungen. Er sagt, dass es nicht lange gedauert hat, bis er nach dem Studium einen guten Job fand. Jedoch machte er negative Erfahrungen bei der Wohnungssuche, da er aufgrund seines ausländisch klingenden Namens sowie seiner Hautfarbe mehrfach abgewiesen wurde. Meist lautete die direkte Antwort, dass keine Ausländer erwünscht sind.

„In der Jobsuche habe ich eigentlich ganz gute Erfahrungen gemacht. Nach dem Studium hat es nicht lange gedauert einen Job zu finden [...] Aber bei der Wohnungssuche habe ich das schon sehr oft mitbekommen“ (TS A: 48-51). „Wenn man ständig erleben muss, dass man aufgrund der Hautfarbe oder des Namens gleich am Telefon abgewiesen ist, obwohl man schon integriert ist“ (TS A: 22-24). „Ich wurde gleich gefragt, ob ich mir die Wohnung leisten kann wir wollen keine Ausländer in der Wohnung. Er sagt es sogar direkt“ (TS A: 54-55).

Erwartungen

Aydan hat die Erwartung, dass ihn ein Leben in der Türkei weiterbringen kann. Er geht davon aus sich geborgener fühlen und einen Teil in sich kennenzulernen, den er in Österreich nicht kennenlernen kann. Er weiß, dass es nicht leicht werden wird, hat jedoch die Hoffnung ein vollständiger Teil der türkischen Gesellschaft zu werden.

„Ich habe mir schon immer gedacht, dass ich einmal in der Türkei leben möchte. Aber ich glaube, dass mich das auch weiterbringen wird und mich ausreift“ (TS A: 14-15). „Für mich ist es so, dass ich hoffe, dass ich mich dort viel geborgener fühlen kann. Ich glaube, dass ich vom Charakter her viel gewinnen kann. Im normalen Leben und im Job, dass ich viel gewinnen kann. Ich glaube, dass ich dort einen Teil von mir kennenlernen werde den ich in Österreich nicht kennenlernen kann. Das wird natürlich nicht leicht für mich, aber ich glaube, dass wird wenn ein paar Jahre vergangen sind, dass es mir viel bringt“ (TS A: 140-145).

Für Aydan spielt der Verdienst keine große Rolle. Er geht davon aus sich und seiner Familie einen besseren Lebensstandard in der Türkei bieten zu können. Er gibt zu bedenken, dass es viel Disziplin braucht um die gesteckten Ziele erreichen zu können und hofft in Istanbul einen Job zu finden den er interessant findet und gerne ausübt.

„Der Verdienst spielt eigentlich keine Rolle [...] Vom Verdienst her wird es wahrscheinlich ähnlich sein, nicht mehr sein, wie in Österreich, aber dadurch, dass meine Frau auch Arbeiten gehen kann und in der Türkei einen Job finden kann, werden wir sicher ein besseres Leben haben“ (TS A: 98-102). „Es kommt halt immer auf dich selber an. Es gibt keinen Garant. Es kommt für mich auch darauf an ob ich einen Job finde, der mich anspricht [...] ich wünsche mir schon einen interessanten und einen Job den ich gerne mache“ (TS A: 193-196).

Aydan geht davon aus, aufgrund des ausländischen Universitätsabschlusses, seiner Sprachkenntnisse und der internationalen Erfahrungen für internationale Unternehmen interessant zu sein. Er hat gehört, dass es mit diesen Qualifikationen leichter ist schnell eine Anstellung in der Türkei zu finden.

„Durch den ausländischen Universitätsabschluss und das ich mehrere Sprachen spreche und auch die internationale Erfahrung und das man den europäischen Charakter kennt, das kann für internationale Unternehmen schon ein Anreiz sein“ (TS A: 167-169). „Es heißt immer mit deinen Qualifikationen ist es sicher leichter, aber das ist motivierend. Kollegen die in der Türkei arbeiten haben schnell etwas gefunden“ (TS A: 82-83).

Maßnahmen

Aydan empfindet die politische Situation sowie die Berichterstattung der Medien als ärgerlich. Er spricht an, dass sich Österreich als Einwanderungsland für Hochqualifiziert nicht attraktiv gestaltet, da ausländische Universitätsabschlüsse zu selten anerkannt werden.

„Ich sehe mir eben die aktuelle politische Situation an. Ich lese Zeitung und wenn man immer mit denselben Sachen konfrontiert wird, dann denkt man sich, warum soll ich mich ärgern“ (TS A: 20-22)? „Ich finde es halt schade, dass das in Österreich nicht attraktiver gestaltet ist. Dass man sich nicht bewusst ist, dass es viele Leute gibt die nicht in Österreich leben oder arbeiten möchten. Die haben zum Beispiel einen Universitätsabschluss und können in Österreich nichts damit machen, weil er nicht anerkannt wird. Das macht Österreich nicht sehr attraktiv“ (TS A: 186-189).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Aydan

Ausbildung und Familie

Aydans Eltern unterstützen seinen Abwanderungswunsch, wünschen sich jedoch, dass Aydan aufgrund der sozialen Sicherheit in Österreich bleibt.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Aydan betrachtet Österreich als seine Heimat, fühlt sich jedoch oft ausgeschlossen. Er empfindet durch die österreichische Staatsbürgerschaft ein Gefühl der Sicherheit, da er jederzeit zurückkehren kann.

Mobilität

Aydan möchte allgemein mobil sein. Er kann sich auch andere Länder als Zielregion seiner Abwanderung vorstellen, möchte jedoch in die Türkei da er für sich und seine Familie mehr Möglichkeiten sieht.

Soziale Netzwerke

Aydans soziale Netzwerke in der Türkei bestehen aus Freunden und Verwandten. Er geht davon aus, dass es in der Türkei einfacher ist neue Kontakte zu schließen.

Integration und Ängste

Aydan möchte in der Türkei einen Teil seiner Identität kennenlernen den er in Österreich nicht ausleben kann. Er wünscht sich seine Wurzeln und Traditionen zu entdecken, geht jedoch davon aus sich auch in der Türkei neu einleben und integrieren zu müssen. Er geht davon aus in der Türkei aufgrund seines Namens sowie seiner Hautfarbe nicht diskriminiert bzw. ausgeschlossen zu werden. Die Unterschiede im Sozialsystem sowie im Beruflichen Alltag zwischen der Türkei und Österreich geben ihm zu bedenken.

Religion

Aydan geht davon aus, in der Türkei eine Community zu finden in der er seiner Religion nachgehen kann und dass dies in der Türkei problemloser sein wird.

Jobsuche

Aydan studierte Informatik und machte bei der Jobsuche bislang nur positive Erfahrungen in Österreich. Er hatte jedoch aufgrund seines ausländisch klingenden Namens sowie seiner Hautfarbe Probleme eine Wohnung zu finden.

Erwartungen

Aydan geht davon aus sich in der Türkei neu integrieren zu müssen. Er möchte in der Türkei seine türkische Identität kennenlernen, da er in Österreich diese Möglichkeit nicht sieht. Aydan hofft in der Türkei ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu werden. Für Aydan spielt der Verdienst keine Rolle, er geht davon aus in der Türkei einen besseren Lebensstandard zu haben, da auch seine Frau Arbeit finden kann. Aydan erwartet sich in der Türkei aufgrund seines ausländischen Universitätsabschlusses, seiner Sprachkenntnisse sowie seiner internationalen Erfahrungen schnell einen Arbeitsplatz zu finden.

Maßnahmen

Aydan empfindet die politische Situation in Österreich als ärgerlich und weist darauf hin, dass sich Österreich attraktiver gestalten muss um hochqualifizierte Schlüsselkräfte anlocken zu können.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Aydan

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass Eltern den Auswanderungswunsch des Kindes unterstützen, ihn jedoch aufgrund des Sozialsystems in Österreich, nicht für wünschenswert halten.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Es kann sein, dass Österreich als Heimat betrachtet wird, obwohl nicht das Gefühl besteht Teil dieser Heimat zu sein.
- Es kann sein, dass die österreichische Staatsbürgerschaft in der Abwanderung als Absicherung in Bezug auf eine mögliche Rückkehr betrachtet wird.

Mobilität

- Es kann sein, dass türkischstämmige österreichische Studierende im Ausland einer Beschäftigung nachgehen wollen.
- Es kann sein, dass Istanbul die Zielregion bildet.
- Es kann sein, dass es in der Türkei mehr Möglichkeiten gibt und dies eine Abwanderungsmotivation darstellt.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass die sozialen Netzwerke in der Türkei aus FreundInnen und Verwandten bestehen.
- Es kann sein, dass es in der Türkei einfacher ist Freundschaften zu schließen.

Integration und Ängste

- Es kann sein, dass der Wunsch, die türkischen Wurzeln und Traditionen als Teil der Identität in der Türkei kennenzulernen, besteht und dieser eine Abwanderungsmotivation darstellt.
- Es kann sein, dass nach einer langen erfolglosen Wohnungssuche das Gefühl entsteht aufgrund eines ausländisch klingenden Namens sowie der Hautfarbe diskriminiert zu werden und dies einen Abwanderungsgrund konstruiert.
- Es kann sein, dass die Angst einer erneuten Integration in der Türkei besteht.
- Es kann sein, dass das österreichische Sozialsystem sowie der berufliche Alltag in der Türkei anders sind.

Religion

- Es kann sein, dass es in der Türkei leichter ist die Religion in einer Community auszuleben.

Jobsuche

- Es kann sein, dass es als Informatiker leicht ist eine Anstellung in Österreich zu finden.
- Es kann sein, dass es schwieriger ist aufgrund eines ausländisch klingenden Namens eine Wohnung zu finden und dies eine Abwanderungsmotivation bildet.

Erwartungen

- Es kann sein, dass in der Türkei eine erneute Integration nötig ist um ein vollwertiger Teil der Gesellschaft zu werden.
- Es kann sein, dass es in Österreich nicht möglich ist die türkische Identität kennenzulernen und dies einen Abwanderungsgrund darstellt.
- Es kann sein, dass der Verdienst in der Türkei keinen Abwanderungsgrund darstellt, dennoch ein höherer Lebensstandard erwartet wird.
- Es kann sein, dass aufgrund der in Österreich erworbenen Qualifikation es schnell möglich sein wird in der Türkei eine Anstellung zu finden und dies die Abwanderungsmotivation verstärkt.

Maßnahmen

- Es kann sein, dass die politische Situation sowie die Berichterstattung der Medien in Österreich einen Abwanderungsgrund darstellen.
- Es kann sein, dass sich Österreich attraktiver gestalten muss um hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland anzusprechen.

7.2.2. Verdichtungsprotokoll Bahar

Ausbildung und Familie

Bahar glaubt, dass ihre Familie ihrem Abwanderungsgedanken skeptisch gegenübersteht, da ihre Familie selbst aus der Türkei ausgewandert ist. Ihr Freundeskreis würde sie jedoch dabei unterstützen die Möglichkeiten die Bahar in der Türkei hat wahrzunehmen.

„Die Familie die in Österreich ist, würden eher skeptisch sein, weil sie ja selber aus der Türkei ausgewandert sind. Wieso, weshalb, warum würde man nachfragen. Der Freundeskreis würde zuerst traurig, dann skeptisch, dann aber motivierend sein, weil sie merken würden, dass es in der Türkei eine andere Atmosphäre ist, ganz ein anderes Flair, ganz andere Arbeitsmöglichkeiten bestehen und somit auch Weiterentwicklung“ (TS B: 115-119).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Heimat ist für Bahar der Ort an dem man sich wohl fühlt, frei bewegen kann und die Sprache spricht. Das kann für sie jeder Ort sein. Bahar definiert sich als österreichische Türkin und identifiziert sich dadurch. Sie möchte auch die österreichische Staatsbürgerschaft nicht aufgeben, da sie Teil ihrer Identität ist.

„Heimat ist hauptsächlich ein Ort an dem man sich wohlfühlt, wo man sich frei bewegen kann. Wo man die Sprache kann und wo man eben einen Ort hat an den man sich auch zurückziehen kann. Das kann Österreich sein, das kann die Türkei sein, aber auch ein anderes Land, weil die Hauptsache eben das Wohlbefinden ist“ (TS B: 143-146). „Ich definiere mich sowieso als österreichische Türkin und deshalb komme ich sowieso nicht darum herum, dass ich die österreichische Staatsbürgerschaft als meine ansehe und dementsprechend ist es auch ein Teil meiner Identität und ich könnte sie nicht leicht abgeben“ (TS B: 188-191).

Bahar sieht die Vorteile der österreichischen Staatsbürgerschaft hauptsächlich in der Möglichkeit des Reisens. Die Nachteile sieht sie in der Tatsache, dass sie sich trotz österreichischer Staatsbürgerschaft nicht als Inländerin akzeptiert fühlt. Dies verbindet Bahar auch mit einem persönlichen Abwanderungsmotiv.

„Mit der österreichischen Staatsbürgerschaft habe ich viel mehr Möglichkeiten in andere Länder zu reisen (TS B: 181-182). „Der Gedanke kommt immer näher, denn obwohl man österreichischer Staatsbürger ist und obwohl man hier geboren ist und obwohl man sich als Inländer fühlt, wird man trotzdem nicht als Inländer akzeptiert. Dass man auf Grund solcher Situationen den Gedanken bekommt auszuwandern“ (TS B: 157-160).

Mobilität

Bahar kennt Istanbul gut, kann sich aber auch vorstellen nach Ankara zu gehen. Sie geht davon aus in Metropolen mehr Organisationen zu finden, in denen sie arbeiten und wirken möchte.

„Istanbul kenne ich schon etwas besser, darum habe ich keine Orientierungsprobleme [...] Ankara weil es einfach die Hauptstadt ist und auch eine Metropole und dort könnte ich auch sehr viele Sachen bewirken und habe auch die Erwartung, dass dort viele Organisationen stationiert sind“ (TS B: 68-73).

Bahar möchte nicht zu lange in die Zukunft planen. Sie würde ihren Aufenthalt zeitlich begrenzen. Bahar kann sich auch vorstellen in ein anderes Land zu gehen. Da sie aber türkisch spricht geht sie davon aus, in der Türkei mehr Möglichkeiten zu haben.

„Ich plane immer höchstens zwei Jahre im Voraus, weil ich weiß nie was passiert [...] Und dementsprechend würde ich alles zeitlich abgrenzen. Wenn ich wo bin würde ich versuchen die jeweiligen Projekte abzuschließen und danach immer überlegen wie es weiter gehen soll“ (TS B: 126-131). „Ich würde überall hingehen. Aber da ich die türkische Sprache kann, hätte ich dort auch mehr Möglichkeiten“ (TS B: 135-136).

Soziale Netzwerke

Bahar hat in der Türkei viele Verwandte und Bekannte. Ihre sozialen Netzwerke in Österreich sind auf Oberösterreich zentriert und bestehen zum größten Teil aus FreundInnen.

„Ich habe im Westen der Türkei sehr viele Verwandte, auch im asiatischen Teil von Istanbul. Die Netzwerke sind sehr eng verbunden und ich könnte jederzeit jeden anrufen [...] ich habe auch teilweise schon einige Freundschaften geschlossen“ (TS B: 99-102). „In Österreich sind die sozialen Netzwerke nicht so verteilt, eigentlich nur auf Oberösterreich zentriert und wie gesagt, eher so Multikulti. Nicht wirklich familiär sondern mehr auf Freundschaftsbasis“ (TS B: 106-108).

Integration und Ängste

Bahar hat Bedenken in der Türkei nicht als vollwertige Türkin anerkannt zu werden, da sie ihre Körpersprache, ihre Kultur und Sprache mit der österreichischen Weise verbunden hat. Sie geht jedoch davon aus, als gleichwertig akzeptiert zu werden.

„Ich werde in der Türkei sicher nicht als vollwertige Türkin anerkannt werden auf Grund dessen, dass ich hier aufgewachsen bin und dementsprechend auch andere Geistigen, Körpersprachen, Kulturen aufgenommen habe und meine Sprache und meine Sprechart anders ist und ich halt nicht wirklich aus der Türkei bin. Aber man nimmt mich als gleichwertig an, also man würde nicht sagen, dass ich minderwertig bin auf Grund dessen das ich woanders herkomme“ (TS B: 42-47).

Bahars Freundeskreis ist multikulturell und sie hofft in der Türkei nicht nur mit TürkInnen befreundet zu sein, da ihr sonst etwas fehlen würde.

„Ich merke auch hier schon, dass wenn ich zu viel mit Türken herumhänge, mir etwas fehlt und das sind halt meine Ängste, dass mir das drüben fehlen würde [...] Weil ich die österreichische Kultur verinnerlicht habe. Auch mein Freundeskreis ist sehr Multikulti und wenn ich in der Türkei wäre würde ich nur mit Türken herumhängen“ (TS B: 88-92).

Außerdem hat Bahar bedenken sich in der Türkei nicht durchsetzen zu können. Sie befürchtet im Sozialbereich nicht frei agieren zu können, da Politik und Wirtschaft in der Türkei viel Macht besitzen.

„In Bezug auf die Türkei, vielleicht, dass ich mich nicht so ganz durchsetzen kann, weil eben dort auch andere Sachen mitspielen, wie die Politik und die Wirtschaft“ (TS B: 79-81). „Dass die Weltwirtschaft in der Türkei in der Politik eine Rolle spielt und sehr viel Macht hat. Das ich dort als Soziologin nicht so die freie Hand hätte wie hier in Österreich oder auch in Deutschland weil da die sozialen Konstrukte und Netzwerke schon mehr zusammen sind als in der Türkei“ (TS B: 81-84).

Religion

Bahar geht davon aus in der Türkei wie auch in Österreich ihre Religion frei ausleben zu können. Sie fühlt sich nicht angesprochen, wenn der Islam in der Öffentlichkeit thematisiert wird. Sie glaubt in der Türkei mehr in die muslimischen Feiertage involviert zu werden. Bahar sieht die Religion als Teil ihrer Identität.

„Wenn sich hier einige Stimmen erheben, dass der Islam so schreckhaft ist. Ich fühle mich da nicht angesprochen und lasse mich da auch nicht wirklich provozieren. Ich denke, die Religion ist eine private Sache und dementsprechend wäre es in der Türkei genauso. Ich wäre vielleicht in die religiösen Feiertage besser involviert oder so, aber diese Freiheit habe ich hier auch“ (TS B: 194-198). „Religion ist zwar ein Teil der Identität, aber man soll die Personen nicht rein wegen der Religion abstempeln“ (TS B: 202-203).

Jobsuche

Bahar hat bereits Erfahrungen in der Gastronomie gesammelt, da sie eine HBLA besucht hat. Sie beschreibt im Interview, dass sie mit Vorurteilen konfrontiert wurde sobald sie eine Arbeitsstelle antrat und begründet dies damit, dass sie typisch türkisch aussieht. Bahar geht davon aus im Sozialbereich leichter einen Job zu finden als in wirtschaftlichen Bereichen. Sie glaubt nicht, dass dies nur auf ihren Namen zurückzuführen ist.

„Wenn ich zum Beispiel etwas als Kellnerin gesucht habe, hatte ich den Vorteil durch die HBLA auch gleich etwas zu finden, weil ich auch schon Erfahrung darin habe und ausgebildete Kellnerin bin. Aber sobald ich aufgenommen wurde habe ich die Erfahrung gemacht, dass die Leute mich anders gesehen haben. Auf Grund dessen dass ich typisch türkisch aussehe und dass da dann doch die Vorurteile mitspielen. In anderen Bereichen hat es schon auch immer länger gedauert einen Job zu finden. Meistens waren es Absagen. Kann wegen des Namens sein, würde ich aber nicht unbedingt behaupten, weil ich ja auch im sozialen Bereich arbeiten würde und ich glaube nicht, dass da solche Aspekte mitspielen. Wenn ich mich für eine wirtschaftliche Tätigkeit bewerben würde, würde ich wahrscheinlich ein größeres Problem verspüren“ (TS B: 25-35).

Erwartungen

Bahar erwartet sich in der Türkei andere Perspektiven und ein berufliches Weiterkommen. Sie sieht auch den finanziellen Aspekt, da sie für ihre Familie aufkommen möchte. Der Verdienst

spielt jedoch keine große Rolle, da es für sie wichtiger ist einen Job zu finden den sie gerne macht.

„Man kann sich beruflich weiterentwickeln und andere Perspektiven bekommen [...] speziell wenn man auch einen Migrationshintergrund hat [...] Natürlich auch den finanziellen Aspekt, natürlich auch einen besseren Status man will auch seine Familie unterstützen können (TS B: 3-10). „Wenn ich an den Verdienst gedacht hätte, hätte ich nicht Soziologie studiert [...] Meine Grundidee ist aber mehr, dass ich mich in einer Arbeit wohl fühle und hundertprozentig dahinterstehen kann“ (TS B: 174-177).

Bahar geht davon aus, in der Türkei durch ihre österreichische Ausbildung eine Aufwertung zu erfahren, da sie andere Sprachen und Kenntnisse mitbringen und in Organisationen umsetzen kann.

„Es ist in der Türkei anders wenn man aus dem Ausland in die Türkei kommt. Weil er oder sie als aufwertend angesehen wird, für die Firma, den Betrieb oder die Organisation [...] Andere Sprache und andere Kenntnisse mitbringt und das man da mit ihm arbeiten wird“ (TS B: 38-42).

Maßnahmen

Ein Abwanderungsgrund von Bahar ist die politische Situation in Österreich. Sie würde es willkommen heißen, wenn Auslandserfahrung in der Jobbewerbung als Voraussetzung betrachtet werden würde, da sie davon ausgeht, dass dies viele Vorurteile abschaffen würde.

„Wenn ich so an Österreich denke, die Gründe warum ich auswandern würde sind politische Gründe“ (TS B: 13-14). „Abwandern ist ein Thema das eigentlich jeden von uns betrifft. Nicht nur Migranten sondern auch jeden, weil man sich dadurch extrem weiterentwickeln und auch verändern kann und das gibt einem ja auch etwas. Ich würde sagen ein paar Jahre für jeden wäre nicht schlecht. Da könnte man dann auch einige Vorurteile abschaffen“ (TS B: 215-219).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Bahar

Ausbildung und Familie

Bahar geht davon aus, dass ihre Familie ihren Abwanderungswunsch unterstützen würde.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Bahar sieht sich als türkische Österreicherin und beschreibt dies als Teil ihrer Identität. Für sie ist Heimat der Ort an dem sie sich wohl fühlt und der kann überall sein. Sie fühlt sich trotz der österreichischen Staatsbürgerschaft nicht als Inländerin akzeptiert und sieht den Vorteil der Staatsbürgerschaft nur im Reisen.

Mobilität

Bahar kann sich vorstellen auch in andere Länder abzuwandern, möchte aber nach Istanbul oder Ankara gehen, da sie dort aufgrund ihrer Ausbildung und Sprachkenntnisse viele Arbeitsmöglichkeiten sieht. Sie würde ihre Abwanderung vorerst zeitlich begrenzen, kann sich aber vorstellen für immer zu bleiben.

Soziale Netzwerke

Bahar hat in der Türkei viele Verwandte, in Österreich besteht ihr Netzwerk vorwiegend aus FreundInnen.

Integration und Ängste

Bahar hat Angst in der Türkei nicht als vollwertige Türkin gesehen zu werden. Sie hofft auch in der Türkei einen interkulturellen Freundeskreis zu finden. Sie möchte im Sozialbereich tätig sein und befürchtet aufgrund der Systeme in der Türkei eingeschränkt zu werden bzw. nicht frei handeln zu können.

Religion

Bahar sieht Religion als Teil ihrer Identität. Sie glaubt in der Türkei mehr in muslimische Feiertage involviert zu sein.

Jobsuche

Bahar fühlt sich in der Arbeitswelt mit vielen Vorurteilen konfrontiert. Sie glaubt nicht, dass dies nur aufgrund ihres ausländisch klingenden Namens ist. Sie geht davon aus, im Sozialbereich allgemein und speziell in der Türkei viele Möglichkeiten zu haben.

Erwartungen

Bahar erwartet sich in der Türkei Perspektiven und Berufschancen. Der Verdienst spielt für sie keine große Rolle. Sie geht davon aus, in der Türkei aufgrund ihrer Ausbildung und Sprachkenntnisse eine Aufwertung zu erfahren.

Maßnahmen

Die politische Situation stellt einen Abwanderungsgrund für Bahar dar. Sie betrachtet Auslandserfahrungen als wertvoll und vorurteilsmindernd und würde sich wünschen, dass diese verpflichtend sind.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Bahar

Über welche Gründe und Erwartungen spricht Bahar bezüglich ihres Abwanderungswunsches? Welche themenbezogenen und verallgemeinerbaren Aussagen können auf Grund des Gesprächs mit Bahar getätigt werden?

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass die Familie den Abwanderungswunsch unterstützen würde.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Es kann sein, dass Heimat der Ort ist an dem man sich wohl fühlt und dieser Ort überall sein kann.
- Es kann sein, dass sich türkischstämmige österreichische Studierende als „türkische ÖsterreicherInnen“ sehen.
- Es kann sein, dass trotz der österreichischen Staatsbürgerschaft kein Gefühl der Akzeptanz als InländerIn existiert und der Vorteil nur im Reisen gesehen wird.

Mobilität

- Es kann sein, dass Sprachkenntnisse, Karriere- und Arbeitsmöglichkeiten Istanbul oder Ankara als Zielregion bestimmen.
- Es kann sein, dass die Abwanderung in die Türkei vorerst zeitlich begrenzt wird, jedoch permanent vorstellbar ist.
- Es kann sein, dass allgemein der Wunsch besteht zeitlich befristet ins Ausland zu gehen.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass die sozialen Netzwerke in der Türkei nur aus Verwandten und in Österreich aus Verwandten und FreundInnen bestehen.

Integration und Ängste

- Es kann sein, dass die Befürchtung besteht, in der Türkei nicht als vollwertige TürkIn gesehen zu werden.
- Es kann sein, dass die Hoffnung besteht, in der Türkei einen interkulturellen Freundeskreis zu finden.
- Es kann sein, dass die Befürchtung besteht, in der Türkei im Sozialbereich nicht frei agieren zu können.

Religion

- Es kann sein, dass Religion Teil der eigenen Identität ist und muslimische Feiertage in der Türkei bewusster erlebt werden.

Jobsuche

- Es kann sein, dass das Gefühl, aufgrund eines ausländisch klingenden Namens keine Anstellung zu finden, ein Abwanderungsmotiv darstellt.
- Es kann sein, dass sich türkischstämmige österreichische Studierende in der Arbeitswelt mit Vorurteilen konfrontiert sehen und dies einen Abwanderungswunsch hervorruft.
- Es kann sein, dass davon ausgegangen wird, in der Türkei im Sozialbereich schnell eine Anstellung zu finden und dies einen Abwanderungsgedanken bestärkt.

Erwartungen

- Es kann sein, dass die Erwartung in der Türkei, aufgrund der Ausbildung und Sprachkenntnisse umworben zu werden und schnell einen Arbeitsplatz zu finden, als zentraler Abwanderungsgrund gesehen wird.
- Es kann sein, dass der Verdienst keine Rolle spielt.

Maßnahmen

- Es kann sein, dass die politische Situation in Österreich einen Abwanderungsgrund darstellt.
- Es kann sein, dass durch eine Verpflichtung der Auslandserfahrung gesellschaftliche Vorurteile verringert werden können.

7.2.3. Verdichtungsprotokoll Çiğdem

Ausbildung und Familie

Çiğdem berichtet im Interview, dass ihre Eltern planen in der Pension in die Türkei zurückzukehren. Sie geht davon aus, dass ihre Eltern deshalb ihre Entscheidung verstehen würden.

„Also meine Mutter und mein Vater, die möchten auch irgendwann, wenn sie die Pension bekommen, in die Türkei auswandern [...] das würde sie jetzt gar nicht erschrecken, oder erstaunen, wenn ich sagen würde, dass ich in die Türkei auswandere [...] dann würden sie nichts dagegen haben, weil sie ja auch der Meinung sind, dass sie irgendwann einmal zurückkehren wollen“ (TS C: 249-256).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Çiğdem besitzt die österreichische Staatsbürgerschaft und möchte diese auch behalten, da es ein langer Weg war diese zu bekommen. Sie fühlt sich trotz österreichischer Staatsbürgerschaft diskriminiert und sieht die Vorteile nur in Behördengängen.

„Obwohl ich die österreichische Staatsbürgerschaft habe, werde ich diskriminiert. Ob mir das was gebracht hat oder nicht, das ist die Frage. Im positiven Sinne schon auch, bei Behörden oder so“ (TS C: 184-186). „Ich würde die österreichische Staatsbürgerschaft nicht hergeben, auch nicht wenn ich auswandern würde, weil ich wegen dieser Staatsbürgerschaft so viel durchgemacht habe“ (TS C: 177-178).

Çiğdem sieht Österreich als ihre zweite Heimat. Obwohl sie auch negative Erfahrungen gemacht hat, beschreibt sie dies wie die Beziehung zwischen Mutter und Kind. Heimat ist für sie der Ort an dem sie arbeitet und lebt.

„Österreich ist meine zweite Heimatland und ich bin hier aufgewachsen und fühle mich trotz allem wohl. Ich habe hier einen Freundeskreis und Bekanntschaften und ich fühle mich hier trotzdem wohl, obwohl so viele Sachen passiert sind. Das ist wie zwischen Mutter und Kind“ (TS C: 235-238). „Heimat ist dort, wo du oder wer anders Brot bekommt. Wenn ich jetzt in Österreich mein Brot bekomme und etwas verdiene, dann ist das meine Heimat“ (TS C: 241-243).

Mobilität

Çiğdem hat durch Freunde, Bekannte und Familienmitglieder von der Möglichkeit in die Türkei zu gehen erfahren. Sie hätte sich das im Vorhinein nicht vorstellen können. Wenn sie auswandert würde sie nur nach Istanbul gehen.

„Vor zwei bis drei Jahren hätte ich gar nicht darüber nachgedacht, irgendwann mal nach dem Studium in die Türkei abzuwandern. Ich bin eigentlich darauf gekommen, weil ich Freunde und Bekannte und Familie habe, die dann nach gewissen Jahren wieder zurückkehren“ (TS C: 6-9). „Wenn ich jetzt auswandern würde, dann würde ich nur nach Istanbul gehen. Ansonsten bleibe ich hier, weil das ist ja auch meine zweite Heimat“ (TS C: 151-152).

Çiğdem steht im Zwiespalt denn einerseits würde sie in Österreich bleiben sofern sie gute Perspektiven hat, andererseits würde sie in die Türkei gehen sobald sich eine Möglichkeit bietet.

„Ich meine wenn ich hier in Österreich etwas angeboten bekomme und beide vergleiche und mir hier mehr geboten wird, dann würde ich bleiben“ (TS C: 155-156). „Ob ich jetzt abwandern würde oder nicht, das ist dann die Frage, aber wenn ich die Möglichkeit dazu habe, dann auf jeden Fall“ (TS C: 233-235).

Çiğdem würde ihren Aufenthalt in der Türkei vorerst auf zwei Jahre begrenzen, sollte sie sich jedoch wohl fühlen und einen guten Arbeitsplatz haben, würde sie diese Begrenzung aufheben.

„Wenn ich mich dort wirklich nicht wohl fühle, ich habe einen guten Job und verdiene gut, aber fühle mich nicht wohl, es passt einfach nicht so wie ich es mir gedacht habe, dann habe ich diese Begrenzung und überlege es mir anders. Man kann sich ja immer anders entscheiden“ (TS C: 128-133).

Soziale Netzwerke

Çiğdem hat in Österreich viele Freunde, Bekannte und Verwandte. Sie würde versuchen sich in Istanbul ein soziales Netzwerk aufzubauen bevor sie abwandert. Viele Verwandte sind in europäischen Ländern beheimatet, die meisten leben jedoch in der Türkei.

„Ich habe viele Bekannte, Verwandte, Freunde [...] ich würde mir vor der Abreise ähnliche Netzwerke verknüpfen, mir wirklich einen Job sichern in Istanbul und erst dann sage ich, dass ich hingehe“ (TS C: 101-104). „Ich habe sehr sehr viele Verwandte. Die meisten sind ausgewandert, nach Österreich, Frankreich, in die Schweiz, die sind alle so verteilt. Aber in der Türkei sind die meisten. Großeltern, Onkel, Tanten, Cousins, Cousinen, auch viele Freunde und Bekannte“ (TS C: 144-146).

Integration und Ängste

Çiğdem spricht von Integration und Heimweh. Sie fühlt sich oft deplatziert und macht sich im Zuge ihrer Abwanderungsüberlegungen Gedanken über ihre Familie die in Österreich zurück bleiben würde.

„Die eine Zeit denkt man sich, man ist im falschen Film [...] und dann sucht man nach einem Ausweg. Und dann beginnt das Heimweh“ (TS C: 79-82). „Und dann denke ich, wenn ich auswandere, jetzt habe ich meine ganze Familie hier, funktioniert dann das dort, kann ich mich dort überhaupt anpassen. Die Sprache sprechen heißt nicht, dass man in dem Land, auch wenn es dein Heimatland ist, anpassen kann.“ (TS C: 88-93).

Çiğdem hat Angst sich in Istanbul nicht integrieren zu können und diskriminiert zu werden.

„Wenn ich nicht wirklich das bekomme, was ich mir vorgenommen habe, was ich mir gewünscht habe, das würde mich dann verletzen. Und dass ich von meinen eigenen Mitmenschen diskriminiert werde, das ist auch möglich“ (TS C: 163-165).

Religion

Für Çiğdem ist die Religion sehr wichtig. Sie geht davon aus, dass sie sich in der Türkei wohler fühlen wird, da dort viele Muslime leben.

„Eine sehr sehr sehr sehr große Rolle. Ich bin eine sehr gläubige Mensch“ (TS C: 191). „In der Türkei würde ich mich wohlfühlen, weil eigentlich alle, mehr als die Hälfte Muslime sind und ich meine es wäre dann besser“ (TS C: 214-216).

Obwohl sie in Österreich ihre Religion auch ausleben kann glaubt Çiğdem, dass sie sich in der Türkei wohler fühlen würde. Sie findet es erschreckend wenn Gewalt mit Islam in assoziiert wird.

„In Österreich wird Islam als erschreckend, abstoßend und gewaltsam gesehen. Eigentlich ist es gar nicht so. Alles was passiert, wird mit Religion verbunden, das geht nicht“ (TS C: 202-204). „Istanbul ist eine muslimische ‚light‘ Stadt. Amtsreligion ist der Islam. Da würde ich mich mit meiner Religion wohler fühlen, obwohl es hier in Österreich ja auch Religionsfreiheit gibt“ (TS C: 209-211).

Jobsuche

Während ihrer zweijährigen Jobsuche erhielt Çiğdem nur selten eine Rückmeldung. Wenn sie sich telefonisch bewarb, wurde sie zuallererst gefragt woher sie kommt. Sie machte die Erfahrung, dass ÖsterreicherInnen bevorzugt werden. Sie betont, dass sie auch eine türkische Österreicherin ist.

„Bei der Jobsuche, wo ich dann angerufen habe und mich telefonisch beworben habe, haben sie mich zuerst gefragt, woher ich komme [...] Ich habe zwei Jahre Arbeit gesucht und nichts gefunden“ (TS C: 31-34). „Ich habe nie etwas zurückbekommen, nicht einmal eine Absage. Wenn ich nachgefragt habe, dann haben sie die Österreicher, die richtigen Österreicher, weil ich bin ja eine türkische Österreicherin, und die haben die richtigen Österreicherinnen bevorzugt“ (TS C: 27-29).

Çiğdem arbeitet im Sprachbereich und fühlt sich dort sehr wohl, da sie ohne Vorurteile aufgenommen wurde.

„Jetzt arbeite ich im Sprachenbereich [...] da fühle ich mich automatisch wohl, weil sie mich so aufgenommen haben, wie ich wirklich bin“ (TS C: 40-44).

Çiğdem möchte versuchen in Österreich Berufspraxis zu sammeln und erst nach circa einem Jahr in der Türkei auf Jobsuche gehen.

„Aber ich werde trotzdem die Jobsuche auch in Österreich starten, weil man ja Praxis braucht [...] ich würde von hier aus zuerst die Kontakte knüpfen und hier zuerst ein Praktikum für ein Jahr oder so machen und dann, wenn ich sage dass es der richtige Zeitpunkt ist, dann knüpfe ich die Kontakte und dann mache ich mich auf die Jobsuche in der Türkei“ (TS C: 116-121).

Erwartungen

Çiğdem erhofft sich einen Arbeitsplatz an dem sie sich wohl fühlt, denn wenn das nicht der Fall wäre würde sie nicht bleiben.

„Dort einen wirklich super Job bekommen [...]das was ich mir wünsche“ (TS C: 15-16). „Ich möchte mich dort wohlfühlen wo ich arbeite, ansonsten würde ich dort nicht arbeiten, das ist wirklich wichtig für mich“ (TS C: 46-49).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Çiğdem

Ausbildung und Familie

Çiğdem's Eltern möchten in der Pension zurück in die Türkei gehen. Çiğdem geht davon aus, dass ihre Eltern ihren Abwanderungsentschluss deshalb verstehen werden.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Heimat ist für Çiğdem der Ort an dem sie sich wohl fühlt. Sie würde die österreichische Staatsbürgerschaft nicht aufgeben, da sie Österreich als ihre zweite Heimat betrachtet. Çiğdem sieht jedoch nur bei Behördengängen einen Vorteil in der Staatsbürgerschaft.

Mobilität

Sofern Çiğdem Perspektiven in Österreich sieht würde sie bleibe. Sie kann sich jedoch auch vorstellen sofort nach Istanbul zu gehen, wenn sich eine Möglichkeit bieten würde. Çiğdem würde ihre Auswanderung vorerst zeitlich begrenzen, kann sich aber vorstellen für immer zu bleiben.

Soziale Netzwerke

Çiğdem hat in der Türkei viele Verwandte. Sie würde versuchen sich ein soziales Netzwerk aufzubauen bevor sie abwandert.

Integration und Ängste

Çiğdem befürchtet sich in der Türkei nicht integrieren zu können bzw. diskriminiert zu werden. Sie hat Bedenken ihre Familie in Österreich zurückzulassen.

Religion

Religion ist für Çiğdem sehr wichtig, sie glaubt in der Türkei mehr Respekt zu erfahren, da sie unter vielen Muslimen leben würde. Sie empfindet es als erschreckend, wenn Islam mit Gewalt assoziiert wird.

Jobsuche

Çiğdem geht davon aus, dass ÖsterreicherInnen bei der Jobsuche bevorzugt werden. Sie sieht sich selbst als türkische Österreicherin. Derzeit arbeitet sie im Sprachenbereich und fühlt sich in Österreich wohl.

Erwartungen

Çiğdem erwartet sich in der Türkei einen Arbeitsplatz an dem sie sich wohlfühlen kann.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Çiğdem

Über welche Gründe und Erwartungen spricht Çiğdem bezüglich ihres Abwanderungswunsches? Welche themenbezogenen und verallgemeinerbaren Aussagen können auf Grund des Gesprächs mit Çiğdem getätigt werden?

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass wenn Eltern planen ihre Pension in die Türkei zu verbringen, dass sie dann auch den Abwanderungswunsch des Kindes verstehen.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Es kann sein, dass Heimat der Ort ist an dem man sich wohl fühlt.
- Es kann sein, dass Österreich als zweite Heimat gesehen wird und deshalb die österreichische Staatsbürgerschaft nicht aufgegeben wird.
- Es kann sein, dass die österreichische Staatsbürgerschaft als Vorteil bei Behördengängen gesehen wird.

Mobilität

- Es kann sein, dass Perspektivenlosigkeit in Österreich einen Abwanderungsgrund darstellt.
- Es kann sein, dass die Abwanderung nach Istanbul vorerst zeitlich begrenzt, jedoch permanent vorstellbar ist.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass trotz großer Verwandtschaft in der Türkei bereits vor der Abwanderung versucht wird dort einen Freundeskreis aufzubauen.

Integration und Ängste

- Es kann sein, dass Bedenken die Familie in Österreich zurückzulassen bestehen.
- Es kann sein, dass Angst vor einer erneuten Integration in der Türkei existiert.

Religion

- Es kann sein, dass Religion wichtig ist und in der Türkei, aufgrund vieler Muslime ein Gefühl von mehr Respekt erwartet wird.
- Wenn Religion mit Gewalt in Verbindung gebracht wird, dann wirkt dies erschreckend.

Jobsuche

- Es kann sein, dass sich türkischstämmige österreichische Studierende als „österreichische TürkIn“ sehen.
- Es kann sein, dass der Eindruck besteht, dass ÖsterreicherInnen bei der Arbeitsanstellung bevorzugt werden und dies einen Abwanderungsgrund darstellt.

Erwartungen

- Es kann sein, dass die Erwartung besteht in der Türkei einen Arbeitsplatz zu finden an dem man sich wohl fühlt.

7.2.4. Verdichtungsprotokoll Dina

Ausbildung und Familie

Dina ist in Österreich aufgewachsen und hat ihre schulische Bildung gänzlich in Österreich erhalten. Dabei wurde sie von ihren Geschwistern und LehrerInnen unterstützt. Ihre Eltern waren dabei nicht ausschlaggebend. Es stört und verletzt sie sehr, auch nach 20 Jahren in Österreich Rassismus zu erleben.

„Ich habe hier die Pflichtschule abgeschlossen, HBLA, HASCH, Abend-HAK, alles Mögliche, aber trotzdem erlebe ich Rassismus, obwohl ich schon seit 20 Jahren in Österreich lebe und hier aufgewachsen bin, das stört und verletzt mich sehr“ (TS D: 47-50). „Durch meine Geschwister, Lehrer habe ich meine Laufbahn gefunden, von meinen Eltern nicht“ (TS D: 220-221).

Dinas Eltern wissen noch nichts von ihrem Abwanderungswunsch. Sie stellt sich dies sehr schwierig für ihre Familie vor, da sie gemeinsam mit ihrer Familie nach Österreich gekommen ist und hier gelebt hat.

„Oh, die wissen gar nichts! Das würde für sie nicht leicht sein, weil wir damals schon gemeinsam nach Österreich gekommen sind und hier gemeinsam unser Leben geführt haben. Eine Trennung würde für meine Familie sehr schwierig sein“ (TS D: 193-195).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Dina sieht ihre Heimat in Österreich und möchte auch die Staatsbürgerschaft behalten, da sie die türkische nicht braucht. Sie nennt die jahrelange Sehnsucht nach der Heimat sowie ihre Sprache offen sprechen zu können als ausschlaggebende Gründe für die mögliche Abwanderung. Dina sieht sich selbst als türkische Österreicherin.

„Wo ist meine Heimat. [lange Pause] ist kompliziert. Weil ich zwischen zwei Ländern bin, also wo ich mein Brot bekomme ist meine Heimat. Ja, so kann ich es definieren, also Österreich ist meine Heimat“ (TS D: 148-150). „Ich würde die österreichische Staatsbürgerschaft nicht zurückgeben. Ich bin eine türkische Österreicherin, also das würde ich nicht machen, und die türkische brauch ich gar nicht“ (TS D: 178-179). „Jahrelange Sehnsucht nach meiner Heimat würde für mich ein Grund sein, warum ich nach dem Studium in meine Heimat zurückkehre und dass ich meine Sprache sprechen kann, offen und überall“ (TS D: 4-6).

Mobilität

Dina kann sich als Zielregion nur Istanbul vorstellen. Sie geht davon aus, in Istanbul viele Möglichkeiten zu haben. Sollte Istanbul für sie nicht möglich sein, würde Dina in Österreich bleiben.

„Also wenn ich auswandern würde, nach dem Studium, dann nur Istanbul, ansonsten würde ich in Österreich bleiben“ (TS D: 36-39). „Weil es eine tolle Stadt ist mit vielen

„Möglichkeiten groß raus zu kommen. Man hat viele Alternativen, deshalb würde ich mir Istanbul vornehmen“ (TS D: 19-21).

Dina möchte vorerst Berufserfahrungen in Österreich sammeln. Danach für ein bis zwei Jahre nach Istanbul gehen und sofern sie dort Karriere machen würde, kann sie sich vorstellen auch für immer zu bleiben. Die Karrieremöglichkeit steht für Dina an erster Stelle.

„1-2 Jahre in Österreich bleiben, Erfahrungen sammeln und erst dann möchte ich in die Türkei, nach Istanbul“ (TS D: 110-112). „Ich geben mir mal 1-2 Jahre und wenn ich nach einem Jahr schon eine Lösung, ein Ergebnis habe, dann würde ich die Begrenzung schon aufheben und für immer dort bleiben“ (TS D: 84-87). „Wenn es für meine Karriere wichtig ist, dann bleib ich in Österreich [...] Dann mache ich Karriere und dann erst würde ich zurück gehen“ (TS D: 119-123).

Soziale Netzwerke

Der Großteil von Dinas Verwandtschaft lebt in der Türkei. In Österreich setzt sich ihr soziales Netzwerk hauptsächlich aus Geschwistern, Eltern und Bekannten zusammen.

„Ich habe hier keine Verwandtschaft. Meine ganze Familie ist unten und ich möchte bei denen sein“ (TS D: 10-11). „Verwandtschaft nicht so, aber Bekannte habe ich schon viele. Meine Eltern sind auch hier, meine Geschwister sind hier und einige Verwandte. Aber der Rest ist nur Bekanntschaft“ (TS D: 42-44).

Integration und Ängste

Dina lebt seit circa 20 Jahren in Österreich, sie möchte jedoch irgendwann in ihre Heimat zurück. Dina sieht den Grund dafür in verletzenden Erfahrungen die sie mit Behörden oder im Alltag gemacht hat.

„Ich lebe schon seit fast 20 Jahren in Österreich, aber man möchte trotzdem in die Heimat zurück, irgendwann“ (TS D: 14-15). „Wobei du sagst, dass das deine Heimat ist, du bist hier aufgewachsen, trotzdem erlebst du tagsüber ständig irgendetwas, in der Straßenbahn, in Behörden, dass du hier nur als Ausländerin da bist und keine Österreicherin bist und das erlebt man. Und das ist verletzend“ (TS D: 52-55).

Dina macht sich Gedanken über die Berufschancen und die Reintegration in der Türkei. Sie befürchtet sich nicht zurechtfinden zu können, da sie lange in Österreich gelebt hat und auch die österreichische Kultur erlebt hat. Sie hat Angst sich in der Türkei nicht anpassen bzw. nicht integrieren zu können.

„Dass ich keine Arbeit finde und vielleicht ich in meinem Beruf nicht so erfolgreich bin und dass ich mit den Leuten und der Gesellschaft in der Türkei nicht zurechtkomme. Ich meine ein jahrelanger Österreichaufenthalt, es ist trotzdessen eine andere Kultur [...] Die Frage stellt sich dann, passe ich mich an die Gesellschaft an, an die Kultur, bin ich jetzt zu europäisch geworden“ (TS D: 90-95). „Was ist, wenn ich mich dort nicht anpassen kann, nicht integrieren kann? Jetzt habe ich mich in Österreich integrieren können, jahrelang, jetzt ist die Frage ob ich mich in der Türkei integrieren kann“ (TS D: 98-100).

Religion

Die Religion spielt für Dina eine große Rolle. Sie wurde islamisch erzogen, sieht die Religion als Privatsache und lebt diese auch aus.

„Die Religion spielt für mich eine große Rolle [...] ich bin schon von klein auf islamisch erzogen worden und das bleibt auch so. Das ist meine Privatsphäre und man hat überall Religionsfreiheit und die lebe ich aus“ (TS D: 182-185).

Jobsuche

Dina hat nach der Matura sieben Monate lang nach Arbeit gesucht bis sie eine Stelle fand. Sie berichtet, dass sie ein Mal bei der Jobsuche abgelehnt wurde, da sie keine Inländerin ist obwohl sie die österreichische Staatsbürgerschaft hat.

„Ich habe sehr lange Bewerbungen geschrieben, sieben Monate als ich dann einen Job bekommen habe“ (TS D: 72-73). „Bei der Jobsuche, da gab es mal so eine Bürotätigkeit, wo ich neben der Uni, nebenbei was gesucht habe, wo ich dann die Antwort bekommen habe, wir suchen nur Inländer. Wobei ich die österreichische Staatsbürgerschaft habe, suchen sie nur Inländer, weil ich ausländisch aussehe“ (TS D: 62-65).

Erwartungen

Für Dina spielt der Verdienst eine große Rolle. Sie möchte gut leben können und geht auch davon aus, in Istanbul besser zu verdienen.

„Wenn die Jobs gleichwertig sind, und ich bekomme in Istanbul mehr bezahlt, dann bin ich sofort weg, dann geh ich sofort nach Istanbul [...] Natürlich spielt der Verdienst eine große Rolle“ (TS D: 161-164). „Ich will einfach dort bequem in Wohlstand leben“ (TS D: 105-106).

Dina geht davon aus, aufgrund ihrer Sprachkenntnisse in der Türkei umworben zu werden. Dina wünscht sich eine Arbeitsstelle bei der sie auch Spaß hat.

„Weil ich dann zweisprachig wäre. Meine Muttersprache ist sowieso türkisch, englisch kann ich perfekt und deutsch sowieso. Die werden mich in der Luft schnappen, glaube ich“ (TS D: 174-175). „Ich möchte schon Spaß haben, dort arbeiten wo ich will“ (TS D: 130-131).

Als türkische Frau nach Istanbul zu gehen stellt für Dina eine große Herausforderung dar. Da Dina nicht verheiratet ist und in eine fremde Stadt ziehen will, glaubt sie mit ihren Eltern Probleme zu bekommen.

„Als türkisches Mädchen alleine nach Istanbul, auch wenn dort die Verwandten sind, das wird problematisch [...]die nicht verheiratet sind, nicht alleine und in einem fremden Land, auch wenn es mein eigenes Land ist, aber wo die Eltern nicht sind“ (TS D: 197-203).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Dina

Ausbildung und Familie

Für Dina war die Unterstützung ihrer Geschwister und LehrerInnen sehr wichtig. Sie glaubt, dass ihre Eltern ihren Abwanderungswunsch nicht gutheißen würden. Sie erfährt in Österreich immer wieder Diskriminierung.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Dina sieht sich selbst als „österreichische Türkin“ und begründet ihren Abwanderungswunsch mit jahrelanger Sehnsucht nach der Heimat Türkei.

Mobilität

Karrieremöglichkeiten stehen für Dina an erster Stelle. Sie möchte nach Istanbul gehen, da sie davon ausgeht, dort viele Möglichkeiten zu haben. Dina würde ihre Abwanderung vorerst zeitlich begrenzen, kann sich jedoch eine permanente Abwanderung vorstellen.

Soziale Netzwerke

Dinas Netzwerke setzen sich in der Türkei aus Verwandten und in Österreich aus Verwandten und Freunden zusammen.

Integration und Ängste

Aufgrund mehrerer Diskriminierungserfahrungen möchte Dina in die Türkei zurückkehren. Sie erhofft sich bessere Karrieremöglichkeiten, befürchtet jedoch sich aufgrund der österreichischen Lebensweise in Istanbul nicht zurechtzufinden bzw. erneut integrieren zu müssen.

Religion

Religion spielt für Dina eine große Rolle. Sie empfindet Religion als etwas Privates, das sie überall ausleben kann.

Jobsuche

Dina wurde mitgeteilt, dass sie nicht eingestellt werden kann, da sie keine Inländerin ist, obwohl sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.

Erwartungen

Dina geht davon aus, aufgrund ihrer Ausbildung und Sprachkenntnisse in Istanbul schnell eine Anstellung zu finden. Für sie spielt der Verdienst eine große Rolle. Sie glaubt Probleme mit ihren Eltern zu bekommen, sollte sie als unverheiratete Frau alleine in die Türkei gehen.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Dina

Über welche Gründe und Erwartungen spricht Dina bezüglich ihres Abwanderungswunsches? Welche themenbezogenen und verallgemeinerbaren Aussagen können auf Grund des Gesprächs mit Dina getätigt werden?

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass die Unterstützungen von LehrerInnen und Geschwistern wichtig für den schulischen Werdegang des Kindes sind.
- Es kann sein, dass Eltern mit dem Abwanderungswunsch des Kindes nicht einverstanden sind, da eine Frau nicht alleine in die Türkei gehen sollte.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Es kann sein, dass türkischstämmige österreichische Studierende sich als „türkische ÖsterreicherInnen“ sehen.
- Es kann sein, dass der Abwanderungswunsch mit jahrelanger Sehnsucht nach der Heimat Türkei begründet wird.

Mobilität

- Es kann sein, dass Istanbul als Zielregion aufgrund der Karrierechancen gewählt wird.
- Es kann sein, dass die Abwanderung vorerst zeitlich begrenzt wird, jedoch auch permanent vorstellbar ist.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass soziale Netzwerke in der Türkei nur aus Verwandten und in Österreich aus Verwandten und Freunden bestehen.

Integration und Ängste

- Es kann sein, dass Erfahrungen mit Diskriminierung den Abwanderungswunsch verstärken.
- Es kann sein, dass die Befürchtung besteht, dass durch die erlernte österreichische Lebensweise eine erneute Integration in der Türkei notwendig ist.

Religion

- Es kann sein, dass Religion wichtig, privat und frei auslebbbar ist.

Jobsuche

- Es kann sein, dass das Gefühl besteht, aufgrund eines ausländisch klingenden Namens in der Arbeitssuche diskriminiert zu werden und dies einen Abwanderungsgrund darstellt.
- Es kann sein, dass die österreichische Staatsbürgerschaft nicht mit der Bezeichnung InländerIn gleichgesetzt wird.

Erwartungen

- Es kann sein, dass der Verdienst eine große Rolle spielt.
- Es kann sein, dass die Erwartung, in der Türkei aufgrund der Ausbildung und Sprachkenntnisse umworben zu werden, ein Abwanderungsmotiv bildet.

7.2.5. Verdichtungsprotokoll Erkan

Ausbildung und Familie

Erkan kam mit 13 Jahren nach Österreich und lernte in der Hauptschule schnell die deutsche Sprache.

„Ich hatte mit der Sprache keine Probleme. Ich habe hier in der zweiten Hälfte der dritten Klasse Hauptschule begonnen und sehr schnell Deutsch gelernt“ (TS E: 28-29).

Erkans Vater versteht seinen Wunsch in die Türkei zu gehen. Seine Mutter hingegen möchte das Erkan in Österreich bleibt. Erkans Familie ist ihm sehr wichtig und er hat Bedenken sie zu verlassen.

„Mein Vater würde nichts dagegen sagen. Meine Mutter will schon das ich hier bleibe [...] Ich fühle mich meiner Familie sehr verbunden und irgendwie kann ich sie nicht verlassen“ (TS E: 88-94).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Erkan spricht über die Gründe warum Österreich für ihn nie zur Heimat geworden ist. Es hat ihn sehr mitgenommen, dass er während seiner Schulzeit diskriminiert wurde.

„Es ist mir auch ständig passiert das jemand in der Klasse ‚scheiß Ausländer‘ sagt. Ich bin immer als Ausländer angesprochen worden. Das hat mich damals sehr verletzt [...] Als Kind hatte ich damals Problem, es waren die Worte dich ich nicht ändern konnte. Das waren eigentlich die Gründe warum ich Österreich nie als meine Heimat sehen konnte“ (TS E: 31-39).

Erkan sieht die österreichische Staatsbürgerschaft als Vorteil an. Bevor er mit seiner Familie nach Österreich kam sprachen sie im Zusammenhang mit Österreich über Wien, das

Schifahren, Mozart und Schwarzenegger. Erkan betont auch, dass obwohl der Rechtspopulismus in Österreich sehr groß ist, das Land doch auch sehr geschätzt wird.

„Heute habe ich die österreichische Staatsbürgerschaft und muss mir immer wenn ich in die Türkei reise ein Visum besorgen. Vorteile und Nachteile, sicher hat man keinen Nachteil mit dem österreichischen Pass [...] auch obwohl der Rechtspopulismus sehr groß ist, wird Österreich auch sehr geschätzt. Früher war einfach Wien, Schifahren und Mozart und Schwarzenegger das was uns nach Österreich gezogen hat. Darüber haben wir geredet“ (TS E: 226-231).

Mobilität

Erkan sieht es als Vorteil Istanbul durch ein Auslandssemester bereits zu kennen. Er macht sich keine Sorgen dort einen Arbeitsplatz zu bekommen. Erkan ist im Zwiespalt, da er sich Österreich verpflichtet fühlt. Er sagt, er habe hier eine Ausbildung bekommen und sollte eigentlich auch hier, in Österreich arbeiten.

„Ich habe den Vorteil gehabt das besser zu kennen. Ich habe in Istanbul ein Erasmus Semester verbracht auf einer Eliteuniversität. Mir ging es aber nicht um die universitäre Weiterbildung sondern mehr darum einen Arbeitsplatz dort zu finden“ (TS E: 8-11). „Ich bin vielleicht nicht hier geboren, aber hier aufgewachsen und ich sehe mich dem Land gegenüber verpflichtet hier zu arbeiten, weil ich die Ausbildungsmöglichkeit bekommen haben“ (TS E: 54-56).

Erkan möchte einerseits gerne in Istanbul leben, auf der anderen Seite macht er sich über seine Familie, die in Österreich bleiben würde, Gedanken. Erkan möchte nach Istanbul, da es am westlichsten ist und viele verschiedene Kulturen vertreten sind. Darüber hinaus kann er sich allgemein vorstellen mobil zu sein. Er macht sich als Informatiker keine Sorgen keinen Arbeitsplatz zu finden.

„Aber für mich ist klar, die Gedanken tauchen immer wieder auf, ich werde das Land verlassen. Da gibt es viele die dafür sprechen aber auf der anderen Seite sind meine Eltern hier“ (TS E: 82-84). „Aber ich möchte nach Istanbul, weil dort sind so viele verschiedene Kulturen vertreten und es ist auch am westlichsten und man kann dort alles finden“ (TS E: 220-221). „Ich als Informatiker kann mir überall Jobs und Jobchancen vorstellen. Es muss nicht immer die Türkei sein [...] Für mich ist sicher die Türkei an erster Stelle wenn ich dieses Land verlasse, aber nicht das einzige“ (TS E: 116-119).

Soziale Netzwerke

Erkans Familie lebt in Österreich jedoch hat er auch einige Verwandte die in Istanbul und Umgebung leben. Seine Familie und Österreich als Sozialstaat wären für ihn Gründe nicht abzuwandern.

„Ich würde in Österreich bleiben wegen meiner Familie und wegen dem Sozialstaat“ (TS E: 192-193). „Meine Eltern und Geschwister sind hier aber meine Tanten und Onkel sind alle in der Türkei, also ich kenne dort schon viele Leute [...] wir haben dort in der Nähe auch eine Wohnung und ein Haus und meine Verwandten leben dort“ (TS E: 213-220).

Integration und Ängste

Da Erkan in der Türkei aufgewachsen ist, geht er davon aus, die Menschen in der Türkei besser zu kennen. Ihm fällt jedoch auf, dass er viel „österreichisches“ in sich hat und eine „türkisch-österreichische Synthese“ darstellt. Er beschreibt des Weiteren, dass er gelernt hat hier zu leben und ihm nur die Zeiten der Wahlkämpfe Probleme bereitet.

„Ich bin nicht hier aufgewachsen [...] ich habe einen großen Teil meines Lebens in der Türkei verbracht und kenne die Menschen dort besser, als die die hier leben“ (TS E: 4-6). „Das typische in Istanbul ist allerdings, dass du auch was Österreichisches an dir hast [...] kommt man darauf, okay man ist doch nicht ganz türkisch. Bei meinen Freunden habe ich gesehen, dass ich sowas wie eine türkisch-österreichische Synthese bin“ (TS E: 39-42). „Hier fühle ich mich immer türkisch aber in der Türkei merke ich, dass ich gar nicht so türkisch bin, aber in der Türkei lernt man einfach Österreich zu schätzen [...] Ich habe gelernt hier zu leben, aber es stört mich einfach so wenn hier Wahlen sind“ (TS E: 96-99).

Erkan betont darüber hinaus, dass die Politik für ihn einen Abwanderungsgrund bildet. Er findet es erschreckend wie Themen der Integration im Zuge eines Wahlkampfes diskutiert werden. Dies macht ihm große Sorgen da er Parallelen zu den 1920er Jahren darin sieht.

„Aber leider wird in Österreich eine grausliche Politik auf Kosten der Ausländer gemacht. Das ist für mich das Ausschlaggebende, warum ich Österreich verlassen möchte“ (TS E: 16-18). „Dass bei jeden Wahlen die Ausländer nur als Problem dargestellt werden [...] Ich habe auch gesehen, dass vor allem bei sozial schwachen Menschen die Ausländer immer die Schuldigen sind und dass das für die wie eine Art Antidepressiva wirkt“ (TS E: 43-46). „In diesem Land wird eine bestimmte Ethnie, bestimmte religiöse Gruppe angegriffen und da sehe ich die Parallelen mit den 20er Jahren. So wie es damals mit den Juden war“ (TS E: 50-51).

Jobsuche

Erkan erachtet seine Chancen am Arbeitsmarkt als gut. Er macht sich keine Sorgen keine Anstellung zu finden. Als Techniker wird er oft zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Zu Beginn wollte Erkan gleich nach dem Studium in die Türkei zurück gehen. Aufgrund der positiven Arbeitserfahrungen möchte er mit diesem Entschluss noch warten.

„Früher habe ich immer gedacht, dass ich gleich nach dem Studium gehen möchte, aber jetzt will ich mir das noch anschauen und noch warten. Ich habe auch schon hier gearbeitet und als Ausländer habe ich kein Problem gehabt, weder bei den Bewerbungsgesprächen noch bei der Arbeit. Vielleicht weil ich Techniker bin“ (TS E: 164-168). „Bei jeder dritten oder vierten Bewerbung werde ich eigentlich schon zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Da möchte ich schon ehrlich sein. Da habe ich keine Angst und auch keine Probleme“ (TS E: 170-173).

Erkan geht davon aus, aufgrund seiner Ausbildung und Sprachkenntnisse in der Türkei schnell eine Anstellung zu finden. Ein weiteres Ziel ist es einen Job zu finden bei dem er zwischen der Türkei und Österreich pendeln muss. Erkan geht davon aus auf dem

österreichischen Arbeitsmarkt keine Probleme zu haben, da es nicht immer ein Nachteil ist Ausländer zu sein.

„Weil ich türkisch kann und in Österreich aufgewachsen bin, bin ich vielleicht am Arbeitsmarkt noch beliebter. Aber vielleicht kann ich das auch von Wien aus machen. Dort möchte ich nach dem Studium hinziehen und mir in Wien einen Job suchen bei dem ich zwischen Österreich und der Türkei arbeiten kann“ (TS E: 196-200). „Ich hatte am Arbeitsmarkt kein Problem. Es ist sicher nicht immer ein Nachteil dass man Ausländer ist wenn man ein Studium abgeschlossen hat“ (TS E: 257-259).

Erwartungen

Erkan geht davon aus, dass er in der Türkei mehr verdienen würde als in Österreich. Er gibt jedoch auch zu bedenken, dass er in Österreich aufgrund des Sozialsystems weniger Geld von seinem Lohn abziehen müsste.

„Ich hätte finanziell mehr Vorteile in der Türkei. Ich würde sicher mehr verdienen als hier [...] schon über den österreichischen Verhältnissen“ (TS E: 22-24). „In Österreich habe ich den Vorteil, dass alles Soziale abgesichert ist“ (TS E: 19). „Vielleicht verdient man in der Türkei besser, aber da muss man auch mit einrechnen, dass man für das Sozialsystem viel mehr einrechnen muss. Hier verdient man vielleicht weniger, aber man muss auch nichts wegrechnen“ (TS E: 178-180).

Erkan geht davon aus, auch in der Türkei mit Integrationsproblemen konfrontiert zu sein. In Istanbul nannten ihn seine Studienkollegen „Deutschländer“. Das bestätigte ihm, dass es auch in der Türkei einen Unterschied macht woher man kommt. Erkans größter Wunsch und damit auch sein stärkster Abwanderungsgrund ist es, dass seine Kinder nicht die Erfahrungen machen müssen die er in der Schule erlebt hat.

„Integrationsprobleme gibt es in der Türkei auch. Mein größter Wunsch ist eigentlich, dass meine Kinder nicht das durchmachen müssen, was ich in Österreich als Kind erlebt habe. Das ist mein einziger Wunsch und mein größter Grund warum ich Österreich verlassen will“ (TS E: 160-163). „Durch die Erasmus Erfahrung habe ich gesehen, dass man es auch in der Türkei immer noch Probleme gibt. Die in der Türkei haben mich als Deutschländer gesehen, das ist so ein türkischer Begriff, die haben mich Deutschländer genannt. Das war nicht böse gemeint. Aber es geht wieder darum woher du kommst. Und dass du eben nicht aus der Türkei kommst“ (TS E: 137-141).

Maßnahmen

Erkan macht sich viele Gedanken um die Berichterstattung der Medien und beschreibt diese als weiteren Abwanderungsgrund.

„Jede Zeitung schreibt ähnlich. Und das ist sehr belastend“ (TS E: 59). „Das ist das Problem warum ich als ein Ausgebildeter Österreich verlassen will“ (TS E: 52-53). „In der Zeitung steht auch immer Türke, der hat ja auch einen Namen. Ich bin mir nicht sicher, die Zeitungsbosse ob die sich Gedanken machen über das Ganze. Ich habe auch immer Bedenken, dass das alles irgendwann einmal zu großen Problemen wird“ (TS E: 99-102).

Maßnahmen sieht Erkan darin, dass die Kinder der MigrantInnen in Fragen der Migration und Integration mehr herangezogen werden sollen.

„Wir als ausgebildete Migrantenkinder sollten hier auch öfters herangezogen werden. Vor allem in Wien sehe ich das immer wieder“ (TS E: 64-66).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Erkan

Ausbildung und Familie

Erkans Vater unterstützt, im Gegensatz zu seiner Mutter, seinen Abwanderungswunsch.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Erkan würde in der Schule von seinen Mitschülern diskriminiert und kann mitunter deshalb Österreich nicht als seine Heimat bezeichnen. Erkan sieht die österreichische Staatsbürgerschaft als Vorteil und geht davon aus, dass Österreich trotz des herrschenden Rechtspopulismus geschätzt wird.

Mobilität

Erkan möchte aufgrund der kulturellen Vielfalt nach Istanbul auswandern. Er befindet sich jedoch im Zwiespalt, da er das Gefühl hat es Österreich schuldig zu sein hier zu arbeiten.

Soziale Netzwerke

Erkan hat Verwandte und Freunde in der Türkei sowie in Österreich. Das Sozialsystem in Österreich wäre für ihn ein Bleibegrund.

Integration und Ängste

Erkan sieht sich selbst als „türkisch-österreichische-Synthese“ und glaubt dies auch in der Türkei nicht verleugnen zu können. Er empfindet Wahlkämpfe in Österreich als erniedrigend und sieht Parallelen zu den 1920er Jahren. Die politische Situation in Österreich sieht er als zentralen Abwanderungsgrund.

Jobsuche

Erkan ist Informatiker und geht davon aus weder in Österreich noch in der Türkei Hindernisse bei der Arbeitssuche zu haben. Er wird oft zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Er glaubt jedoch in der Türkei aufgrund seiner Sprachkenntnisse mehr umworben zu werden. Er würde gerne einen Beruf ergreifen in dem er zwischen Österreich und der Türkei pendeln müsste.

Erwartungen

Erkan geht davon aus in der Türkei besser zu verdienen. Er ist sich sicher in der Türkei mehr Ausgaben zu haben, da die Sozialkosten höher sind. Er machte die Erfahrung in Istanbul „Deutschländer“ genannt zu werden und geht davon aus sich neu integrieren zu müssen. Sein Wunsch ist es seinen Kindern seine negativen Erfahrungen während der Schulzeit in Österreich ersparen zu können.

Maßnahmen

Für Erkan stellt die Berichterstattung der Medien einen Abwanderungsgrund dar. Er würde sich wünschen, dass mehr Ausgebildete mit Migrationshintergrund in der zweiten bzw. dritten Generation für Integrationsfragen herangezogen werden.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Güven

Über welche Gründe und Erwartungen spricht Erkan bezüglich seines Abwanderungswunsches? Welche themenbezogenen und verallgemeinerbaren Aussagen können auf Grund des Gesprächs mit Erkan getätigt werden?

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass der Vater im Gegensatz zur Mutter den Abwanderungswunsch des Kindes unterstützt.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Es kann sein, dass Diskriminierungserfahrungen im Kindesalter dazu führen, Österreich nie als Heimat zu sehen.
- Es kann sein, dass die österreichische Staatsbürgerschaft ein Vorteil ist.
- Es kann sein, dass Österreich trotz des existierenden Rechtspopulismus im Ausland geschätzt wird.

Mobilität

- Es kann sein, dass Istanbul aufgrund der kulturellen Vielfalt die Zielregion bildet.
- Wenn die Ausbildung in Österreich absolviert wurde, dann bestehen bezüglich der Abwanderung Schuldgefühle.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass die sozialen Netzwerke in der Türkei gleich groß sind wie die sozialen Netzwerke in Österreich.

Integration und Ängste

- Es kann sein, dass das Sozialsystem in Österreich einen Bleibegrund darstellt.
- Es kann sein, dass sich türkischstämmige österreichische Studierende als „türkisch-österreichische-Synthese“ betrachten und dies auch in der Türkei nicht verleugnen können.
- Es kann sein, dass die Angst vor einer neuen Integration in der Türkei besteht.
- Es kann sein, dass ein Vergleich zwischen aktuellen Wahlkämpfen und den 1920er Jahren ein Gefühl der Angst entstehen lässt und dies einen Abwanderungsgrund darstellt.
- Es kann sein, dass die politische Situation in Österreich ein Abwanderungsgrund ist.

Jobsuche

- Es kann sein, dass bei einem abgeschlossenen technischen Studium kein Unterschied in der Jobsuche in der Türkei und Österreich gemacht wird und in keinem Land Hindernisse erwartet werden.
- Es kann sein, dass Sprachkenntnisse in der Türkei mehr umworben werden als in Österreich.
- Es kann sein, dass ein Arbeitsplatz, welcher das Pendeln zwischen Österreich und der Türkei verlangt, wünschenswert ist.
- Es kann sein, dass viel Erfahrung mit Bewerbungsgesprächen existiert.

Erwartungen

- Es kann sein, dass der Verdienst eine Rolle spielt.
- Es kann sein, dass der Verdienst in der Türkei höher ist, jedoch auch mit mehr Ausgaben verbunden wird.
- Es kann sein, dass türkischstämmige österreichische Studierende in Istanbul „Deutschländer“ genannt werden.
- Es kann sein, dass der Wunsch, den eigenen Kindern die eigenen negativen Erfahrungen im Kindesalter ersparen zu wollen einen Abwanderungswunsch hervorruft.

Maßnahmen

- Es kann sein, dass die Berichterstattung der Medien ein Abwanderungsmotiv darstellt.
- Es kann sein, dass es von Vorteil ist, Personen mit Migrationshintergrund in die Integrationspolitik einzubinden.

7.2.6. Verdichtungsprotokoll Fatma

Ausbildung und Familie

Fatmas Mutter wäre über den Abwanderungswunsch ihrer Tochter nicht erfreut. Sie selbst sieht sich im Zwiespalt, da ihre Mutter Analphabetin ist und sich in Istanbul nicht orientieren könnte.

„Die Mama ist natürlich nicht erfreut. Die ist natürlich auch in einem Zwiespalt [...] Sie ist genau integriert in das österreichische System wie wir und sie ist Analphabetin und von daher hätte sie auch nicht die Möglichkeit, dass sie irgendwie Straßennamen lesen könnte und wirklich eigenständig tun könnte bzw. es ist kompliziert in Istanbul“ (TS F: 353-362).

Fatma besuchte eine Hauptschule mit hohem Anteil an SchülerInnen mit Migrationshintergrund. Sie empfand dies als eine schöne Mischung. Da sie nach der Hauptschule keine Lehrstelle fand, besuchte sie eine weiterführende wirtschaftliche Schule.

„Obwohl ich in einer Schule war, in der Hauptschule, wo es einen hohen Ausländeranteil gegeben hat habe ich mich sehr wohl gefühlt [...] es war wirklich eine schöne Mischung“ (TS F: 51-54). „Danach beim Lehrlingssuchen, habe ich keine positiven Antworten bekommen, obwohl ich mit ausgezeichneten Erfolg von der Schule raus gegangen bin und dann habe ich beschlossen die höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe zu besuchen“ (TS F: 57-61).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Fatma sieht sich als Austrotürkin, weil sie zwei Kulturen in sich trägt. Sie sieht sich selbst als neugierig auf andere Kulturen und identifiziert sich damit.

„Ich bezeichne mich selber liebe als Austrotürkin, weil ich bin Österreicherin und Türkin zugleich“ (TS F: 27-28). „Ich meine ich bin Österreicherin und ich kann nicht Skifahren, also das ist ja schon etwas komisch“ (TS F: 102-103). „Wie gesagt, beides sind meine Heimatländer. Auch wenn ich in der Türkei nie wirklich richtig gelebt habe“ (TS F: 375-376). „Man ist einfach mit diesen zwei verschiedenen Kulturen aufgewachsen und man ist auch irgendwie wissbegierig und hungrig auf andere Kulturen“ (TS F: 383-385).

Fatma möchte die österreichische Staatsbürgerschaft behalten, da sie sagt, sie hat ein Anrecht auf Österreich.

„Ich habe die österreichische Staatsbürgerschaft, ich werde sie auch behalten [...] Ich bleibe auf jeden Fall österreichischer Staatsbürger auch aus dem Grund weil ich stur bleibe und sage "Österreich ist mein Recht" (TS F: 408-414).

Mobilität

Fatma hat den Ansporn in Istanbul ihre Wurzeln finden. Sie kann sich jedoch auch vorstellen in ein anderes Land als die Türkei zu gehen, da sie dann stolz sagen könnte sie ist Ausländerin.

„Es ist mir wichtig in die Türkei zu gehen, weil ich bin selber in Österreich geboren und aufgewachsen, auch um meine Quasi-Wurzeln zu finden“ (TS F: 6-11). „Das hat mir auch den Ansporn gegeben, dass ich sogar einmal eventuell in der Türkei leben könnte“ (TS F: 13-14). „Wenn nicht Türkei könnte es auch ein anderes Land sein, weil da wäre ich dann die Ausländerin, weil da könnte ich das auch mit Stolz behaupten: ja ich bin Ausländerin“ (TS F: 29-33).

Fatma war acht Monate, im Zuge eines Erasmus Auslandsstudienjahrs, in Istanbul. Sie empfindet die Stadt als chaotisch, genießt jedoch die kulturelle Vielfalt, den (?) Flair und die Atmosphäre von Istanbul.

„Durch das Erasmusjahr ist es mir klar geworden, dass ich es mir wirklich, wirklich vorstellen kann“ (TS F: 85-86). „Istanbul ist so eine riesige Stadt und es ist so ein Durcheinander, ein Chaos“ (TS F: 88-89). „Ich bin 8 Monate dort geblieben und ich habe eben den ganzen Flair und die Atmosphäre mitbekommen“ (TS F: 93-94). „Meine Wünsche und Erwartungen wären eigentlich, dass ich meinen Horizont erweitern kann. Istanbul ist wirklich ein meltingpot [...] es sind alle Kulturen auf einem kleinen Punkt [...] es ist eine wirklich relaxte Atmosphäre“ (TS F: 158-166).

Fatma möchte sich nicht ganz von Österreich abkoppeln, denn sie sieht ihr Anrecht auf Österreich. Fatma würde ihre Abwanderung in die Türkei vorerst zeitlich begrenzen, kann sich aber vorstellen, sofern es ihr gefällt auch länger zu bleiben.

„Ganz abkoppeln würde ich mich nicht, möchte ich nicht. Wie gesagt, Österreich ist auch mein Recht“ (TS F: 290-291). „Mein Ziel ist, wenn ich in die Türkei zum Arbeiten gehen würde, zeitlich befristet, 2 Jahre und wenn es mir dann gut geht und wenn es mir dann gefällt vielleicht länger“ (TS F: 285-287).

Soziale Netzwerke

Fatma hat einige Verwandte und aufgrund des Erasmusjahres auch Freunde in der Türkei.

„Ich habe 2 Tanten in der Türkei, deren Kinder, deren Freunde, deren Cousinen und Cousins. Dann habe ich auch selber Freunde gewonnen in Istanbul durch meinen Erasmus-Aufenthalt“ (TS F: 341-343).

Fatma beschreibt ihre sozialen Netzwerke in Österreich, aufgrund der Zeit die sie hier verbracht hat, als größer im Vergleich zum türkischen sozialen Netzwerk.

„Dieses soziale Netzwerk, welches ich in Österreich habe, habe ich sicher in der Türkei nicht. In Österreich habe ich ein Leben lang Zeit gehabt dafür und deswegen ist es in Österreich natürlich stärker ausgeprägt“ (TS F: 346-348).

Integration und Ängste

In ihrer Kindheit machte Fatma die Erfahrung, aufgrund ihrer Sprache von Schulaufführungen ausgeschlossen zu werden, obwohl sie Dialekt spricht.

„Kindheit [...] Volksschulzeit [...] Aufführung, da haben sie uns, die Ausländerkinder, in die letzte Reihe gestellt beim Chor beim Singen und bei der Theater-Aufführung haben wir

nicht mitspielen dürfen weil wir nicht Dialektsprechen können, was ein Blödsinn war“ (TS F: 37-41).

Fatma verbindet mit dem Wort „Ausländer“ in Österreich „Diskriminierung“. In der Türkei sieht sie das Wort „Ausländer“ ungewertet.

„Ausländer ist ein Wort wie Tscheche, Russe, oder Pole. Also so eine Art Eigenschaftswort für Leute dessen Herkunft fremd ist [...] Aber in Österreich ist das wirklich negativ behaftet. Wenn jemand sagt du bist eh nur Ausländer dann ist das auch wirklich böse gemeint. In der Türkei ist das nur eine Feststellung“ (TS F: 200-206).

Fatma muss sich als Österreicherin mit Migrationshintergrund in der zweiten Generation immer wieder beweisen. Sie beschreibt sich äußerlich als klischeehafte Türkin. Integration ist für Fatma ein beidseitiger Prozess und sie findet es schade, dass Integration mit Anpassung verbunden wird, denn Fatma empfindet einen Migrationshintergrund als eine Bereicherung.

„Das Leben in Österreich ist schön, natürlich, man ist abgesichert, auf jeden Fall, aber es ist schwierig, problematisch weil man immer in einem Zwiespalt steht. Man muss sich immer wieder beweisen, eben als Österreicher mit Migrationshintergrund [...] wenn man mich akustisch hört, glaubt man eh nicht dass ich Ausländerin bin, aber dann sieht man mich und ich bin halt die typische, klischeehafte Türkin. Schwarze haare, klein und dunkelhäutig“ (TS F: 15-23).

„Auch wenn wir bereit sind, wenn ich sage wir, will ich das jetzt nicht so klischeehaft wir Ausländer sagen, aber irgendwann sagt man das einfach, und irgendwann sagt man auch, so jetzt reicht es, wenn ihr uns nicht haben wollt, dann wollen wir euch auch nicht haben. Daher verstehe ich auch viele Ausländer, die auch resignieren und sagen, nein ich will mich nicht mehr integrieren bzw. ihr meint gar nicht integrieren, sondern ihr meint etwas anderes, ihr meint, werdet blond und werdet österreichisch, aber das kann ich nicht tun, das kann keiner machen, keiner kann seine Wurzeln, kann seine Kultur leugnen und wer das macht, der ist irgendwann einmal verloren, weil, ich weiß nicht, ich finde es ist sogar eine Bereicherung wenn man mehrere Kulturen hat“ (TS F: 131-139).

Fatma geht davon aus, dass die Integration in der Türkei abgeschlossen werden kann. In Österreich hat sie nicht das Gefühl. Sie erläutert dies mit dem Beispiel der Sprache und wie es empfunden wird, wenn jemand nicht gut Deutsch oder nicht gut türkisch spricht. Während dies in Österreich dauerhaft als negativ gewertet wird, spielen Sprachunsicherheiten in Istanbul eine untergeordnete Rolle.

„Ich habe während meines Erasmus-Aufenthaltes zum ersten mal wirklich gesehen wie viele Ausländer unter Anführungsstrichen in Istanbul leben. Und die fallen nicht einmal auf [...] wenn jemand mit einem Dialekt kommt, mit einem ausländischen Dialekt „ma is des siaß“. Aber wenn man hier mit einem ausländischen Dialekt kommt „ma des Gsindel learnt scho wieda ka deitsch“ (TS F: 209-216). „Der Kampf in Österreich dazu zu gehören. Und das sehe ich in der Türkei nicht. Natürlich gibt es einen Kampf, aber der dauert höchstens 1 Jahr , 2 Jahre, aber dann ist man schon der Istanbuler“ (TS F: 253-254).

Religion

Fatma ist der Ansicht ihre Religion in Österreich gut ausleben zu können. Sie geht jedoch davon aus, dass würde sie ein Kopftuch tragen dies in Istanbul weniger beachtet werden würde.

„In Österreich kann ich meine Religion genauso ausleben. Ich meine natürlich, wenn ich jetzt ein Kopftuch tragen würde, was ich nicht tue, in Österreich wird man dann schiefer angesehen als in Istanbul“ (TS F: 418-420).

Jobsuche

Fatma kann sich vorstellen aufgrund ihres Namens keine Anstellung zu bekommen, schließt aber nicht aus, dass es ebenso an den Qualifikationen liegen kann. Sie machte die Erfahrung nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden.

„Bei der Arbeitssuche hat es wieder Probleme gegeben, weil es ist einfach so, dass es schon beim Namen Probleme gibt [...] auch wenn die Noten sehr gut waren“ (TS F: 69-74). „Bei einigen war es sicher der Name, bei anderen war es sicher so, dass meine Qualifikation nicht gut war“ (TS F: 333-334). „Und ich bin gar nicht zu den Bewerbungsgesprächen gekommen. Ich habe gar nicht die Chance bekommen. Von daher, ich habe nur Absagen bekommen. Das sind meine Erfahrungen“ (TS F: 324-326).

Fatma geht davon aus aufgrund ihrer Qualifikationen, ihrer Ausbildung und ihrer Sprachkenntnisse in der Türkei gut angenommen zu werden.

„Warum ich jetzt glaube warum ich in Istanbul sehr gut angenommen werden würde, wegen meiner Ausbildung und wegen meiner Qualifikationen, dafür, dass ich in Österreich geboren und aufgewachsen bin, weil mein türkisch gut ist, relativ gut sogar und mein deutsch sowieso und dann bringe ich auch noch extra Englisch mit und auch Spanisch. Das sind natürlich Qualifikationen wo sich Firmen darum reißen“ (TS F: 391-396).

Erwartungen

Fatma sagt, dass Geld für sie zweitrangig ist und sie nicht Soziologie studiert hätte, wenn es wichtig für sie wäre.

„Für mich ist Geld zweitrangig, dass ich jetzt sehr viel Geld verdiene, dann hätte ich gar nicht Soziologie studiert, glaube ich“ (TS F: 297-298).

Fatma empfindet es als Herausforderung sich stetig neu beweisen zu müssen. Sie sagt, sie habe auch ein Recht auf Österreich obwohl sie äußerlich nicht dem österreichischen Stereotyp entspricht.

„Warum muss ich mich immer wieder beweisen. Ich glaube für mich selber ich habe auf jeden Fall ein Recht auf Österreich, ich bin Österreicherin. Ich bin genauso ein Kind Österreichs. Nur weil ich keine blonden Haare habe und keine helle Haut, muss das nicht heißen, dass ich hier jetzt nicht dazu gehöre [...] Ich bin genauso Österreicherin und ich habe auch ein Recht auf Österreich“ (TS F: 117-127).

Fatma erwartet sich ihren Horizont erweitern zu können. Sie möchte viele Erfahrungen im beruflichen wie auch im privaten Bereich sammeln.

„Meine Wünsche sind meinen Horizont zu erweitern und Erfahrungen sammeln, beruflich und privat im zwischenmenschlichen Bereich“ (TS F: 294-295).

Maßnahmen

In zwei Kulturen aufgewachsen zu sein und zwei Sprachen zu sprechen empfindet Fatma als eine Bereicherung. Sie findet es schade, dass dies in der Öffentlichkeit negativ behaftet ist.

„Auf Türkisch kann ich mich anders ausdrücken und auf Deutsch kann ich mich anders ausdrücken und das erweitert eigentlich meinen Horizont, das erweitert meine Persönlichkeit, das erweitert meine Identität. Das ist ja alles so positiv, warum wird das in der Öffentlichkeit so negativ ausgestrahlt“ (TS F: 146-149).

Fatma ist der Ansicht, dass erfolgreiche Integration eine beidseitige Aktion ist und auch mit Freundlichkeit zusammen hängt. Sie beschreibt dies als eine beidseitige Pflicht, sowohl von der Aufnahmegesellschaft wie auch ihre eigene, die als Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration zu sehen ist.

„Wenn die Leute mit offenen Armen angenommen werden, freundlich meine ich und nicht als Bedrohung, dann sind die Leute glaube ich viel bereiter sich dann zu integrieren. Integration ist nicht nur ein einseitiger Prozess, sondern ein beidseitiger“ (TS F: 229-235). „Das ist ja meine Pflicht, dass ich mich integriere und es ist ja meine Pflicht, dass ich beitrage in die Gesellschaft. Aber was ist dann die Pflicht von der Aufnahmegesellschaft“ (TS F: 263-264). „Schöne Ansätze sind da, aber die Anstrengungen sind zu wenig. Auch natürlich auf Seiten der Ausländer“ (TS F: 273-274).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Fatma

Ausbildung und Familie

Fatma besuchte eine Schule mit hohem Migrationsanteil und empfand dies als wertvolle Mischung. Ihre Mutter ist mit dem Abwanderungswunsch von Fatma nicht einverstanden.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Fatma beschreibt sich als Austrotürkin und würde ihre österreichische Staatsbürgerschaft nicht aufgeben. Ihr Interesse an anderen Kulturen ist Teil ihrer Identität. Für Fatma ist Österreich ihr Anrecht.

Mobilität

Fatma möchte in Istanbul ihre Wurzeln kennenlernen. Fatma würde ihre Auswanderung zeitlich begrenzen, kann sich aber vorstellen länger dort zu bleiben. Sie kann sich auch

vorstellen in andere Länder zu migrieren und würde dort mit Stolz sagen, dass sie Ausländerin wäre.

Soziale Netzwerke

Fatma beschreibt ihre Netzwerke in Österreich als breit gefächert. Sie hat wenige Verwandte und viele Freunde. In der Türkei besteht ihr soziales Netzwerk hauptsächlich aus Verwandten und nur wenigen Freunden.

Integration und Ängste

Fatma machte in ihrer Kindheit Diskriminierungserfahrungen. Sie empfindet das Wort „Ausländer“ als Beschimpfung und geht davon aus, dass dies in der Türkei nicht der Fall wäre. Fatma möchte sich in Österreich beweisen und sieht in ihrem Migrationshintergrund eine Bereicherung. Obwohl sie in Österreich geboren ist, hat sie das Gefühl ihre Integration nie abschließen zu können und geht davon aus, dass dies in der Türkei möglich wäre.

Religion

Fatma ist der Ansicht ihre Religion in Österreich gut ausleben zu können. Sie glaubt Frauen mit einem Kopftuch in der Türkei mehr akzeptiert werden.

Jobsuche

Fatma geht davon aus aufgrund ihres ausländisch klingenden Namens bei der Jobsuche diskriminiert zu werden, schließt dabei allerdings nicht aus, dass es an ihren Qualifikationen liegen könnte. Mit Bewerbungsgesprächen hat sie noch keine Erfahrungen. Fatma ist überzeugt in der Türkei aufgrund ihrer Fähigkeiten und Sprachkenntnisse gute Chancen zu haben.

Erwartungen

Der Verdienst spielt für Fatma keine große Rolle. Sie sieht Istanbul als Herausforderung und freut sich neue Erfahrungen zu sammeln.

Maßnahmen

Für Fatma muss Integration ein beidseitiger Prozess sein, der besser gefördert werden sollte. Zwei Kulturen zu kennen sollte als Bereicherung angesehen werden.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Fatma

Über welche Gründe und Erwartungen spricht Fatma bezüglich ihres Abwanderungswunsches? Welche themenbezogenen und verallgemeinerbaren Aussagen können auf Grund des Gesprächs mit Fatma getätigt werden?

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass eine Schulklasse mit hohem Migrationsanteil als Bereicherung gesehen wird.
- Es kann sein, dass die Mutter den Abwanderungswunsch des Kindes nicht unterstützt.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Es kann sein, dass sich türkischstämmige österreichische Studierende als „Austrotürken“ bezeichnen.
- Es kann sein, dass Kenntnisse und Interesse an Kulturen und Sprachen als Vorteil gesehen werden und dies als Teil der Identität betrachtet wird.
- Es kann sein, dass türkischstämmige österreichische Studierende Österreich als ihr Anrecht empfinden.

Mobilität

- Es kann sein, dass der Wunsch besteht in Istanbul die eigenen Wurzeln zu finden und dies als Abwanderungsgrund gesehen wird.
- Es kann sein, dass die Abwanderung in die Türkei vorerst zeitlich begrenzt wird, eine permanente Abwanderung jedoch vorstellbar ist.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass die sozialen Netzwerke in der Türkei vorwiegend aus Verwandten und in Österreich vorwiegend aus Freunden bestehen.

Integration und Ängste

- Es kann sein, dass der Abwanderungswunsch aufgrund von Erfahrungen mit Diskriminierung in der Kindheit zusammenhängt.
- Es kann sein, dass das Wort „Ausländer“ in Österreich als Beschimpfung und in der Türkei als Feststellung verwendet wird.
- Es kann sein, dass der Drang besteht sich in Österreich als Person mit Migrationshintergrund beweisen zu müssen.
- Es kann sein, dass das Gefühl, die eigene Integration in Österreich nie abschließen zu können und die Hoffnung dies in der Türkei zu schaffen ein Abwanderungsmotiv darstellt.

Religion

- Es kann sein, dass freie Religionsausübung in Österreich und der Türkei möglich ist.
- Es kann sein, dass eine Frau mit Kopftuch in der Türkei mehr Respekt erfährt.

Jobsuche

- Es kann sein, dass die Befürchtung in Österreich aufgrund eines ausländisch klingenden Namens, bei der Arbeitssuche diskriminiert zu werden einen Abwanderungsgrund formt.
- Es kann sein, dass eine lange Arbeitssuche mit den Qualifikationen zusammenhängt.
- Es kann sein, dass noch keine Erfahrungen mit Bewerbungsgesprächen existieren.

Erwartungen

- Es kann sein, dass die Erwartung in der Türkei aufgrund der Ausbildung und Sprachkenntnisse umworben zu werden, zu einem Abwanderungsgrund wird.
- Es kann sein, dass der Verdienst keine Rolle spielt.
- Es kann sein, dass die Neugier nach neuen Herausforderungen und Erfahrungen den Abwanderungswunsch stärkt.

Maßnahmen

- Es kann sein, dass Integration ein beidseitiger Prozess ist.
- Es kann sein, dass es eine Bereicherung ist zwei Kulturen zu kennen.

7.2.7. Verdichtungsprotokoll Güven

Ausbildung und Familie

Güven will viel erreichen, doch er hätte, so vermutet er, nicht studiert wenn er nach dem Abschluss der HTL einen Arbeitsplatz bekommen hätte.

„Ich will einfach mehr aus meinem Leben machen. Und es hat auch bislang sehr gut funktioniert“ (TS G: 316-317). „Ich hätte wahrscheinlich nicht studiert hätte ich damals gleich nach der HTL einen Job bekommen“ (TS G: 124-126).

Güvens Eltern überlassen ihm die Abwanderungsentscheidung, da sie wollen das Güven das Beste aus sich macht. Während der Schulzeit haben ihn seine Eltern angespornt, indem sie in aufforderten sein Bestes zu geben, um etwas aus sich zu machen.

„Das ist meine Entscheidung, die würden sie auch mir überlassen [...] Sie haben immer gesagt, dass das was für mich das Beste ist ich auch tun soll“ (TS G: 291-294). „Sie haben einfach gesagt, gib dein Bestes, du hast die Möglichkeit, du siehst wie wir jetzt leben also mach etwas daraus. Und das war ein Beweggrund für mich“ (TS G: 311-312).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Güven kann nicht sagen, dass er Türke oder Österreicher ist, denn in Österreich ist er kein Österreicher und in der Türkei ist er kein Türke. Heimat ist für ihn der Ort an dem seine Freunde sind und er sich wohl fühlt.

„Wenn mich jemand fragt ob ich Türke oder Österreicher bin, sage ich Ja und Nein, also eigentlich keins von Beiden. Weil hier bin ich nicht wirklich ein Österreicher und in der Türkei bin ich nicht wirklich ein Türke, das ist halt so. Heimat ist einfach dort wo ich mich wohlfühle und wo ich einen Freundeskreis habe mit dem ich gut kann“ (TS G: 191-195).

Für Güven bedeutet die österreichische Staatsbürgerschaft das Recht auf Mitbestimmung. Er sieht zudem einen Vorteil in der Jobsuche.

„wenn man die Staatsbürgerschaft nicht hat, lässt man sich einfach regieren [...] ich glaube auch dass es bei Bewerbungen eine Rolle spielt welche Staatsbürgerschaft man hat“ (TS G: 204-206).

Mobilität

Güven möchte gerne im Ausland tätig sein, da er Erfahrungen sammeln will und davon ausgeht, dass Auslandserfahrungen im Lebenslauf und im weiteren Werdegang von Vorteil sind. Darüber hinaus möchte Güven den türkischen Kulturkreis besser kennen lernen.

„Auch deshalb, weil ich mir vorstellen kann nach dem Studium Berufserfahrung zu sammeln in einem anderen Land. Teils weil es im Lebenslauf gut ausschauen würde und zum anderen wär es auch für mich nicht schlecht, um mehr in den türkischen Kulturkreis reinzukommen“ (TS G: 4-6).

Vorweg würde Güven seinen Aufenthalt zeitlich begrenzen. Faktoren, um länger zu bleiben, sind für Güven die Gründung einer Familie oder Erfolg im Beruf. Sollte dies eintreffen kann er sich auch vorstellen in der Türkei zu bleiben.

„Zu Beginn würde ich meinen Aufenthalt zeitlich begrenzen. Wenn ich jedoch Beweggründe hätte, wie zum Beispiel dort eine Familie zu gründen oder im Beruf so erfolgreich bin, ist die Wahrscheinlichkeit eher größer dass ich dort bleibe“ (TS G: 16-19).

Güven möchte vorerst für kurze Zeit in der Region bleiben aus der seine Eltern kommen. Sobald er sich eingelebt hat zieht es ihn in Städte wie Istanbul oder Ankara, da sich dort internationale Unternehmen zentrieren.

„Ich möchte zwei Monate in der Region bleiben aus der meine Eltern kommen. [...]Danach würde ich wahrscheinlich nach Istanbul oder nach Ankara ziehen, also dort wo internationale Betriebe auch tätig sind“ (TS G: 55-60).

Soziale Netzwerke

Güvens Verwandtschaft ersten Grades ist hauptsächlich im EU Raum beheimatet. Güven geht davon aus sich in der Türkei ein neues soziales Netzwerk aufzubauen und dieses auch durch den Beruf zu finden. Er denkt, selbst die Initiative ergreifen zu müssen.

„Es ist so, dass ich in der Türkei nur mehr ganz wenige Verwandte habe, [...] denn die Verwandten ersten Grades sind auch im EU Raum verteilt“ (TS G: 43-45). „Ich müsste mir dort auch wieder ein Netzwerk aufbauen. Am Anfang wahrscheinlich durch die Familie später über den Beruf“ (TS G: 46-48). „Man muss doch selbst auch Initiative ergreifen und schauen dass man sich ein soziales Umfeld schafft“ (TS G: 51-52).

Integration und Ängste

Güven ist der Meinung, dass der Name in Anstellungsverfahren eine Rolle spielt. Er hat das Gefühl seine Qualifikation würden zweitrangig sein.

„Ob das mit dem Namen zusammenhängt würde ich subjektiv sagen ja. Weil eigentlich wird ja auch nicht darauf geschaut was man kann. Ich schreibe immer viel rein, was ich kann, mit welchen Programmen ich umgehen kann, welche ich beherrsche, in welche in Grundkenntnisse habe. Ich schreib ja alles auf, nur ob das zur Kenntnis genommen wird weiß ich nicht“ (TS G: 104-108).

Güven meint sich in der Türkei wieder neu integrieren zu müssen. Er spricht zwar türkisch erachtet jedoch die Lebensweise als different. Mit dem Beruf glaubt er auch soziale Netzwerke aufbauen zu können.

„Ich muss mich dort auch wieder integrieren. Ich kann zwar die Sprache aber ich muss mich dort ja auch zurechtfinden [...] die Lebensweisen sind halt dort auch unterschiedlich“ (TS G: 20-32). „Ich glaub auch das ich dort mit der Berufswahl viel soziale Netzwerke finden kann“ (TS G: 64).

Güven geht davon aus, aufgrund seiner Verhaltensmuster in der Türkei als Österreicher angesehen zu werden. Die Integration verbindet er mit dem Aufbau eines Freundeskreises.

„Meine Angst, ich muss mich ja dort auch wieder integrieren, weil ich ja dort auch nicht wirklich dazugehörte, ich bin ja doch mehr Österreicher in meinem Verhaltensmuster“ (TS G: 236-238). „Sobald ich dort wieder einen Freundeskreis habe, mit denen auch wieder viel unternehme, komme ich auch wieder in ein Radel und ich verhalten mich dort auch wieder anders“ (TS G: 240-242).

Religion

Für Güven ist Religion etwas Privates, das er überall ausleben kann.

„Religion ist wenn du mich fragst, Privatsache [...] denn meine Religion kann ich überall ausleben“ (TS G: 221-227).

Jobsuche

Güven machte bisher nur eine negative Erfahrung während der Jobsuche. Dabei fiel ihm auf, dass sein Name markiert war und er wurde als erstes gefragt, ob er Deutsch spricht, obwohl in seinem Lebenslauf ersichtlich ist, dass er in Österreich geboren und aufgewachsen ist. Güven geht davon aus, dass es wichtig ist, in Österreich über gute Kontakte zu verfügen, um einen Job zu finden.

„Mein Name war markiert und es stand ‚türkisch‘ dabei. Als erstes wurde ich gefragt, ob ich der deutschen Sprache mächtig bin. Obwohl eh dort steht, dass ich in Linz geboren bin und die Schulen in Österreich besucht habe“ (TS G: 82-83). „Einen Job zu finden ist ja auch ein bisschen schwer, es kommt drauf an, dass man Kontakte hat, Vitamin B, ist auch bekannt. Ja, aber ansonsten hab ich persönlich, bis auf das eine Mal eigentlich keine negativen Erfahrungen gemacht“ (TS G: 87-89).

Güven geht davon aus, in der Türkei eine Arbeitsstelle als Statistiker zu finden, da Statistiker dort auch gebraucht werden. Er hat sich schon einmal in der Türkei beworben, um zu sehen, ob er Chancen hätte. Er sagte im Interview, dass er zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurde und diese Firma großes Interesse zeigte.

„Statistiker werden dort auch gebraucht. Also wie gesagt, einen Job würde ich dort auf jeden Fall bekommen“ (TS G: 24-25). „Aus ‚Jux‘ habe ich mich mal in der Türkei beworben [...] sie sagten, dass ich gerne zu einem Bewerbungsgespräch kommen kann, die waren sehr interessiert an mir“ (TS G: 152-156).

Erwartungen

Der Verdienst spielt für Güven eine große Rolle. Er möchte für seine Leistungen fair bezahlt werden. Wenn er sich nicht fair entlohnt fühlt, würde er kündigen.

„Die Verdienstmöglichkeiten spielen bei mir eine große Rolle. So ehrlich muss ich sein, denn ich will ja trotzdem was für meine Leistungen haben. Ich möchte fair für das, was ich mache, bezahlt werden. Wenn ich merke, dass ich nicht fair für meine Leistungen bezahlt werde, würde ich dort nicht bleiben“ (TS G: 138-141).

Güven möchte sich zuerst in Österreich bewerben, um Berufserfahrungen zu sammeln. Danach möchte er ins Ausland gehen. Dabei sind Zielregion und Jobaussichten eng miteinander verbunden.

„Also meine Zukunftsplanung schaut so aus, dass ich mich erst einmal in Österreich bewerbe, auch damit ich hier einmal Berufserfahrung sammeln kann. Und in weiterer Folge, wenn ich sehe, ich will doch mehr, ich will einfach ins Ausland gehen. Ob das dann die Türkei wird, sehe ich dann, je nachdem, wie meine Jobaussichten sind“ (TS G: 131-134).

Güven geht davon aus, dass seine beruflichen Einstiegschancen aufgrund seiner sprachlichen Kompetenz in internationalen Unternehmen höher sein werden.

„Dort ist es so, dass nachdem ich zweisprachig aufgewachsen bin und Englisch auch noch kann, sind die Jobeinstiegschancen dort sicher höher. Zumindest in internationalen Betrieben“ (TS G: 144-146). „In der Türkei ist es wieder so, dass sie schon darauf schauen, dass Mitarbeiter in erster Linie Englisch und dann Deutsch können. Ich glaube dass die sprachliche Kompetenz ein wesentlicher Vorteil ist“ (TS G: 180-183). „Meine Einstiegsmöglichkeiten dort sind eigentlich sehr hoch, auch weil ich dort dem Berufsprofil entsprechen, weil ich drei Sprachen sprechen und eine wirtschaftliche Ausbildung und soft skilles wie zum Beispiel der Umgang mit Menschen und Kontakte knüpfen habe“ (TS G: 149-151).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Güven

Ausbildung und Familie

Güven möchte viel erreichen, hätte jedoch nicht studiert, wenn er nach der Matura eine Anstellung gefunden hätte. Seine Eltern spornten ihn an und unterstützen seinen Abwanderungswunsch.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Güven fühlt sich in Österreich nicht als Österreicher und in der Türkei nicht als Türki. Für ihn ist Heimat der Ort an dem er sich wohl fühlt. Die Vorteile der österreichischen Staatsbürgerschaft sieht er im Wahlrecht und in der Arbeitssuche.

Mobilität

Güven möchte im Ausland tätig sein, da er sich persönliche Vorteile verspricht. Er wünscht sich die Türkei kennenzulernen. Er würde seine Abwanderung vorerst zeitlich begrenzen, kann sich jedoch vorstellen für immer in der Türkei zu bleiben. Er möchte nach Istanbul oder Ankara gehen, um dort in einem internationalen Betrieb zu arbeiten.

Soziale Netzwerke

Güvens soziale Netzwerke in der Türkei sind klein, da ein Großteil seiner Verwandtschaft im EU Raum lebt. Er geht davon aus in der Türkei durch den Berufsalltag Kontakte zu schließen.

Integration und Ängste

Güven glaubt seine Qualifikationen sind bei der Jobsuche zweitrangig, da er davon ausgeht aufgrund seines ausländisch klingenden Namens benachteiligt zu werden. Er befürchtet sich in der Türkei neu integrieren zu müssen.

Religion

Religion ist für Güven etwas Privates das er überall ausleben kann.

Jobsuche

Güven ist der Ansicht in Österreich über soziales Kapital verfügen zu müssen, um einen Arbeitsplatz zu finden. Er glaubt aufgrund seines ausländisch klingenden Namens benachteiligt zu werden. Er geht davon aus in der Türkei schnell einen Job zu finden und eher zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden.

Erwartungen

Der Verdienst spielt für Güven eine große Rolle. Er möchte zuerst in Österreich Berufserfahrungen sammeln bevor er ins Ausland geht. Güven erwartet sich aufgrund seiner Ausbildung und Sprachkenntnisse in der Türkei große Chancen.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Güven

Über welche Gründe und Erwartungen spricht Güven bezüglich seines Abwanderungswunsches? Welche themenbezogenen und verallgemeinerbaren Aussagen können auf Grund des Gesprächs mit Güven getätigt werden?

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass Eltern einen Einfluss auf den schulischen Werdegang des Kindes haben.
- Es kann sein, dass Eltern den Abwanderungswunsch des Kindes unterstützen.
- Es kann sein, dass ein Arbeitsplatz nach der Matura einem Studium vorgezogen wird.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Es kann sein, dass das Gefühl besteht weder der einen noch der anderen Nation zugehören.
- Es kann sein, dass Heimat der Ort ist an dem man sich wohl fühlt.
- Es kann sein, dass die Vorteile der österreichischen Staatsbürgerschaft im Wahlrecht und in der Arbeitssuche liegen.

Mobilität

- Es kann sein, dass der allgemeine Wunsch besteht im Ausland tätig zu sein.
- Es kann sein, dass der Wunsch die Türkei kennenzulernen die Motivation zur Abwanderung ist.
- Es kann sein, dass die Abwanderung vorerst zeitlich begrenzt, jedoch dauerhaft vorstellbar ist.
- Es kann sein, dass Istanbul und Ankara als Zielregionen gesehen werden.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass die sozialen Netzwerke in der Türkei klein sind und davon ausgegangen wird neue Kontakte durch den Arbeitsalltag in der Türkei zu finden.

Integration und Ängste

- Es kann sein, dass die Befürchtung, aufgrund eines ausländisch klingenden Namens in der Arbeitssuche diskriminiert zu werden, eine Abwanderungsgrund darstellt.
- Es kann sein, dass die Angst eines erneuten Integrationsbedarfs in der Türkei besteht.

Religion

- Es kann sein, dass Religion etwas Privates ist, das überall ausgelebt werden kann.

Jobsuche

- Es kann sein, dass in Österreich Sozialkapital nötig ist, um eine Anstellung zu finden.
- Es kann sein, dass die Erwartung in der Türkei schnell einen Arbeitsplatz zu finden, ein Abwanderungsgrund bildet.

Erwartungen

- Es kann sein, dass der Verdienst eine große Rolle spielt.
- Es kann sein, dass die Erwartung, aufgrund der Sprachkenntnisse und österreichischen Ausbildung in der Türkei große Chancen zu haben, ein Abwanderungsmotiv ist.

7.2.8. Verdichtungsprotokoll Hana

Ausbildung und Familie

Hana sieht in der Strenge ihres Vaters ihre große Motivation. Ihre Mutter war eher zurückhaltend. Hana hatte Angst vor ihrem Vater und hat ihm zu Liebe versucht gute Noten zu erreichen und keine Klasse wiederholen zu müssen damit ihr Vater stolz sein kann.

„Meine Mutter ist da eher zurückhaltend. Sie hat immer gesagt wir können tun was wir wollen“ (TS H: 230-231). „Mein Vater hat immer gesagt er will, dass wir studieren, er will dass wir eine gute Position bekommen, damit es uns nicht so geht wie ihm“ (TS H: 233-234). „Weil mein Vater so streng war und ich mich vor ihm gefürchtet habe, habe ich immer geschaut, dass ich gute Noten habe, dass ich weiter komme, dass ich nicht sitzen bleibe, dass sich mein Vater nicht vor anderen blöd vorkommen muss“ (TS H: 239-242).

Hana beschreibt ihre Eltern als streng und geht davon aus, dass muslimische oder türkische Eltern strenger als österreichische Eltern sind. Sie erzählt, dass sie als Jugendliche weniger

Freiheiten hatte als ihre österreichischen Freunde. Im Nachhinein ist sie froh darüber. Sie glaubt dadurch viel erreicht zu haben.

„Ich habe sehr strenge Eltern. Also es ist bekannt, dass muslimische, türkische Eltern strenger sind und im Vergleich zu meinen österreichischen Freunden habe ich viel nicht dürfen und das hat mich damals wirklich gestört, aber wenn ich zurückdenke dann bin ich froh, weil sonst wäre ich nicht so weit gekommen. Dann hätte ich es auch gehen lassen wie die anderen“ (TS H: 235-238).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Obwohl Hana während des Interviews des Öfteren sagt, sie sei keine Österreicherin, fühlt sie sich dennoch wohl in Österreich. Obwohl sie einen österreichischen Pass besitzt sieht sie sich als Türkin. Hana sagt aber auch, dass sie sich nicht vorstellen könnte in die Türkei zu gehen, hätte sie nicht die Absicherung durch die österreichische Staatsbürgerschaft jederzeit zurückzukehren.

„Ich sage zwar ständig dass ich keine Österreicherin bin, aber ich fühle mich wohl in Österreich, ich mag die Österreicher, aber ich bin Türkin, egal was auf dem Papier steht“ (TS H: 264-266). „Ich weiß, dass ich jederzeit wieder zurückkommen kann [...] wenn ich mich nicht absichern könnte, könnte ich mich gar nicht in so ein Abenteuer stürzen, [...] also in dieser Hinsicht bin ich schon sehr froh, dass ich die österreichische Staatsbürgerschaft habe“ (TS H: 273-277).

Heimat ist für Hana der Ort an dem sie sich zuhause fühlt. Weil ihre Eltern und Verwandten in der Türkei geboren und aufgewachsen bzw. noch dort sind, sieht sie die Türkei als ihre Heimat. Hana fühlt sich jedoch sehr wohl in Österreich und kann sich deshalb nicht vorstellen für immer in die Türkei abzuwandern.

„Heimat ist für mich einfach dort wo ich mich zuhause fühle“ (TS H: 74). „Weil meine Eltern dort geboren sind und meine ganze Verwandtschaft unten ist, ist die Türkei meine Heimat“ (TS H: 77-80). „Ich fühle mich ja auch hier wohl und das ist auch der Grund, warum ich nicht sagen kann, dass ich für immer in die Türkei zurückgehen kann“ (TS H: 87-90).

Mobilität

Hana möchte international tätig sein, sie kann sich jedoch auch vorstellen für einen befristeten Zeitraum nach England zu gehen. Sie ist aber auf die Türkei fixiert, weil sie auch dort für eine gewisse Zeit leben möchte.

„Ich möchte generell international tätig sein, also viele Erfahrungen im Ausland machen“ (TS H: 59-60). „Ich kann mir auch andere Städte vorstellen. England käme für mich auch in Frage, für ein Jahr oder so“ (TS H: 65-67). „Irgendwann muss ich mal in die Türkei, irgendwann muss ich eine Zeitlang dort leben und das war immer so“ (TS H: 286-288).

Hana kann sich momentan nicht vorstellen für immer in die Türkei zu gehen.

„Das Zurückgehen in die Heimat für immer kann ich mir im Moment nicht so richtig vorstellen“ (TS H: 45-46).

Hana beschreibt Istanbul als eine multikulturelle Stadt. Sie glaubt dort viele Möglichkeiten zu haben und findet, dass es für eine Türkin unumgänglich ist einmal dort zu leben. Hana wählt die Türkei weil es ihr Heimatland ist und sie die Sprache beherrscht.

„Istanbul gefällt mir [...] es gehört zu meinen Lieblingsstädten. Und dort hat man viel mehr Möglichkeiten“ (TS H: 34-35). „Istanbul ist für mich eine Stadt die multikulturell ist, da [...] wäre ich trotzdem willkommen“ (TS H: 146-149). „Istanbul kennt man als Türkin einfach. Das gehört einfach dazu“ (TS H: 39). „Der Grund, warum ich mich mehr für die Türkei entscheiden würde, ist, dass es mein Heimatland ist und ich die Sprache schon kann“ (TS H: 60-61).

Soziale Netzwerke

Hana hat durch die Schule mehr Freunde in Österreich als in der Türkei.

„In Österreich habe ich viel mehr Freunde. Immerhin bin ich hier zur Schule gegangen“ (TS H: 100-101).

Hanas soziale Netzwerke in der Türkei bestehen größtenteils auf Verwandten.

„Mein soziales Netzwerk in der Türkei besteht hauptsächlich aus meinen Verwandten“ (TS H: 97-98).

Integration und Ängste

Hana fühlt sich in jeder Hinsicht unterdrückt. Sie sieht sich als Frau dem Mann untergeordnet, als Ausländerin den ÖsterreicherInnen unterstellt und als Muslimin anderen Religionen untergeordnet.

„Ich bin in Österreich eine Ausländerin, ich bin in jeder Gesellschaft als Frau dem Mann unterstellt, als Ausländerin bin ich den Inländern unterstellt, als Muslimin bin ich den anderen Religionen unterstellt und ich mache alle Unterdrückungen durch, die man durchmachen kann“ (TS H: 331-335).

Hana berichtet von negativen Erfahrungen ihrer Freunde im Arbeitsbereich. Konkret bringt sie ein Beispiel einer Freundin, welche mit Kopftuch gut integriert ist und dennoch keinen Job findet. Hana hat Angst diese negativen Erfahrungen könnten ihr auch passieren.

„Eine Freundin von mir, sie trägt zwar ein Kopftuch, aber sie ist gut integriert, sie geht studieren und bleibt nirgends zurück [...] aber einen Job bekommt sie trotzdem nicht. Erstens wegen dem Kopftuch und zweitens weil sie keine Inländerin ist [...] viel zu viele Freunde haben diesbezüglich schon negative Erfahrungen gemacht und deshalb fürchte ich mich“ (TS H: 186-190).

Hana sieht sich als kontaktfreudige Person und glaubt auch in der Türkei schnell Freundschaften schließen zu können. Sie würde sich in der Türkei nicht als Österreicherin sondern als Türkin sehen.

„Ich bin kontaktfreudig, dann geht es schnell, dass man anderer kennenlernt“ (TS H: 106-107). „Aber ich selbst würde mich nicht als Österreicherin sehen, sondern als Türkin, eine die eh in dieses Land gehört“ (TS H: 149-150).

Hana sieht Istanbul als eine Stadt die auch viele Gefahren birgt. Sie hat Angst finanzielle Probleme zu bekommen. Zudem befürchtet sie auch in Istanbul mit einem Kopftuch als Mensch zweiter Klasse angesehen zu werden.

„Alleine zurechtkommen. Istanbul ist eine große Stadt und da gibt es alles Mögliche, auch Gefahren“ (TS H: 127-129). „Und Finanziell: ich würde nur dann runter gehen, wenn ich einen Job hätte, weil anders könnte ich es mir nicht leisten“ (TS H: 130-131). „Die Türkei ist ein Land wo die Leute muslimisch sind, aber deswegen wirst du dort auch unterdrückt wenn du ein Kopftuch trägst. Wie überall auf der Welt, mit dem Kopftuch bist du ein Mensch zweiter Klasse“ (TS H: 310-312).

Religion

Für Hana ist die Religion wichtig. Sie weiß, dass sich ihre Situation verändern würde wenn sie ein Kopftuch tragen würde, da ihrer Meinung nach vielen Menschen nicht bewusst ist, dass sich unter einem Kopftuch eine selbstbewusste Frau stecken kann.

„Religion ist mir wichtig, aber sobald ich ein Kopftuch tragen würde, ändert sich alles [...] das weiß ich 100%ig von meinen Bekannten [...] es ist nicht bewusst, dass sich unter einem Kopftuch genauso eine moderne, selbstbewusste Frau stecken kann“ (TS H: 315-316).

Jobsuche

Mit bisherigen Ferienjobs hatte Hana Probleme. Sie glaubt durch ihren Namen am Arbeitsmarkt schlechtere Chancen zu haben. Auch ihr Bekanntenkreis sieht dies als Hindernis. Hana sieht den Grund dafür aber auch darin, dass es viele Jus Studierende gibt und dadurch die Konkurrenz steigt.

„Bei den Ferienjobs war es immer so, dass ich nicht in die zweite Runde gekommen bin, alleine der Name sagt schon dass ich nicht hierher gehöre, nicht von da bin. Also habe ich da schon öfters Absagen bekommen“ (TS H: 156-159). „Die Erfahrungen aus meinem Bekanntenkreis sind auch nicht viel anders. Das kommt wirklich sehr oft vor“ (TS H: 179-181). „Nicht weil ich Ausländerin bin, sondern weil es zu viele Jus-Studenten gibt“ (TS H: 196).

Erwartungen

Hana erwartet sich aufgrund der wirtschaftlichen Lage nicht höhere Verdienstmöglichkeiten in der Türkei.

„Ich erwarte mir ehrlich gesagt nicht mehr Verdienstmöglichkeiten als in Österreich, weil die wirtschaftliche Lage nicht so gut ist wie in Europa“ (TS H: 114-115).

Hana geht davon aus, da sie kein Kopftuch trägt, nach langer Suche eine Anstellung in Österreich zu finden.

„Ich trage auch kein Kopftuch und [...] wenn ich mir jetzt einen Job suchen würde, würde ich auch irgendwann einen bekommen“ (TS H: 300-303).

Hana erwartet sich in der Türkei Ansehen, da sie ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen hat und dadurch bessere Berufschancen in der Türkei hat.

„Dort bin ich eine Inländerin die eine Ausbildung im Ausland gemacht hat und so werde ich noch mehr angesehen, wenn man das so sagen kann und habe bessere Jobmöglichkeiten“ (TS H: 7-9).

Maßnahmen und Medien

Hana nennt den negativen Einfluss der Medien. Sie verweist darauf, dass diese viele Vorurteile schaffen und wenn dies andauert, werden Muslime von der Gesellschaft nicht mehr aufgenommen werden.

„Man liest ja so viel in Zeitschriften und Büchern [...] dann stellen sie es viel schlimmer dar und das schafft noch mehr Vorurteile [...] dann kommt es irgendwann mal soweit, dass man als Muslimin in einer Gesellschaft nicht mehr aufgenommen wird [...] die Medien haben schon so viele Vorurteile produziert und es wird schlechter, wenn es mit den Medien so weiter geht“ (TS H: 382-398).

Hana spricht sich für eine Gegendarstellung in den Medien aus. Sie sagt es sollten immer zwei Sichtweisen geboten werden.

„Immer mit Gegenargumenten darstellen, wenn die Medien etwas behaupten, wenn die Leute etwas behaupten, dann muss irgendjemand immer was zu sagen haben“ (TS H: 402-403).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Hana

Ausbildung und Familie

Hana sieht vor allem die Strenge ihres Vaters als große Motivation für ihre Ausbildung.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Obwohl Hana die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt, fühlt sie sich mehr der Türkei zugehörig. Heimat ist für sie der Ort an dem sie sich wohl fühlt, diesen sieht sie in der Türkei. Sie empfindet die österreichische Staatsbürgerschaft als Absicherung zurückkehren zu können.

Mobilität

Hana würde ihre Abwanderung zeitlich begrenzen. Sie möchte international tätig sein und kann sich dabei auch andere Zielländer vorstellen. Sie bevorzugt jedoch aufgrund ihrer Sprachkenntnisse und ihrer Herkunft die Türkei.

Soziale Netzwerke

In der Türkei leben viele Verwandte von Hana. In Österreich besteht Hanas soziales Netzwerk aus Freunden und Familie.

Integration und Ängste

Hana fühlt sich aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft und ihrer Religion unterdrückt. Hana hat Angst im Berufsleben nicht akzeptiert zu werden und mit finanziellen Problemen konfrontiert zu werden. Hana geht davon aus in der Türkei schnell Kontakte schließen zu können. Sie würde sich in der Türkei nicht als Österreicherin sondern als Türkin sehen. Sie hat Angst auch in der Türkei mit dem Kopftuch als Mensch zweiter Klasse gesehen zu werden.

Religion

Religion ist für Hana sehr wichtig. Sie denkt, dass das Kopftuch sehr vorurteilsbelastet ist und viele Menschen dieses Thema insofern nicht reflektiert betrachten, als sie nur das Kopftuch sehen und nicht die Frau darunter.

Jobsuche

Hana hatte bei bisherigen Ferienjobs keine Probleme, befürchtet aber wegen ihres ausländisch klingenden Namens diskriminiert zu werden. Sie geht zudem davon aus, dass die Konkurrenz im rechtswissenschaftlichen Bereich eine zusätzliche Hürde am Arbeitsmarkt darstellt.

Erwartungen

Hana geht davon aus, nach langer Suche auch in Österreich eine Anstellung finden zu können. Sie glaubt nicht an einen höheren Verdienst in der Türkei, erwartet sich jedoch Ansehen und bessere Berufschancen als in Österreich.

Maßnahmen

Hana erwähnt, dass die Medien einen negativen Einfluss auf die Gesellschaft haben und Vorurteile konstruieren. Sie würde sich wünschen, dass immer zwei Meinungen dargestellt werden.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Hana

Über welche Gründe und Erwartungen spricht Hana bezüglich ihres Abwanderungswunsches? Welche themenbezogenen und verallgemeinerbaren Aussagen können auf Grund des Gesprächs mit Hana getätigt werden?

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass die Strenge des Vaters den schulischen Werdegang des Kindes beeinflusst.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Es kann sein, dass trotz österreichischer Staatsbürgerschaft ein überwiegendes Zugehörigkeitsgefühl zur Türkei besteht.
- Es kann sein, dass Heimat der Ort ist an dem man sich wohl fühlt.
- Es kann sein, dass die Türkei als Heimat gesehen wird.
- Es kann sein, dass die österreichische Staatsbürgerschaft im Abwanderungsgedanken als Absicherung für eine mögliche Rückkehr gesehen wird.

Mobilität

- Es kann sein, dass die Abwanderung vorerst zeitlich begrenzt wird.
- Es kann sein, dass Ausbildung, Sprachkenntnisse und Fähigkeiten in der Türkei mehr Anklang finden als in Österreich und dass diese Perspektive einen Abwanderungsgrund bildet.
- Es kann sein, dass Istanbul die Zielregion ist.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass die sozialen Netzwerke in der Türkei aus Verwandten bestehen, wohingegen in Österreich der engere Familienkreis und Freunde die sozialen Netzwerke bilden.

Integration und Ängste

- Es kann sein, dass ein Gefühl der Unterdrückung besteht, welches den Abwanderungsgedanken bestärkt.
- Es kann sein, dass befürchtete finanzielle Probleme sowie eine erwartete Inaktzeptanz in der Türkei beängstigend wirkt.
- Es kann sein, dass aufgrund des Zugehörigkeitsgefühls zur Türkei der Aufbau sozialer Kontakte in der Türkei erleichtert wird.

- Es kann sein, dass die Angst besteht auch in der Türkei mit Kopftuch diskriminiert zu werden.

Religion

- Es kann sein, dass wenn Religion als individuell wichtig empfunden wird, die Vorurteile zum Kopftuch als bedauernswert empfunden werden.

Jobsuche

- Es kann sein, dass bei der Suche eines Ferienjobs keine Probleme entstehen.
- Es kann sein, dass die Befürchtung aufgrund eines ausländisch klingenden Namens bei der Arbeitssuche diskriminiert zu werden ein Abwanderungsmotiv ist.
- Es kann sein, dass die Befürchtung besteht es gäbe zu viele Studienabsolventen im juristischen Bereich für den österreichischen Arbeitsmarkt.

Erwartungen

- Es kann sein, dass die Erwartung besteht, nach langer Suche auch in Österreich eine Anstellung finden zu können.
- Es kann sein, dass die Erwartungen in der Türkei keinen höheren Verdienst, jedoch mehr Anerkennung und mehr Berufschancen zu erfahren Abwanderungsgründe darstellen.

Maßnahmen

- Es kann sein, dass Medien Vorurteile konstruieren und einen negativen Einfluss auf die Einstellung der Gesellschaft zu spezifischen Themen haben.
- Es kann sein, dass der Wunsch besteht, die Medienlandschaft würde objektiver sein.

7.2.9. Verdichtungsprotokoll Inaya

Ausbildung und Familie

Inaya meint, dass ihre Eltern und Freunde großen Einfluss auf sie haben und vor allem ihr Vater sie sehr geprägt hat. Ihre Eltern erkennen die Probleme in Österreich und unterstützen sie in ihrer Entscheidung in die Türkei zu gehen.

„Die sehen ja die Probleme auch [...] dass man als muslimische Frau in Österreich keinen Job findet“ (TS I: 303-304). „Meine Einstellung habe ich von meinem Vater. Dass man Unabhängig sein muss und nicht von Anderen Hilfe erwartet [...] und wenn das die Eltern nicht tun, können die Kinder auch nichts erreichen. Einflussfaktor sind Familien sowieso, aber auch andere, auch meine Freunde“ (TS I: 294-297).

Inaya ist der Meinung, dass LehrerInnen mehr Einfluss auf die Kinder ausüben als es die Eltern können. Für Inaya war Lernen wichtig um später unabhängig sein zu können. Sie spricht darüber hinaus von der Gruppenbildung an Schulen und dass sie nur wenig türkische Freunde hatte.

„Die Eltern können eher weniger Einfluss darauf nehmen, aber man sollte die Lehrer auch mit einbinden. Die haben auch einen großen Einfluss“ (TS I: 258-259). „Für mich war lernen auch wichtig, ich wollte was erreichen, ich wollte nicht abhängig sein, ich wollte nicht als Hilfsarbeiter arbeiten und deshalb habe ich die Ausbildung gemacht“ (TS I: 277-279). „Türkische Kinder haben immer weniger österreichische Freunde und ich finde das schon voll extrem, denn die beeinflussen sich ja untereinander und wenn der eine die Schule abbricht, dann tut es der andere auch“ (TS I: 243-245). „Ich hatte österreichische Freunde und mit Türken wenig zu tun“ (TS I: 299-300).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Inaya sieht die österreichische Staatsbürgerschaft als Absicherung, da es ihr möglich ist zurückzukehren, sollte sie ihre Ziele in der Türkei nicht erreichen. Sie kann sich darüber hinaus nicht vorstellen die türkische Staatsbürgerschaft wieder anzunehmen.

„Als Absicherung kann man das eigentlich auch sehen, weil wenn es in der Türkei nicht klappt, das kann ja sein, dann ist es eine Absicherung, dass ich nach zwei oder drei Jahren wieder zurückkommen kann“ (TS I: 192-194). „Ich war früher Türkin, dann habe ich gesagt ich lebe in Österreich, ich werde immer hier leben, also habe ich die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen. Aber wenn ich jetzt in die Türkei gehe, werde ich nicht wieder zur türkischen wechseln, das werde ich sicher nicht machen“ (TS I: 186-189).

Da Inayas Familie und Freunde hauptsächlich in Österreich sind, empfindet sie auch Österreich als ihre Heimat.

„Auch wenn ich in der Türkei geboren bin, ich sehe Österreich als mein Heimatland“ (TS I: 328-329). „Weil ich mich hier wohlfühle. Meine Freunde sind hier, meine Familie lebt hier und ich habe viele Erinnerungen in Österreich“ (TS I: 128-131).

Mobilität

Inaya spricht über die Erlebnisse der Migration und die anfänglichen Schwierigkeiten in Österreich. Sie beschreibt einen Neubeginn der mit Problemen wie der Sprache, der sozialen Isolation und der Integration verbunden war. Inaya möchte versuchen für immer in der Türkei zu bleiben.

„Dann kommt man plötzlich aus der Türkei nach Österreich und man muss ganz von vorne anfangen. Für mich war das ein riesengroßes Problem, dass ich die Sprache gelernt habe, dass ich Freunde gefunden habe, dass ich ein soziales Netzwerk aufgebaut habe. Das waren schwere Zeiten für mich. Also deswegen denke ich, dass wenn ich wieder in der Türkei bin, werde ich versuchen ein Netzwerk aufzubauen, werde mich einleben und dann auch für immer“ (TS I: 210-215).

Inayas Überlegungen sind sehr stark an ihr Kopftuch geknüpft. Sie könnte sich auch vorstellen nach England zu gehen, sollte sie dort keine Probleme haben eine Arbeitsstelle als Kopftuchträgerin zu bekommen. Sie würde allerdings die Türkei bevorzugen, da sie dort bereits einen Verwandten- und Bekanntenkreis hat. Inaya betont ebenso, dass diese Mobilität nötig ist wenn man in Österreich keine Chancen sieht.

„Wenn jemand sagen, du als Kopftuchträgerin hast gute Chancen in England, dann würde ich auch nach England gehen, das würde mich auch nicht abschrecken, aber in der Türkei habe ich Verwandte und Bekannte und deshalb will ich eher in die Türkei“ (TS I: 134-137). „Wenn man in Österreich keine Chancen hat, dann muss man irgendwo in anderen Ländern suchen“ (TS I: 333-334).

Istanbul spricht Inaya besonders an da es eine moderne Stadt mit vielen beruflichen Möglichkeiten ist. Sie beschreibt des Weiteren, dass private Firmen in der Türkei nicht auf Äußerlichkeiten (Inaya trägt Kopftuch) und Glaubensbekenntnisse achten.

„Istanbul würde mich schon sehr ansprechen, weil es eine moderne Stadt ist und man hat auch gute Arbeitschancen. Dort sind auch viele private Firmen, die nicht nach Äußerlichkeiten und Glaubensbekenntnissen suchen, sondern nach Qualifikationen“ (TS I: 66-69). „Istanbul ist eine wirtschaftlich boomende Stadt, die wächst“ (TS I: 72).

Inaya möchte alles versuchen, um nach der Abwanderung auch für immer in der Türkei zu bleiben.

„Solange es ein bisschen läuft, würde ich nie im Leben zurückkommen, warum sollte ich auch“ (TS I: 101-202).

Soziale Netzwerke

Inaya erachtet ihr soziales Netzwerk in Österreich als gut. Sie hat Angst dieses in der Türkei erst langsam aufbauen zu müssen.

„Ich habe es gerne, wenn mir langweilig ist, dass ich jemanden anrufe und dann unternehmen wir etwas. Ich habe Angst, dass ich dieses Netzwerk in der Türkei nicht gleich von Anfang an habe“ (TS I:106-109).

Inaya soziales Netzwerk in der Türkei setzt sich vorwiegend aus Verwandten und Bekannten zusammen.

„Wir kommen aus einem Dorf in Anatolien und da haben wir viele Verwandte und Bekannte, auch in Istanbul und anderen großen Städten haben wir viele Bekannte“ (TS I: 78-80).

Integration und Ängste

Inaya spricht von den Ansichten und der Gruppenbildung der jungen Generation von türkischstämmigen ÖsterreicherInnen. Sie betont, dass Integration nicht nur Assimilation sondern vielmehr eine Kooperation von beiden Seiten und allen Generationen braucht.

„Ich weiß nicht warum, aber die Situation der heutige Generation verschlimmert sich, es wird immer schlimmer [...] weil sich die Leute immer mehr abspalten“ (TS I: 285-287). „Es geht alles nur noch in Gruppen, türkische Gruppen, bosnische Gruppen, österreichische Gruppen. Also wenn man von Integration spricht, sollte man sie nicht abstoßen oder versuchen sie anzupassen, oder ihr Aussehen zu verändern. Man sollte versuchen zu kooperieren. Beide sollten kooperieren [...] Und das betrifft auch alle Generationen“ (TS I: 262-269).

Inaya hat Angst, dass ihre türkischen Sprachkenntnisse in der Türkei nicht ausreichen und sie von den Menschen nicht verstanden wird. Sie befürchtet keine Freunde zu finden, sich nicht integrieren zu können und deshalb einsam zu sein.

„Meine Ängste sind, dass ich mit den Leuten unten nicht auskomme, [...] dass mich die Leute nicht verstehen, oder dass ich mit ihnen nicht zusammenkomme, [...] dass ich die Freunde in Österreich verlasse und in die Türkei gehe und dass ich dann vereinsame“ (TS I: 199-106). „Mich wieder einleben zu müssen“ (TS I: 90).

Inaya schildert eine Erfahrung, welche sie beim AMS machte. Ihr wurde mitgeteilt, dass sie es mit ihrem ausländisch klingenden Namen schwer haben wird einen Job zu finden. Inaya fühlt sich zudem diskriminiert weil sie ein Kopftuch trägt.

Die Leute vom AMS haben auch immer gesagt: ‚Wissen Sie Frau X, Sie sind zwar österreichische Staatsbürgerin, aber Sie haben einen ausländischen Namen, das wird bei Ihnen schwierig‘ [...] Hängt es mit dem Namen zusammen, welche Qualifikationen man hat? [...] Soll ich mich Maria nennen, damit mich jemand einstellt“ (TS I: 53-57)? „Weil ich Moslem bin und ich auch ein Kopftuch trage [...] und es schwer ist mit Kopftuch eine Arbeit zu finden“ (TS I: 6-7).

Inaya nennt das instabile Sozialsystem in der Türkei und ihre Angst finanzielle Probleme zu bekommen.

„Ich bin ja gewohnt in Österreich ein stabiles Sozialsystem zu haben, das ist in der Türkei nicht so stabil“ (TS I: 90-92). „Angst, dass ich nicht gleich einen Job finde [...] mit Fixkosten die ich mir nicht leisten kann“ (TS I: 94-95).

Religion

Die Religion ist für Inaya sehr wichtig. Sie trägt Kopftuch und möchte nicht, dass ihr beruflicher Werdegang von ihrer Religion abhängig ist. Sie will keinen Job für den sie sich verändern muss, auch wenn dies eine Abwanderung in die Türkei mit sich zieht.

„Religion ist für mich ganz wichtig. Ich trage das Kopftuch seit 4 Jahren und ich möchte nicht, dass meine Religion ein Einflussfaktor bei der Jobsuche ist. Ich suche einen Job damit ich meinen Job verrichte und nicht damit ich meine Religion auf andere Leute übertrage“ (TS I: 153-158). „Religion ist ein sehr entscheidender Faktor, wenn ich nach vielen Monaten keinen Job finde, dann werde ich in die Türkei gehen müssen, weil ich will mich nicht selbst verlieren“ (TS I: 172-175).

Jobsuche

Inaya spricht im Interview von ihren bisherigen Erfahrungen und Enttäuschungen während der Jobsuche. Inaya berichtet wie sie nach der Matura versucht hat eine Anstellung zu finden und erläutert, dass sie in acht Monaten 250 Bewerbungen in ganz Österreich verschickt hat und nur zu zwei Vorstellungsgesprächen eingeladen wurde.

„Innerhalb von acht Monaten, wo ich 250 Bewerbungen geschrieben habe, haben sich zwar viele gemeldet, aber es war immer eine Absage. Wir halten sie in Evidenz...und das war es. Es waren nur zwei Stellen wo ich ein Vorstellungsgespräch gehabt habe, einmal bei einem Steuerberater und einmal bei einer Versicherung“ (TS I: 26-29). „Das war eine ganz große Enttäuschung für mich, weil ich mit ganz großen Erwartungen gestartet bin,, (TS I: 41-42).

Inaya trug zu jener Zeit noch kein Kopftuch und sah trotz ihrer österreichischen Staatsbürgerschaft keine Chancen für sich am Arbeitsmarkt. Inaya möchte gerne in Österreich bleiben, ist jedoch der Überzeugung, dass ihre Jobchancen gering sind.

„Damals trug ich kein Kopftuch. Das war für mich ganz schockierend [...] ich bin auch österreichische Staatsbürgerin und von dem her habe ich mir immer gedacht, ich werde einen Job finden“ (TS I: 34-37). „Ich möchte schon in Österreich bleiben, würde ich auch, aber ich weiß, dass mein Jobchancen in Österreich sehr gering sind“ (TS I: 132-133).

Inaya geht davon aus, in der türkischen Privatwirtschaft eine Anstellung zu finden bei der es ihr auch erlaubt ist das Kopftuch zu tragen.

„Ich überlege in die Türkei zurück zu gehen und dort im Bereich Wirtschaft eine Arbeit zu suchen. Dort wird es auch im privaten Bereich kein Problem mit dem Kopftuch geben“ (TS I: 9-11).

Erwartungen

Inaya freut sich auf die neuen Herausforderungen und Erfahrungen in der Türkei. Sie geht davon aus neue Freundschaften zu schließen und neue Hobbies zu entdecken und sieht die Türkei als aufbauende Alternative zu Österreich.

„Du startest einen neuen Lebensabschnitt, [...] du musst dir neue Freunde suchen, neue Bekanntschaften machen, vielleicht muss ich mir neue Hobbies suchen, alles umdenken und neu gestalten“ (TS I: 112-115). „Dass ich wieder in der Türkei arbeiten kann, dort ein Leben aufbauen kann, davon lasse ich mich nicht abbringen“ (TS I: 122-124).

Inaya möchte sich als Ausländerin in Österreich beweisen. Sie will aufzeigen, dass nicht alle AusländerInnen als HilfsarbeiterInnen arbeiten.

„Ich wollte mich als Ausländer beweisen. Man denkt von Ausländern immer, die schaffen das eh nicht, eine ausländische Frau ist gleich eine Putzfrau, ein ausländischer Mann ist gleich ein Lagerarbeiter oder Dachdecker. Wieso sollen wir? Ich bin Österreicher“ (TS I: 281-283).

Inaya erwartet sich, aufgrund ihrer Spezialisierungen in Umweltmanagement, Ressourcen- und Qualitätsmanagement gute Chancen in der Türkei zu haben, da in diesem Bereich in der Türkei noch Potential liegt.

„Erwartungen: prinzipiell super [...] meine Spezialisierungen im Umweltbereich möchte ich auch in der Türkei umsetzen“ (TS I: 97-99). „Ich mache den Umweltschwerpunkt, Ressourcen- und Qualitätsmanagement und da muss noch viel gemacht werden, weshalb ich da gute Chancen habe“ (TS I: 233-236).

Inaya wünscht sich einen inhaltlich guten Arbeitsplatz in der Türkei. Der Verdienst ist dabei kein entscheidender Faktor.

„Ich möchte schon einen guten Job haben und in der Türkei tätig sein, aber dass ich wieder in die Türkei gehe nur wegen dem Gehalt, das ist kein Einflussfaktor für mich“ (TS I: 142-144).

Für Inaya spielt der Verdienst keine Rolle. Geld ist ihr zwar wichtig, aber sie möchte dafür nicht ihr Kopftuch entfernen müssen.

„Weil ich nicht wegen einem Job oder Geld mein Kopftuch runter geben möchte. Deshalb spielt die Verdienstmöglichkeit nur eine sehr geringe Rolle. Geld spielt zwar schon eine Rolle, aber es ist für mich nicht so viel wert, dass ich mein Kopftuch herunter geben würde“ (TS I: 225-228).

Maßnahmen

Inaya erläutert, dass es viele intelligente Muslime gibt, die Österreich viele Vorteile bringen können und deshalb eine Chance verdienen. Sie findet es schade, dass diese Menschen abwandern müssen, um einen Arbeitsplatz zu finden.

„Unter den Moslems sind sehr intelligente Leute, die dem Land ganz wesentliche Vorteile bringen könnten. Ich finde es schade, dass sie gezwungen sind wieder in die Heimat, oder in andere Länder abzuwandern“ (TS I: 310-313). „Es gibt so viele qualifizierte Leute, denen sollte man wirklich eine Chance geben“ (TS I: 318-319).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Inaya

Ausbildung und Familie

Ihre Eltern haben Inaya während ihrer Ausbildung motiviert und unterstützen auch ihren Abwanderungswunsch. Sie geht davon aus, dass LehrerInnen mehr Einfluss auf den schulischen Werdegang haben als Eltern. Darüber hinaus spricht Inaya über die ethnische und soziale Gruppenbildung an Schulen und dass sie selbst wenig türkischstämmige Freunde in der Schule hatte.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Inaya möchte die österreichische Staatsbürgerschaft behalten und betrachtet Österreich als ihre Heimat.

Mobilität

Inaya erinnert sich an ihre Ankunft in Österreich und die damit zusammenhängenden Probleme der Integration, Isolation und Sprache und möchte deshalb ihre Abwanderung zeitlich nicht begrenzen. Sie kann sich vorstellen auch in andere Länder abzuwandern sofern ihr Kopftuch kein Hindernis darstellt. Sie bevorzugt jedoch aufgrund ihrer Kontakte und der Akzeptanz der Religion die Türkei und beschreibt Istanbul als ihre Zielregion.

Soziale Netzwerke

Inaya hat in Österreich ein großes soziales Netzwerk und hat Angst dieses in der Türkei erst aufbauen zu müssen, da sie nur Verwandte und keine FreundInnen in der Türkei hat.

Religion

Für Inaya ist die Religion sehr wichtig, deshalb will sie eine Arbeitsstelle die ihre Einstellung zum Kopftuch respektiert.

Jobsuche

Inaya würde grundsätzlich gerne in Österreich bleiben, geht jedoch aufgrund von persönlichen Erfahrungen davon aus, wegen des Kopftuchs und ihres ausländisch klingenden Namens keine Anstellung zu finden. Erwartet sich jedoch in der türkischen Privatwirtschaft gute Chancen.

Erwartungen

Aufgrund ihrer Fähigkeit geht Inaya davon aus in der Türkei umworben zu werden. Sie sieht Istanbul als aufregende Herausforderung möchte sich jedoch auch in Österreich beweisen. Für Inaya spielt der Verdienst keine große Rolle. Sie möchte einen interessanten Job in dem sie das Kopftuch tragen kann.

Maßnahmen

Inaya empfindet es als schade, dass intelligente Muslime abwandern um eine Anstellung zu finden, da ihre Qualifikationen in Österreich nicht anerkannt werden.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Inaya

Über welche Gründe und Erwartungen spricht Inaya bezüglich ihres Abwanderungswunsches? Welche themenbezogenen und verallgemeinerbaren Aussagen können auf Grund des Gesprächs mit Inaya getätigt werden?

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass LehrerInnen mehr Einfluss auf den schulischen Werdegang der Kinder haben, als Eltern.
- Es kann sein, dass die Motivation durch die Eltern für den Ausbildungsgrad der Kinder wichtig ist.
- Es kann sein, dass es ethnische und soziale Gruppierungen an Schulen gibt, welche ausschlaggebend für die schulische Weiterentwicklung sein können.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Wenn Österreich als Heimat gesehen wird, dann wird auch die österreichische Staatsbürgerschaft als Teil der Heimat betrachtet.

Mobilität

- Es kann sein, dass wenn die eigene Migration nach Österreich bewusst miterlebt wurde, der Wunsch besteht, die mögliche Abwanderung als endgültige Wanderung zu sehen und zeitlich nicht zu begrenzen.
- Es kann sein, dass ein allgemeiner Wunsch nach Mobilität besteht, sofern im Zielland ein Klima der Offenheit herrscht.
- Es kann sein, dass die Akzeptanz der Religion ein zentraler Punkt in der Wahl der Zielregion ist.
- Es kann sein, dass Istanbul das Ziel der Abwanderung ist.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass in der Türkei einen Freundeskreis aufbauen zu müssen Angst verursacht.

Religion

- Es kann sein, dass die Akzeptanz der Religion und Tragen des Kopftuches ausschlaggebend für die Wahl des Arbeitsplatzes ist.

Jobsuche

- Es kann sein, dass Diskriminierungserfahrungen wegen des Kopftuches, sowie das Gefühl der Benachteiligung aufgrund eines ausländisch klingenden Namens einen zentralen Abwanderungsgrund bilden.
- Es kann sein, dass der Wunsch existiert in Österreich zu bleiben, jedoch erhöhte Chancen in der türkischen Privatwirtschaft den Abwanderungsgrund verstärken.

Erwartungen

- Es kann sein, dass zukünftige Herausforderungen in der Türkei als Anreiz für eine Abwanderung gesehen werden.
- Es kann sein, dass der Verdienst in der Türkei keine Rolle in der Abwanderungsentscheidung spielt.
- Es kann sein, dass der Wunsch einer interessanten Tätigkeit nachzugehen, bei der das Tragen des Kopftuches erlaubt ist, ein Abwanderungsgrund ist.

Maßnahmen

- Es kann sein, dass es als traurig angesehen wird, dass viele intelligente Muslime Österreich verlassen.

7.2.10. Verdichtungsprotokoll Jamal

Ausbildung und Familie

Jamal beschreibt seinen Bekanntenkreis auf der Universität und meint, dass die türkischstämmigen österreichischen Studierenden nur einen kleinen Teil der türkischen Bevölkerung widerspiegeln. Jamal betont, dass viele türkischstämmige ÖsterreicherInnen die Schule abbrechen oder nach der Polytechnischen Schule eine Lehrstelle beginnen. Er sieht sich selbst als Vorbild innerhalb seines Familien- und Bekanntenkreises. Jamal spricht sich über einen fehlenden Anreiz für ein Studium aus und wünscht sich mehr türkischstämmige ÖsterreicherInnen zum Studium bewegen zu können.

„Ich kenne mittlerweile alle Studenten und Studentinnen mit türkischem Migrationshintergrund [...] Nur ca. 5% sind hier aufgewachsen so wie ich. Das spiegelt aber nicht den Anteil der türkischen Personen in Österreich wieder. Ich kann vielleicht die Vorbildrolle für meine Familie oder Freundes- Bekannten- Verwandtenkreis weitergeben, aber das war es schon. Es gibt genug Personen, die keine Bekannten haben die studieren. Die Meisten sind Schulabbrecher, oder Polytechnische Schüler, oder Leute die Arbeiten. Da fehlt der Anreiz.“ (TS J: 220-227).

Jamal spricht darüber hinaus über die Gruppenbildung in der Schule. Dass Jamal in der Schule der einzige Schüler mit Migrationshintergrund war sieht er als Vorteil und möglicherweise ausschlaggebenden Punkt.

„Es bilden sich immer Gruppen. Man wird entweder nicht aufgenommen oder man fühlt sich unter den eigenen Leuten wohler“ (TS J: 298-299). „Ich muss auch sagen dass es ein Vorteil war, dass ich im Mühlviertel meine Ausbildung genossen habe. Ich habe keine Personen mit türkischen Migrationshintergrund in meiner Klasse gehabt, das war höchstwahrscheinlich auch ein ausschlaggebender Punkt“ (TS J: 292-295).

Jamal sieht seinen Vater als jene Person, welche ihn am meisten zur Matura motivierte. Sein Vater ist in Istanbul aufgewachsen und sich der Wichtigkeit von Ausbildung bewusst. Jamals Eltern verstehen, dass es in Istanbul viele berufliche Möglichkeit gibt und unterstützen ihn in seiner Abwanderungsentscheidung.

„Mein Vater ist in Istanbul aufgewachsen [...] er kennt die Wichtigkeit der Ausbildung und das ist glaube ich auch der Grund warum er mich fördert [...] Und mein Vater war derjenige der mich überzeugt hat die HTL zu besuchen. Ich hätte das nicht vorgehabt“ (TS J: 315-320). „Meine Eltern verstehen das, sie wissen, dass ich dort bessere Chancen habe, dass ich dort ein besseres Leben haben werde und deswegen unterstützen sie mich auch“ (TS J: 177-179).

Des Weiteren hat Jamal die Erfahrung gemacht, dass türkische Eltern häufig von den Kindern verlangen arbeiten zu gehen, um zum Familieneinkommen beizutragen. Jamal sieht dies als Teil der türkischen Kultur. Jamal zeigt auch auf, dass sein Vater mit Gegenstimmen zu kämpfen hat, wie es der Fall ist, wenn er von Verwandten gefragt wird, warum sein Sohn noch immer kein Geld verdient.

„Meine Erfahrung war, dass die meisten Eltern verlangen, dass die Kinder arbeiten gehen und Geld nachhause bringen. Das ist die türkische Kultur, so war es in der Türkei und so wollen sie es auch hier haben“ (TS J: 248-250). „...viele Verwandte meinen Vater ansprechen: warum ist dein Sohn noch nicht fertig, warum Studiert der so lange, warum verdient der noch nichts“ (TS J: 232-233)?

Jamal denkt, dass der Grund für sein Zugehörigkeitsgefühl zur Türkei darin liegt, dass er dies von Zuhause vermittelt bekommen hat.

„Ich glaube das ist einfach angeboren. Ich fühle mich einfach zur Türkei hingezogen. Ich habe das von zuhause so mitbekommen“ (TS J: 127-128).

Staatsbürgerschaft und Heimat

Jamal beschreibt Heimat als den Ort zu dem man sich hingezogen fühlt. Er fühlt sich in Österreich sehr wohl, würde aber die Türkei vorziehen.

„Wo man sich hingezogen fühlt [...] Ich fühle mich in Österreich sehr wohl, aber trotzdem würde ich die Türkei vorziehen“ (TS J: 380-382).

Jamal sieht einen Vorteil darin die österreichische Staatsbürgerschaft zu haben, da sie für ihn eine Art Absicherung darstellt. Er kann dadurch jeder Zeit wieder nach Österreich zurück. Darüber hinaus spricht Jamal davon, dass es keinen Unterschied macht ob er die türkische oder die österreichische Staatsbürgerschaft hat, da er davon ausgeht in der Türkei ebenso als Ausländer betrachtet zu werden.

„Es klingt zwar ironisch, aber ich werde in der Türkei wahrscheinlich ebenfalls als Ausländer angesehen, aber damit kann ich gut leben [...] Es macht glaube ich keinen Unterschied, ob man österreichischer oder türkischer Staatsbürger ist. Ich habe die Erleichterung, dass ich jederzeit zurückkommen kann. Das ist ein größerer Vorteil, aber ansonsten sehe ich dadurch keine Vorteile“ (TS J: 109-114).

Mobilität

Jamal vermutet, dass viele türkischstämmige österreichische Studierende zuerst versuchen in Österreich erfolgreich zu sein und die Türkei als Plan B im Hintergrund halten. Jamal würde gerne eine Arbeitsstelle finden, bei welcher er in beiden Ländern tätig sein kann.

„Viele wollen zuerst hier versuchen etwas zu erreichen. Die Türkei ist dann eher Plan B“ (TS J: 187-188). „Es wäre eine schöne Alternative, wenn ich teils im Ausland, teils in Österreich arbeiten könnte“ (TS J: 346-347).

Jamal begrenzt seinen Aufenthalt in der Türkei nicht, er möchte für immer in der Türkei bleiben. Jedoch macht er dies von Faktoren wie der Integration, der zukünftigen Familie sowie seinen Karriereplänen abhängig.

„Ob ich mich integrieren kann ist ein Faktor. Ob es meiner zukünftigen Familie passt ist natürlich ein Faktor. Ob ich mich unten wohlfühle. Ob ich überhaupt das bekomme, was ich mir vorgestellt habe. Es hängt von vielen Faktoren ab, aber ich werde auf jeden Fall versuchen ewig unten zu bleiben“ (TS J: 98-105).

Jamal bevorzugt Istanbul, da es eine Metropole ist und ihn die aufblühende wirtschaftliche Lage anspricht. Er kann sich jedoch ebenso Bursa als Zielregion vorstellen, da die Metall- und Autoindustrie dort vertreten ist. Jamal sieht zuversichtlich in die Zukunft und geht davon aus, dass er sich in Metropolen wie Istanbul und Bursa wohl fühlen wird.

„Ich fühle mich eher in Metropolen wohl“ (TS J: 368-369). „Hauptziel auf jeden Fall Istanbul, weil sich da noch eher mehr tut. Aber Bursa wäre auch okay. Die Autoindustrie und die Metallindustrie sind hauptsächlich in Bursa“ (TS J: 29-30).

Soziale Netzwerke

Jamal empfindet seine sozialen Netzwerke in Österreich als nicht gut und begründet dies mit der eher geringeren Größe. Er spricht jedoch in erster Linie von beruflichen Kontakten und bemängelt dabei, dass die türkische Sprache in Österreich keine große Rolle spielt. Jamal geht

davon aus, dass seine Ausbildung und seine Fähigkeiten in der Türkei eine größere Rolle spielen werden.

„Ich habe in Österreich keine guten Netzwerke. Habe ich zwar in der Türkei auch nicht, aber da habe ich zumindest die Ausbildung und die Fähigkeit, dass ich mal was erreichen kann, aber in Österreich ist das nicht wirklich ausreichend. Türkisch spielt keine große Rolle in Österreich“ (TS J: 141-144).

Das soziale Netzwerk von Jamal besteht vor allem aufgrund von Kontakten die er in Österreich mit Auslandsstudierenden aus der Türkei gemacht hat, sowie einigen wenigen Verwandten, die in Istanbul leben.

„Ja und zwar eh hauptsächlich von den Kollegen und Kolleginnen die hier studiert haben und nur wegen dem Studium nach Österreich gekommen sind und wieder zurückgegangen sind [...] und ein, zwei Verwandte in Istanbul.“ (TS J: 62-65).

Integration und Ängste

Jamal erwartet sich in der Türkei als Ausländer und fremd zu fühlen und sich neu in die Gesellschaft integrieren zu müssen. Er hat Angst sich in der Türkei wieder ausgeschlossen zu fühlen.

„Es klingt zwar ironisch, aber ich werde in der Türkei wahrscheinlich ebenfalls als Ausländer angesehen, aber damit kann ich gut leben“ (TS J: 109-110). „Angst unten wieder ausgeschlossen zu werden. Ich werde mich unten vorerst fremd fühlen, es wird ein langer Prozess sein bis ich mich wieder wohl fühlen kann, bis ich mich in die Gesellschaft integrieren kann“ (TS J: 131-133).

Jamal glaubt, dass er auf beruflicher Ebene in der Türkei eher willkommen sein wird als in Österreich. Zudem stellt er sich häufig die Frage inwiefern er sich in der Türkei wieder neu integrieren muss.

„Ich glaube dort bin ich noch eher willkommen, als in Österreich. Aber zumindest im Jobbereich, sage ich mal. Aber natürlich stelle ich mir auch des Öfteren die Frage, muss ich mich unten wieder integrieren“ (TS J: 54-56).

Religion

Jamal betont, dass er seinen Glauben in Österreich wie auch in der Türkei frei ausleben kann, jedoch dies in Österreich nicht immer respektiert wird.

„Ich kann meinen Glauben genauso in Österreich wie auch in der Türkei frei ausleben, ohne Probleme. Der kleine Unterschied ist vielleicht der, dass man in Österreich nicht immer respektiert wird“ (TS J: 385-387).

Jobsuche

Jamal spricht die Schwierigkeit der Jobsuche an und überlegt ob es vielleicht an seinem Namen liegt, dass er seit einem halben Jahr nichts findet. Des Weiteren vertritt er die

Meinung, dass er viele Jahre in seine Bildung investiert hat und dies in Österreich zu gering honoriert wird.

„Ich bin seit einem halben Jahr intensiv auf Jobsuche aber es ist nicht einfach. Das muss ich auch zugeben. Vielleicht, ich weiß es nicht, schreckt der Name ab oder keine Ahnung was da abschreckt, aber es ist schwierig“ (TS J: 41-43). „Das ist auch ein Grund warum ich in die Türkei zurückgehen will. Warum gehe ich 5 Jahre in die HTL und dann studiere ich 5-6 Jahre und werde 1.200 Euro verdienen“ (TS J: 258-260).

Jamal nennt die wachsende wirtschaftliche Lage der Türkei und die im Vergleich zu Österreich größeren Verdienstmöglichkeiten. Er sieht zusätzlich seine Fremdsprachenkenntnisse und Fähigkeiten in der Türkei mehr umworben als in Österreich und erachtet dies als seinen Antrieb zur Abwanderung.

„Der Markt ist groß. Es boomt gerade und die brachen Fachkräfte die Fremdsprachenkenntnisse haben und die Verdienstmöglichkeiten sind auch, im Vergleich zu Österreich hammermäßig, sag ich mal“ (TS J: 4-6). „...da braucht man andere Kenntnisse, Fähigkeiten die einen ein wenig herausheben und das habe ich hier nicht wirklich, aber in der Türkei habe ich das auf jeden Fall. Also das ist eher der Antrieb“ (TS J: 8-10).

Jamal sieht eine Chance seine türkischen Sprachkenntnisse in internationalen Unternehmen, welche im asiatischen Raum vertreten sind, umzusetzen.

„Aber es gebe sicher noch einige Möglichkeiten, wie z.B. in Unternehmen zu arbeiten, die in asiatischen Ländern, sprich Türkei, Aserbaidschan, Usbekistan usw. die auch der türkischen Sprache mächtig sind, zu arbeiten [...] Österreich expandiert ja mittlerweile auch in die Türkei. Mediamarkt, Saturn, H&M hat vor in Istanbul zu eröffnen. Also das wäre vielleicht eine Chance“ (TS J: 333-340).

Erwartungen

Jamal nennt die Verdienstmöglichkeiten sowie die Karrieremöglichkeiten als Gründe für die mögliche Abwanderung. Er geht davon aus, dass er in der Türkei besser verdienen wird und betont des Weiteren sein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl zur Türkei.

„Der Verdienst ist absolut besser und ein Grund für mich abzuwandern“ (TS J: 94). „Verdienstmöglichkeiten auf jeden Fall, Karrieremöglichkeiten spielen auch eine größere Rolle, auch, dass ich mich noch eher zur Türkei zugehörig fühle“ (TS J: 117-119).

Jamal sieht die Tatsache, dass er türkisch spricht und diese Kultur kennt als eine Fähigkeit an durch die er sich hervorheben kann. Er betont jedoch auch, dass dies in Österreich noch keine Rolle spielt, solange sich die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Österreich und der Türkei nicht intensivieren oder die Türkei in die EU aufgenommen wird.

„Meine einzige Fähigkeit die ich aufweisen kann, die mich heraussticht ist, dass ich türkisch spreche und andere Kulturen ein bisschen besser kenne aber das spielt zurzeit keine Rolle in Österreich. Ich glaube, dass es später sein kann, dass wenn die Türkei in die

EU aufgenommen wird und die wirtschaftlichen Beziehungen größer werden aber zurzeit nicht“ (TS J 200-204).

Maßnahmen

Jamal merkt an, dass vor allem viele Techniker fehlen und sieht eine zukünftige Anwerbung von Fachkräften. Er gibt jedoch auch zu bedenken, dass zukünftig nur noch die Personen ins Land dürfen, die auch Qualifikationen mitbringen und sieht diesen Aspekt mit der Rot-Weiß-Rot Karte aufgegriffen.

„Es fehlen viele Techniker [...] die kann man sicher anwerben. Die Idee muss noch etwas reifen, aber die Nachfrage ist sicher da“ (TS J: 454-457). „Die Zeit wird kommen, wo nur mehr Leute reinkommen, die eine Leistung erbringen, die willkommen sind und das wird höchstwahrscheinlich mit dieser Rot-Weiß-Rot Karte erreicht werden“ (TS J: 438-440).

Eine weitere Maßnahme sieht Jamal in der Kommunikation und Information. Er spricht über die Wichtigkeit Menschen mit Migrationshintergrund Anreize zu bieten, um deren Kinder zu einer fundierten Ausbildung zu motivieren. Jamal weist diese Verantwortung auch den LehrerInnen zu.

„Also erstens muss den Eltern eingeprägt werden, dass Weiterbildung das Um und Auf ist“ (TS J: 238-239). „Der zweite Punkt ist, dass von der österreichischen Gesellschaft Unterstützung kommen muss“ (TS J: 238-239). „Und drittens Anreizsysteme. Also warum soll ich studieren“ (TS J: 256-260). „Man muss Leuten mit Migrationshintergrund beibringen, das es etwas Gutes ist, (...) nicht nur für sich, sondern auch für die Gesellschaft“ (TS J: 395-398). „Ich war da etwas schockiert [...] warum ein Lehrer sofort an eine Lehrstelle denkt und nicht an Weiterbildung, warum nicht an eine HTL oder HAK“ (TS J 245-247).

Personenbezogene Zusammenfassung des Gesprächs mit Jamal

Ausbildung und Familie

Jamal empfindet es als schade, dass nur ein geringer Anteil der Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund einer akademischen Ausbildung nachgeht. Er ist der Meinung, dass zu viele türkischstämmige Jugendliche die Schule abbrechen bzw. nach dem Polytechnischen Lehrjahr eine Lehrstelle annehmen. Er würde sich wünschen, dass es mehr Anreize für eine universitäre Ausbildung gibt. Jamal spricht von ethnischer und sozialer Gruppenbildung an Schulen und empfindet die Tatsache, dass er in seiner Klasse der einzige Schüler mit Migrationshintergrund war als besonders ausschlaggebend für seinen weiteren Werdegang. Sein Vater motiviert Jamal bezüglich seines Studiums. Seine Eltern unterstützen seinen Wunsch in die Türkei zu gehen.

Staatsbürgerschaft und Heimat

Für Jamal ist Heimat der Ort an dem er sich wohlfühlen kann. Er empfindet die Türkei als seine Heimat. Für Jamal beinhaltet die österreichische Staatsbürgerschaft einen Sicherheitsfaktor, da er dadurch jeder Zeit nach Österreich zurückkehren kann. In der Türkei, glaubt er, spielt die Staatsbürgerschaft keine Rolle.

Mobilität

Jamal würde gerne eine Arbeitsstelle finden, die das Pendeln zwischen Österreich und der Türkei verlangt bzw. ermöglicht. Er geht davon aus, dass viele türkischstämmige Studierende die Arbeitsmöglichkeiten in der Türkei als Alternative sehen. Jamal möchte seine Abwanderung in die Türkei zeitlich nicht begrenzen, macht dies jedoch von Familie und Karrieremöglichkeiten abhängig. Er kann sich als Zielregion Istanbul oder Bursa vorstellen, da er sich in Metropolen wohl fühlt und dort Arbeitschancen sieht.

Soziale Netzwerke

Jamal beschreibt seine sozialen Netzwerke in Österreich kleiner als in der Türkei. Beide Netzwerke setzen sich aus Verwandten und Freunden zusammen. Er geht davon aus, dass seine Qualifikationen und Kompetenzen in der Türkei mehr Anerkennung finden als in Österreich.

Integration und Ängste

Jamal befürchtet in der Türkei als Ausländer gesehen zu werden. Er geht jedoch davon aus, dass er auf beruflicher und fachlicher Ebene willkommen sein wird. Er hat Angst sich neu integrieren zu müssen.

Religion

Jamal erläutert, dass er seine Religion in Österreich und der Türkei frei ausleben kann, geht jedoch davon aus in der Türkei mehr Respekt zu erfahren.

Jobsuche

Jamal ist lange erfolglos auf Arbeitssuche und kann sich vorstellen, dass dies mit seinem Namen zu tun hat. Er ist der Ansicht, dass seine Ausbildung in Österreich zu wenig honoriert wird. Für Jamal sind Verdienstmöglichkeit, Ausbildung, Sprachkenntnisse und der wirtschaftliche Wachstum der Türkei Motive für eine Abwanderung. Er geht davon aus, seine Sprachkenntnisse in internationalen Unternehmen umsetzen zu können.

Erwartungen

Jamal sieht sein Zugehörigkeitsgefühl zur Türkei, Verdienst- und Karrieremöglichkeiten als zentrale Abwanderungsgründe. Jamal geht davon aus, dass er sich aufgrund der Sprach- und Kulturkenntnisse hervorheben könnte, diese Qualifikationen in Österreich jedoch noch zu wenig Relevanz besitzen.

Maßnahmen

Jamal spricht über die Maßnahme der „Rot-Weiß-Rot-Card“, welche mehr Hochqualifizierte nach Österreich locken soll. Er empfindet die Selektion jedoch als bedenklich. Kommunikation und Information sind für Jamal zentrale Anreize, um Jugendliche mit Migrationshintergrund zu einer Ausbildung zu motivieren. Für Jamal liegt diese Verantwortung auch bei den LehrerInnen.

Themenbezogene Aussagen des Gesprächs mit Jamal

Über welche Gründe und Erwartungen spricht Jamal bezüglich seines Abwanderungswunsches? Welche themenbezogenen und verallgemeinerbaren Aussagen können auf Grund des Gesprächs mit Jamal getätigt werden?

Ausbildung und Familie

- Es kann sein, dass zu wenige türkischstämmige ÖsterreicherInnen studieren.
- Es kann sein, dass es an Schulen eine starke ethnische und soziale Gruppenbildung gibt, welche für die Weiterbildung ausschlaggebend ist.
- Wenn es keine ethnische Gruppenbildung im Klassenzimmer gibt so kann dies für eine erfolgreiche Schullaufbahn ausschlaggebend sein.
- Es kann sein, dass die Motivation durch die Eltern ausschlaggebend für den Ausbildungsgrad der Kinder ist.
- Es kann sein, dass die Eltern den Abwanderungswunsch der Kinder unterstützen.

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Es kann sein, dass Heimat der Ort ist an dem man sich wohlfühlt.
- Es kann sein, dass die österreichische Staatsbürgerschaft im Abwanderungsgedanken als Absicherung für eine mögliche Rückkehr gesehen wird.
- Es kann sein, dass die österreichische Staatsbürgerschaft in der Türkei keine Rolle spielt.

Mobilität

- Es kann sein, dass ein Arbeitsplatz, welcher das Pendeln zwischen Österreich und der Türkei verlangt, wünschenswert ist.
- Es kann sein, dass türkischstämmige österreichische Studierende die Türkei als Alternative zu Österreich betrachten.
- Es kann sein, dass die Abwanderung in die Türkei im Voraus zeitlich begrenzt wird.
- Es kann sein, dass Metropolen wie Istanbul oder Bursa viele Arbeitsmöglichkeiten bieten und dies als Abwanderungsgrund gesehen wird.

Soziale Netzwerke

- Es kann sein, dass die sozialen Netzwerke in der Türkei aufgrund der dortigen Verwandtschaft größer sind als in Österreich.

Integration und Ängste

- Es kann sein, dass Ausbildung, Sprachkenntnisse und Fähigkeiten in der Türkei mehr Anklang finden als in Österreich und dass diese Wertung der Qualifikationen einen Abwanderungsgrund darstellt.
- Es kann sein, dass im Zuge einer Abwanderung das Erfordernis einer erneuten Integration in der Türkei beängstigend ist.
- Es kann sein, dass in der Türkei die im Ausland angeeigneten beruflichen, fachlichen und sozialen Kompetenzen mehr umworben werden und diese Tatsache als Abwanderungsgrund gesehen wird.

Religion

- Es kann sein, dass Religion individuell sehr wichtig ist, in Österreich wie auch in der Türkei frei ausgeübt werden kann und keinen Abwanderungsgrund bildet.

Jobsuche

- Es kann sein, dass während einer langen Arbeitssuche, das Gefühl einer Diskriminierung aufgrund eines ausländisch klingenden Namens entsteht und dies eine Abwanderungsmotivation bewirkt.
- Es kann sein, dass Ausbildung in Österreich zu wenig honoriert wird.

Erwartungen

- Es kann sein, dass Verdienstmöglichkeit, Ausbildungsgrad, Sprachkenntnisse und die wachsende wirtschaftliche Lage der Türkei prägnante Abwanderungsgründe bilden.

- Es kann sein, wenn das in Österreich absolvierte Studium in Kombination mit den Sprach- und Kulturkenntnissen, in der Türkei schneller zu einer Anstellung führt, da diese Faktoren in Österreich keine große Rolle spielen, dass dies den Abwanderungswunsch verstärkt.

Maßnahmen

- Es kann sein, dass die „Rot-Weiß-Rot-Card“ zu einer bedenklichen ethischen Selektion führt.
- Es kann sein, dass bessere Information und Kommunikation, Jugendliche mit Migrationshintergrund, zu einem Studium bewegen kann.

7.3. Zusammenfassende Analyse aller Gespräche

Ausbildung und Familie

- Die Eltern unterstützen den Abwanderungswunsch des Kindes. (6)
- Die Motivation und Unterstützung von Eltern, Lehrer und/oder Geschwistern ist ausschlaggebend für den schulischen Werdegang von türkischstämmigen ÖsterreicherInnen. (4)
- Ethnische und soziale Gruppierungen an Schulen können den Bildungsweg negativ beeinflussen. (3)
- Die Eltern unterstützen den Abwanderungswunsch des Kindes nicht. (2)
- Ein Arbeitsplatz nach der Matura wird einem Studium vorgezogen. (1)
- Zu wenige türkischstämmige ÖsterreicherInnen nehmen ein Studium auf. (1)

Staatsbürgerschaft und Heimat

- Heimat ist der Ort an dem man sich wohlfühlt. (5)
- Die Staatsbürgerschaft bietet Vorteile bei Behördengängen, Jobsuche, Reisen und dem Wahlrecht. (4)
- Türkischstämmige österreichische Studierende sehen sich selbst als „türkische ÖsterreicherInnen“, „AustrotürkInnen“ bzw. als „österreichisch-türkische-Synthese“ (5)
- Die Türkei ist meine Heimat. (3)
- Österreich ist mein Anrecht und meine Heimat. (3)
- Die österreichische Staatsbürgerschaft wird als Absicherung gesehen, da jederzeit die Möglichkeit einer Rückkehr gegeben ist. (3)
- Trotz Staatsbürgerschaft kein Gefühl der Akzeptanz als Inländer. (3)
- Zwei Kulturen zu kennen wird als Bereicherung gesehen. (2)
- Österreich ist meine zweite Heimat. (1)
- Obwohl in Österreich Rechtspopulismus aufzufinden ist, wird Österreich im Ausland geschätzt. (1)
- Es besteht zu keiner Nation ein Zugehörigkeitsgefühl. (1)
- Die österreichische Staatsbürgerschaft spielt in der Türkei keine Rolle. (1)

Mobilität

- Istanbul ist aufgrund der beruflichen und sozialen Möglichkeiten sowie aufgrund des Wunsches die eigene Identität kennenzulernen, Ziel der Abwanderung. (10)

- Die Abwanderung in die Türkei wird vorerst zeitlich begrenzt. (7)
- Die Abwanderung in die Türkei ist permanent vorstellbar. (6)
- Es besteht ein allgemeiner Wunsch im Ausland tätig zu sein. (4)
- Ein Pendeln zwischen Österreich und Türkei auf beruflicher sowie sozialer Ebene wäre wünschenswert. (2)
- Es bestehen Schuldgefühle aufgrund der Abwanderung in die Türkei, da die Ausbildung in Österreich absolviert wurde. (1)
- Die Akzeptanz der Religion in der Türkei verstärkt den Abwanderungswunsch. (1)

Soziale Netzwerke

- Die sozialen Netzwerke in der Türkei bestehen aus Verwandten. (6)
- Die sozialen Netzwerke in Österreich bestehen aus Verwandten und FreundInnen. (5)
- Ein soziales Netzwerk in der Türkei muss erst aufgebaut werden. (2)
- Die sozialen Netzwerke sind in der Türkei und in Österreich gleich groß. (1)
- Das soziale Netzwerk in der Türkei ist klein. (1)
- Ein soziales Netzwerk kann in der Türkei durch den Arbeitsplatz aufgebaut werden. (1)
- Die sozialen Netzwerke in der Türkei bestehen aus FreundInnen und Verwandten. (1)
- Es ist leichter in der Türkei ein soziales Netzwerk aufzubauen, als in Österreich. (1)

Integration und Ängste

- Diskriminierungserfahrungen aufgrund eines ausländisch klingenden Namens formen einen Abwanderungsgrund. (10)
- Es besteht die Angst vor einer neuen Integration in der Türkei. (8)
- Alltägliche Diskriminierungserfahrungen in Österreich bilden einen Abwanderungsgrund. (5)
- Es besteht die Angst in der Türkei nicht als vollwertige/r TürkIn betrachtet zu werden. (4)
- Es besteht die Hoffnung in der Türkei einen interkulturellen Freundeskreis zu finden. (2)
- Das Sozialsystem in Österreich stellt einen Bleibegrund dar. (2)
- Es besteht die Angst im Sozialbereich tätig zu sein und dabei in der Türkei eingeschränkt zu werden. (1)
- Es besteht die Angst die Familie in Österreich zurück zu lassen. (1)
- Das eine Verbindung der aktuellen politischen Situation in Österreich mit den 1920er und 1930er Jahren gesehen wird stellt einen Abwanderungsgrund dar. (1)
- Die politische Situation in Österreich ist ein Abwanderungsgrund. (1)

- Es besteht der Drang sich in Österreich zu beweisen. (1)
- Es besteht das Gefühl die Integration in Österreich nie abschließen zu können. (1)
- Das Gefühl der Unterdrückung in Österreich bildet einen Abwanderungsgrund. (1)
- Es besteht ein Abwanderungswunsch da Qualifikationen wie Ausbildung und Sprachkenntnisse in der Türkei mehr umworben werden. (1)

Religion

- Religion ist wichtig. (4)
- Religion ist frei auslebbbar. (4)
- Es besteht die Erwartung, dass die Religion in der Türkei mit mehr Respekt betrachtet wird. (4)
- Religion ist etwas Privates. (2)
- Religion ist Teil der Identität. (1)
- Muslimische Feiertage können in der Türkei bewusster erlebt werden. (1)
- Eine Assoziation von Gewalt und Islam wird als ärgerlich empfunden. (1)
- Religiöse Vorurteile werden als bedauernswert empfunden. (1)

Jobsuche

- Da die Sprachkenntnisse (Türkisch, Deutsch und Englisch) sowie die im Ausland absolvierte Ausbildung in der Türkei mehr umworben werden stellt dies einen Abwanderungsgrund dar. (10)
- Es besteht die Erwartung, dass die Jobsuche in der Türkei rasant und reibungslos geschehen wird. (3)
- Mit einem technischen Studium sind Jobchancen überall möglich. (2)
- Die Konfrontation mit ethnischen Vorurteilen in der Arbeitswelt wird als Abwanderungsgrund gesehen. (1)
- In Österreich wird für Ferienjobs eine Anstellung gefunden. (1)
- Es besteht Erfahrung mit Bewerbungsgesprächen in Österreich. (1)
- Die Ausbildung wird in Österreich zu wenig honoriert. (1)
- Es ist möglich, dass die Jobsuche in Österreich aufgrund mangelnder Qualifikationen mehr Zeit in Anspruch nimmt. (1)
- Es besteht keine Erfahrung mit Bewerbungsgesprächen in Österreich. (1)
- Sozialkapital ist in Österreich notwendig um eine Anstellung zu finden. (1)

- Die Jobsuche kann sich aufgrund der akademischen Konkurrenz am österreichischen Arbeitsmarkt mühsam gestalten. (1)

Erwartungen

- Neugier, Herausforderung, Erfahrungen sammeln sowie die eigene türkische Identität kennenzulernen und die persönlichen Wurzeln zu entdecken verstärken den Abwanderungswunsch. (6)
- Der Verdienst in der Türkei spielt keine Rolle im Abwanderungsgedanken. (5)
- Der Verdienst in der Türkei spielt eine Rolle im Abwanderungsgedanken. (4)
- Da Hoffnung und Überzeugung besteht in der Türkei ein Arbeitsplatz, welcher die persönlichen Interessen widerspiegelt, zu finden, kann dies als Abwanderungsgrund gesehen werden. (2)
- Obwohl ein hoher Verdienst in der Türkei erwartet wird, ist bewusst, dass auch die Ausgaben höher sein werden. (1)
- Der Abwanderungswunsch wird verstärkt, da die eigenen negative Erfahrungen in Österreich den eigenen Kindern nicht widerfahren sollen. (1)

Maßnahmen

- Die Berichterstattung der Medien formt einen Abwanderungsgrund. (4)
- Die politische Situation in Österreich verstärkt den Abwanderungswunsch. (2)
- Allgemeine verpflichtende Ausländerfahrung könnten Vorurteile mindern. (1)
- Es sollten in Österreich mehr Personen mit Migrationshintergrund in Integrationsorganisationen und Politik tätig sein. (1)
- Integration ist beidseitiger Prozess. (1)
- Es wird als traurig empfunden, dass intelligente Muslime abwandern müssen um in der Arbeitswelt Fuß fassen zu können. (1)
- Die Rot-Weiß-Rot-Card führt zu einer ethisch bedenklichen Selektion. (1)
- Information und Kommunikation sind wichtig Kriterien für den Studienentschluss von türkischstämmigen ÖsterreicherInnen. (1)
- Österreich muss sich attraktiver gestalten um hochqualifizierte Fachkräfte anziehen zu können. (1)

8. Zusammenfassung und Fazit

Um die in dieser Diplomarbeit analysierten theoretischen Konzepte zur Abwanderung von Hochqualifizierten in Relation mit den Ergebnissen der qualitativen Studie setzen zu können, wird nun zusammenfassend dargestellt, ob und inwieweit diesbezüglich Parallelen bestehen bzw. inwiefern ein Brain Drain aus Österreich begründet und welche Erwartungen damit verbunden werden können.

Identität ist in der Sozialisation und der persönlichen Entwicklung von Jugendlichen ein zentrales Moment, welches auch in allen der zehn persönlichen Gespräche mit türkischstämmigen österreichischen Studierenden einen großen Stellenwert einnimmt und ein Abwanderungsmotiv ist. In Kapitel 5.1. wird Identität vor allem bei türkischstämmigen Jugendlichen anhand eines Gefühls des „zwischen-zwei-Kulturen-stehend“ beschrieben. Diese Diskrepanz des Zugehörigkeitsgefühls wird von allen Probanden dieser Studie erörtert. Der Leistungsdruck und die aufstiegsorientierten Erwartungen der Eltern sowie des sozialen Umfelds wirken sich auf die soziale Identität der Jugendlichen aus und können den Abwanderungswunsch verstärken. Dabei stehen Gefühle der Akzeptanz als ÖsterreicherIn, Religion sowie persönliche Erfahrungen mit Diskriminierung bei der Jobsuche im Vordergrund.

In der Transnationalismusforschung werden Thematiken eines „Lebens in zwei Welten“ aufgegriffen. In der analysierten Literatur sowie der durchgeführten persönlichen Gesprächen wird ersichtlich, dass die in Österreich absolvierte Ausbildung sowie die erworbenen Sprachkenntnisse Ressourcen darstellen, welche den Lebensstandard im Zielland positiv gestalten können. Transnationalismus und das damit verbundene Leben in zwei Welten spiegelt somit die Einfachheit der Überbrückung von Nationalstaaten wider und nimmt besonders in der globalen Zusammenarbeit von Hochqualifizierten eine zentrale Rolle ein und wird zudem auch als Brain Circulation bzw. bei zeitlich nicht befristeter Abwanderung als Brain Drain beschrieben.

Remigration beschreibt hierbei, besonders in Verbindung mit der durchgeführten qualitativen Untersuchung, den Abwanderungs- bzw. Rückwanderungswunsch der Probanden, welcher mitunter aufgrund des Interesses der persönlichen Identitätsfindung besteht. Die Probanden ziehen dabei die Türkei bzw. konkret Istanbul anderen Ländern vor, da die Möglichkeit das Herkunftsland der Eltern kennenzulernen einen jahrelang gehegten Wunsch widerspiegelt.

Soziale Netzwerke in der Türkei, welche Großteils aus Verwandten bestehen, nehmen dabei einen wichtigen Stellenwert ein und beeinflussen die Abwanderungsentscheidung.

Erwartungen, Ängste, Wünsche und Hoffnungen sind konkrete Emotionen, welche türkischstämmige österreichische Studierende in ihrer Entscheidung zur Abwanderung beschäftigen. In Anbetracht des individuellen Humankapitals, welches durch die Ausbildung in Österreich ausgebaut wurde, besteht die konkrete Erwartung in der Türkei eher als in Österreich eine adäquate Anstellung zu finden. Diese Erwartung wird von dem Wunsch und der Hoffnung einen besseren Lebensstandard zu erreichen begleitet. Dabei stehen Verdienstmöglichkeiten, Kulturelles Kapital, Neugier sowie die Hoffnung auf berufliche Erfüllung im Vordergrund. Kulturelles Kapital spiegelt dabei u. a. die bereits durchlebte Migrationserfahrung wider, welche in der Angst vor einer erforderlichen Reintegration in der Türkei zum Ausdruck kommt und eine für alle Probanden dieser Studie zentrale Überlegung darstellt.

Eine Diskriminierung am Arbeitsplatz, welcher Jugendliche mit Migrationshintergrund oftmals ausgesetzt sind, spiegelt sich in der Dauer der Arbeitssuche, der Häufigkeit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch sowie in einem, ebenfalls von den Probanden dieser Studie beschriebenen Gefühl der Benachteiligung aufgrund eines ausländisch klingenden Namens wider.

Als Maßnahmen, um dem vorherrschenden Fachkräftemangel in Industrieländern langfristig entgegenwirken zu können, werden umfangreiche Betreuungs- und Förderungsprogramme an Schulen sowie in der Nachmittagsbetreuung genannt. Zudem werden qualifikationsorientierte Zuwanderung sowie die Reduktion der Abbrecherquoten als zentrale Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel angeführt. Die Probanden betrachten Bildung als eine Möglichkeit um Diskriminierungen entgegenzuwirken und sehen im eigenen Studium auch eine Verantwortung und Vorbildfunktion, um andere Jugendliche mit Migrationshintergrund zu einem Studium zu bewegen.

Kulturelles Kapital, sozio-kulturelle Kompetenzen, Mehrsprachigkeit und Fachwissen sind jedoch Fähigkeiten, welche nicht unbedingt aus dem Ausland angeworben werden müssen, da im deutschsprachigen Raum sehr wohl eine Gruppe junger qualifizierter Menschen mit Migrationshintergrund den steilen Ausbildungsweg bereits erfolgreich absolviert hat. Ziel sollte es somit sein, einerseits attraktive Einwanderungsbedingungen für die Zuwanderung von Hochqualifizierten zu schaffen und andererseits Rahmenbedingungen zu entwickeln,

welche es jungen österreichischen Studierenden mit Migrationshintergrund, ermöglichen, einer ihrer Ausbildung entsprechenden, vorurteilsfreien Beschäftigung nachzugehen.

Durch ein Zusammenspiel von Migration und Pädagogik, durch ein ‚Klima der Offenheit‘ sowie einer Verbesserung der Nutzung der Qualifikationen von MigrantInnen eröffnen sich neue und spannende Perspektiven auf ein mögliches Gesellschaftsbild. Für künftige Analysen zur Brain Drain Thematik innerhalb des deutschsprachigen Raums ist es jedoch notwendig detaillierter zwischen den einzelnen Berufs- bzw. Ausbildungsgruppen sowie zwischen den verschiedenen Mobilitätsformen (Mobilität von Studierenden, Karrieremobilität, Pendlermigration, permanente Abwanderung) zu differenzieren, da bisherige Daten keine entsprechende Basis schaffen, um ein aktuelles und repräsentatives Bild des Brain Drains aus Österreich darstellen zu können.

9. Quellenverzeichnis

Appleyard Reginald (1989): The Impact of International Migration on Developing Countries. OECD. Paris.

Ataç Ilker; Küçük Bülent; Şener Ulaş (Hrsg.) (2008): Perspektiven auf die Türkei – Ökonomische und gesellschaftliche (Dis-)Kontinuitäten im Kontext der Europäisierung. Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster.

Attia Iman; Marburger Helga (Hrsg.) (2000): Alltag und Lebenswelten von Migrantenjugendlichen. IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation, Frankfurt.

Auernheimer Georg (2004): Gleichheit und Anerkennung als Leitmotive interkultureller Pädagogik. Universität Bern. Auch zu finden unter: <http://www.uni-koeln.de/ew-fak/paedagogik/interkulturelle/publikationen/bern.html> [12.12.2010].

Bade Klaus (1992): Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland. Migration in Geschichte und Gegenwart. Verlag C. H. Beck, München.

Bainski, Christiane (2005): Nach PISA und IGLU. Anforderung an Sprachlernkonzepte im Elementar- und Primarbereich. In: Charlotte Röhner (Hrsg.): Erziehungsziel Mehrsprachigkeit. Diagnose von Sprachentwicklung und Förderung von Deutsch als Zweitsprache. Weinheim/München: Juventa, S. 25 – 39.

Bellmann Lutz; Velling Johannes (Hrsg.) (2002): Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte. In Bundesanstalt für Arbeit. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beitrag 256, Nürnberg. S. 79-347.

Bhagwati Jagdish (2004): In Defense of Globalization. With a New Afterword. Oxford University Press, New York.

Blanpain Roger (Hrsg.) Pennings Frans/ Süral Nurhan (2006): Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market. Kluwer Law International, Netherlands.

Brecht Beatrix (1995): Analyse der Rückkehr von Gastarbeitern. Verlag für Wissenschaft und Forschung, Berlin.

Breinbauer Andreas (2008): Mobilität österreichischer und ungarischer Mathematiker. Ein Beitrag zur Brain Drain-Debatte in einem kleinen Segment Hochqualifizierter. Wien, V&R Unipress, Vienna University Press.

Brettell Caroline B.; Hollifield James F. (2000): Migration Theory. Talking across Disciplines. Routledge, London.

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2009): Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2009. Wien.

Cassarino Jean-Pierre (2004): Theorizing Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited. In: International Journal of Multicultural Societies (IJMS) Vol 6, No 2. S. 253-279.

Cerase, Francesco P. (1974): Expectations and reality. A case study of return migration from the United States to Southern Italy. In: International Migration Review 8 (1974), S. 245-262.

Click Schiller, N. /Basch, L./Blanc-Szanton, C. (1992): Transnationalism: a new analytic framework for understanding migration. In: Vertovec, S./Cohen, R. (Hrsg.): Migration, diaspora and Transnationalism. International Library of Studies on Migration. Cheltenham, S. 27 – 49.

Constant Amelia; Massey Douglas (2002): Return Migration by German Guest workers. Neoclassical versus New Economic Theories. In: International Migration, 40/4, S. 5-38.

Curlle Edda (2004): Migration in Europa – Daten und Hintergründe. Lucius & Lucius, Stuttgart.

Curlle Edda (2006): Theorieansätze zur Erklärung von Rückkehr und Remigration. In: Informationszentrum Sozialwissenschaften/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. No2. S. 7-23.

Datta Asit (Hrsg.) (2005): Transkulturalität und Identität. Bildungsprozesse zwischen Exklusion und Inklusion. IKO-Verlag für interkulturelle Kommunikation, Frankfurt/Main.

Dietze Gabriele (2006): Critical Whiteness Theory und Kritischer Okzidentalismus. Zwei Figuren hegemonialer Selbstreflexion. In: Tißberger, Martina [u.a.] (Hrsg.): Weiß-Weißsein-Whiteness: kritische Studien zu Gender und Rassismus / Critical Studies on Gender and Raxism. Lang, Frankfurt/Main. S. 219-247.

Esser Hartmut/Friedrichs Jürgen (1990): Generation und Identität. Theoretische und empirische Beiträge zur Migrationssoziologie. Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen.

Ette Andreas; Sauer Lenore (2010): Auswanderung aus Deutschland. Daten und Analysen zur internationalen Migration deutscher Staatsbürger. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Fassmann Heinz, Münz Rainer (Hg.) (1996): Migration in Europa. Historische Entwicklung, aktuelle Trends und politische Reaktionen. Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Fassmann Heinz; Meusburger Peter (1997): Arbeitsmarktgeographie. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext. B. G. Teubner, Stuttgart.

Fassmann Heinz; Hintermann Christiane; Kohlbacher Josef; Reeger Ursula (1999): Arbeitsmarkt Mitteleuropa. Die Rückkehr historischer Migrationsmuster. Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien.

Fassmann Heinz; Münz Rainer (2000): Ost-West-Wanderung in Europa. Böhlau Verlag, Wien.

Fassmann Heinz; Kohlbacher Josef; Reeger Ursula (2001): Integration durch berufliche Mobilität. Eine empirische Analyse der beruflichen Mobilität ausländischer Arbeitskräfte in Wien. Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien.

Fassmann Heinz (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001 – 2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Verlag Draver, Klagenfurt.

Feldmann Klaus (2006): Soziologie kompakt. Eine Einführung. 4. Überarbeitete Auflage. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Fischer Christina; Athemeliotis Alexis (Hrsg.) (2009): Jugend – Migration – Sozialisation – Bildung. Festschrift zum 65. Geburtstag von Hartmut M. Giese. Lit Verlag, Berlin.

Sezer Kamarun; Dağlar Nilgün (Hrsg.) (2009): TAsD-Studie. Identifikation mit Deutschland. Futurorg-Institut. Dortmund. Online unter: <http://tasd.futureorg.de/> [Zugriff: 19.11.2010].

Gaitanides Stefan (2003): Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Jugend- und Sozialarbeit. In: Sozialmagazin. 3/2003, S. 42-48.

Gogolin, Ingrid (2005): Erziehungsziel Mehrsprachigkeit. In: Charlotte Röhner (Hrsg.): Erziehungsziel Mehrsprachigkeit. Diagnose von Sprachentwicklung und Förderung von Deutsch als Zweitsprache. Weinheim/München: Juventa, S. 13-24.

Gomolla, Mechthild (2006): Fördern und Fordern alleine genügt nicht! Mechanismen institutioneller Diskriminierung von Migrantenkindern und –jugendlichen im deutschen Schulsystem. In: Georg Auernheimer (Hrsg.): Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder. 2. Überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 87-102.

Griese Hartmut M., Kürşat-Ahlers Elçin; Schulte Rainer; Vahedi Massoud; Waldhoff Hans-Peter (Hrsg.) (2002): Was ist eigentlich das Problem am Ausländerproblem? Über die soziale Durchschlagskraft ideologischer Konstrukte. IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation, Wien.

Griese Hartmut M. (2004): Kritik der „interkulturellen Pädagogik“. Essays gegen Kulturalismus, Ethnisierung, Entpolitisierung und einen latenten Rassismus. Lit Verlag, Münster.

Griese Hartmut M.; Schulte Rainer; Sievers Isabel [u.a.] (2007): Wir denken deutsch und fühlen türkisch. Sozio-kulturelle Kompetenzen von Studierenden mit Migrationshintergrund Türkei. IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation, Frankfurt.

Gültekin Nevâl (2003): Bildung, Autonomie, Tradition und Migration. Doppelperspektivität biographischer Prozesse junger Frauen aus der Türkei. Leske+Budrich, Opladen.

Gürses Hakan (2003): Funktionen der Kultur. Zur Kritik des Kulturbegriffs. In: S. Nowotny/M. Staudigl (Hg.): Grenzen des Kulturkonzepts. Meta-Geneologie. Wien: Turia und Kant. S.13-34. Online zu finden unter: http://homepage.univie.ac.at/hakan.guerses/php/texte/funktionen_kultur.pdf [Zugriff: 12.12.08]

Hall, Stuart (2004): Das Spektakel des Anderen. In: Ideologie, Identität, Repräsentation. Ausgewählte Schriften 4, Hamburg. S. 108-165.

Han Petrus (2005): Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle – Fakten – Politische Konsequenzen – Perspektiven. Lucius & Lucius, Stuttgart.

Hobsbawm Eric J. (2008): Der Nationalstaat – Ein Auslaufmodell. Über die ungeklärten Loyalitäten der mobilen Staatsbürger. In: Immer der Arbeit nach. Migration im Zeitalter der Globalisierung. Edition Le Monde diplomatique, 4/2008, S. 18 – 20.

Hofmann Juliane (2006): The best of both worlds. Eine Fallstudie zu “Long distance-Transmigranten” zwischen Europa und Neuseeland. Universitätsverlag, Potsdam.

Hummrich Merle (2002): Bildungserfolg und Migration. Biographien junger Frauen in der Einwanderungsgesellschaft. Leske+Budrich, Opladen.

Hunger, Uwe (2003): Brain Drain oder Brain Gain: Migration und Entwicklung. In: Thränhardt, Dietrich/ Hunger, Uwe (Hrsg.): Migration im Spannungsfeld von Globalisierung

und Nationalstaat. Leviathan Sonderheft 22/2003. Westdeutscher Verlag: Wiesbaden. S. 58-75.

Husa Karl/ Christof Parnreiter/ Stacher Irene (Hrsg.) (2000): Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Brandes & Apsel / Südwind, Wien.

IOM; BMI (2006): Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk. Rückkehrmigration in Österreich. Österreichischer Beitrag zum europäischen Forschungsprojekt III: Return Migration in the EU Member States. Wien.

Iredale, Robyn (2001): The migration of Professionals: Theories and Typologies. In: International Migration 39, 5: 7-26.

Juhasz, Anne; Mey, Eva (2006): Adoleszenz zwischen sozialem Aufstieg und sozialem Ausschluss. In: Vera King; Hans-Christoph Koller (Hrsg.): Adoleszenz – Migration – Bildung. Bildungsprozesse Jugendlicher und junger Erwachsener mit Migrationshintergrund. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 67-84.

Kämpf Tobias (2008): Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer. Campus Verlag, Frankfurt am Main.

King Russell (2002): Towards a New Map of European Migration. In: International Population Geography. No 8/2. S. 89-106.

King Russell; Ruiz-Gelices Enric (2002): International Student Migration and the European 'Year Abroad'. Effects on European Identity and Subsequent Migration Behavior. In: International Journal of Population Geography. No 9/3. S. 229-252.

Kirsten, Cornelia; Granato, Nadia (2004): Bildungsinvestitionen in Migrationsfamilien. In: Klaus J. Bade; Michael Bommers (Hrsg.): Migration – Integration – Bildung. Grundfragen und Problembereiche. IMIS-Beiträge 23. Osnabrück: o.V., S. 123-141.

Koppel Oliver; Plünnecke Axel (2009): Fachkräftemangel in Deutschland. Bildungsökonomische Analyse, politische Handlungsempfehlung, Wachstums- und Fiskaleffekte. Deutscher Institutsverlag, Köln.

Kornmann, Reimer (2006): Die Überrepräsentation ausländischer Kinder und Jugendlicher in Sonderschulen mit Schwerpunkt Lernen. In: Georg Auernheimer (Hrsg.): Schieflagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder. 2. Überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 71-85.

Koser Khalid; Salt John (1997): The Geography Highly Skilled. International Migration. Research Review 4. In: International Journal of Population Geography. Vol 3. S. 285-303.

Kratky Christoph (2006): Chancen und Schwierigkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses beim Sprung über die Grenzen. Internationalität und Mobilität an Österreichs Universitäten. Auslandserfahrung und wissenschaftliche Karriere. Workshop der Österreichischen Forschungsgemeinschaft, 15.- 16. 12. 2006. o.O.: http://www.oefg.at/text/veranstaltungen/international_mobilitaet/Beitrag_Kratky.pdf [Zugriff am: 26.01.2010]

Kürşat-Ahlers Elçin H. (1995): Die multikulturelle Gesellschaft: Der Weg zur Gleichstellung? Verlag für Interkulturelle Kommunikation, Frankfurt.

Laaser, Miriam (2008): Bildung Rückkehr und Entwicklung – Folgen von Rückkehr im Herkunftsland. Working Papers – Center on Migration, Citizenship and Development, No. 36. Bielefeld: COMCAD, 2008.

Langer Inghard (2000): Das Persönliche Gespräch als Weg in der psychologischen Forschung. GwG-Verlag, Köln.

Lederer, H. W., R. Rau, St. Rühl (1999): Migrationsbericht 1999. Zu- und Abwanderung nach und aus Deutschland. Europäisches Forum für Migrationsstudien (efms), Bonn.

Lee Everett S (1966): A Theory of Migration. In: 3 Demography 47, 49-56. Online unter: <http://www.students.uni-mainz.de/jkissel/Skripte/Lee.pdf> [Zugriff: 09.11.2010].

Leggewie Claus (2001): Gibt es eine transnationale Bürgergesellschaft? In: Leggewie, C./Münch, R. (Hrsg.): Politik im 21. Jahrhundert. Frankfurt/Main, S.458 – 479.

Lowell Lindsay B.; Findlay Allan; Stewart Emma (2004): Brain Strain: Optimising Highly Skilled Migration from Developing Countries. Institute for Public Policy Research. London. Online unter: <http://www.ippr.org/publicationsandreports/publications.asp?title=brain+strain&author=lowell&pubdate=2004&theme=Migration+and+Integration&search=search> [Zugriff 05.11.2010].

Lüscher, Kurt; Liegle Ludwig (2003). Generationsbeziehungen in Familie und Gesellschaft. UVK Verlagsgesellschaft mbH. Konstanz.

Mecheril Paul; Castro Varela María do Mar; Dirim Inci; Kalpaka Annita; Melter Claus (2010): Migrationspädagogik. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

Meusburger Peter (1998): Bildungsgeographie. Wissen und Ausbildung in den räumlichen Dimensionen. Spektrum Akademischer Verlag, Heidelberg und Berlin.

Mundende Chongo D. (1988): The Brain Drain and Developing Countries. In: Appleyard Reginald (Hrsg.): The Impact of International Migration on Developing Countries. OECD. Paris. S. 183-195.

Nauck, Bernhard (2004a): Familienbeziehungen und Sozialintegration von Migranten. In: Klaus J. Bade; Michael Bommers (Hrsg.): Migration – Integration – Bildung. Grundfragen und Problembereiche. IMIS-Beiträge 23. Osnabrück: o.V., S. 83-104.

Nohl Ardt-Michael (1996): Jugend in der Migration. Türkische Banden und Cliques in der empirischen Analyse. Schneider Verlag Hohengerken. Göttingen.

Nohl Ardt-Michael (2001): Migration und Differenzierung. Junge Einheimische und Migranten im rekonstruktiven Milieuvergleich. Leske + Budrich. Opladen.

Nohl Ardt-Michael/ Schittenhelm Karin/ Schmidtke Oliver/ Weiß Anja (Hrsg.) (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

OECD (1995): The Measurement of Scientific and Technological Activities: Manual or the Measurement of Human Resources devoted to S&T “Canberra Manual”, Paris.

OECD (2004) : Nachkommen von Migranten: schlechtere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt auch bei gleichem Bildungsniveau. Online unter: http://www.oecd.org/document/63/0,3343,de_34968570_35008930_43880255_1_1_1_1,00.html [Zugriff: 10.11.2010].

OECD (2007): Jobs for Immigrants, Vol. 1: Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden. Auch zu finden unter: http://www.oecd.org/document/7/0,3343,en_2649_201185_44222919_1_1_1_1,00.html [Zugriff: 19.11.2010].

OECD (2008a): OECD Beschäftigungsausblick – Ausgabe 2008. Online unter: <http://www.oecd.org/dataoecd/7/52/40938563.pdf> [17.10.2010].

OECD (2008b): The Price of Prejudice. Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity. In: Employment Outlook. S. 139-167. Auch zu finden unter: http://www.oecd.org/document/25/0,3343,en_2649_33927_40762969_1_1_1_1,00.html [Zugriff: 19.11.2010].

OECD (2008c): The Global Competition for Talent. Mobility of the Highly Skilled. Online unter: <http://www.oecd.org/dataoecd/55/3/41362303.pdf> [02.11.2010].

OECD; Brain Keeley (2009): International Migration. The human face of globalization. Online unter: http://www.oecd.org/document/7/0,3343,en_2649_201185_44222919_1_1_1_1,00.html [Zugriff: 19.11.2010].

OECD; Liebig, Thomas; Widmaier, Sarah (2009): Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview. OECD Social, Employment and Migration. Working Paper no. 97. Online unter: http://www.oecd.org/searchResult/0,3400,en_2649_201185_1_1_1_1,00.html [11.10.2010]

OECD (2010): International Migration Outlook. Sopemi. Auch zu finden unter: http://www.oecd.org/searchResult/0,3400,en_2649_201185_1_1_1_1,00.html [19.11.2010].

Pries Ludger (2001): Internationale Migration. Transcript Verlag, Bielefeld.

Pries Ludger (2008): Migration als Internationalisierung von Untern. Neben der wirtschaftlichen Globalisierung entstehen neue, Grenzen überschreitende Alltagskulturen. In: Immer der Arbeit nach. Migration im Zeitalter der Globalisierung. Edition Le Monde diplomatique, 4/2008, S. 20 – 26.

Pries Ludger (2008): Transnationalisierung der sozialen Welt. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Rittersberger-Tiliç Helga (1997): Vom Gastarbeiter zum Deutschler. Die Rückkehrer-Gemeinschaft in einer türkischen Kleinstadt. Verlag für Berlin-Brandenburg, Potsdam.

Rogers, Rosemarie (1984): Return Migration in Comparative Perspective. In: Kubat, Daniel: The Politics of Return. International Return Migration in Europe. Centro Studi Emigrazione: Rom. S. 277-299.

Sauer Lenore (2004): Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Theoretische Analyse der Auswirkungen und nationale sowie internationale Politikoptionen. Transfer Verlag, Regensburg.

Schultz, Theodore W. (1972): Human Resources - Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. New York.

Soremski Regina (2010): Das kulturelle Kapital der Migrantenfamilie: Bildungsorientierung der zweiten Generation akademisch qualifizierte Migrantinnen und Migranten. In: Nohl Arnd-Michael (Hrsg.): Kulturelles Kapital. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwandererinnen auf dem Arbeitsmarkt. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. S. 52-66.

Statistik Austria (2010): Migration und Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren. Online unter: http://www.statistik.at/web_de/presse/051839 [Zugriff: 19.11.2010].

Straubhaar Thomas (2002): Migration im 21. Jahrhundert. Von der Bedrohung zur Rettung sozialer Marktwirtschaften? Mohr Siebeck, Tübingen.

Strodl Robert; Weiss Hilde (2007): Soziale Kontakte und Milieus – ethnische Abschottung oder Öffnung? Zur Sozialintegration der zweiten Generation. In: Weiss (Hrsg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. S. 97-130.

Szelényi, Katalin (2002): Explaining the Migration and Settlement of Foreign Graduate Students: Global Integration Theory and the Theory of Cumulative Causation. Working Paper of 2002 for the UCLA Center for Comparative & Global Research Los Angeles. Los Angeles. Auch zu finden unter: <http://www.international.ucla.edu/ccgr/article.asp?parentid=2998> [Zugriff: 13.10.2010].

Weiss Hilde (Hrsg.) (2007): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Westerhoff Horst-Dieter (2007): Die Greencard. Zur Wirtschaftspolitik der rot-grünen Bundesregierung. Universität Duisburg. Campus Essen. Auch zu finden unter: <http://www.wiwi.uni-due.de/forschung/publikationen/diskussionsbeitraege/> [Zugriff: 19.11.2010].

Wolburg Martin (2001): On Brain Drain, Brain Gain and Brain Exchange within Europe. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.

10. Anhang

10.1. Zusammenfassung

Sowohl innerhalb des österreichischen als auch auf den internationalen Arbeitsmärkten lässt sich eine ähnliche Situation erkennen. In einigen Bereichen besteht hohe Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Obwohl die Regierung stets bemüht ist das Qualifikationsniveau von Beschäftigten und Arbeitssuchenden zu erhöhen, wird ein wachsender Bedarf an qualifizierten Fachkräften immer deutlicher. In Anbetracht der gesellschaftlich-demographischen Entwicklung laufen Industrieländer Gefahr die Sozial- und Pensionssysteme ohne einer gezielten Anwerbung von hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland auf Dauer nicht aufrecht erhalten zu können (Sauer 2004: 1ff). Obwohl die in dieser Studie befragten türkischstämmigen österreichischen Studierenden die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, das österreichische Schulsystem durchlaufen haben und kurz vor dem Hochschulabschluss stehen, besteht die Befürchtung in Österreich keine adäquate Anstellung finden zu können. In einem Bericht der OECD wird ersichtlich, dass angehöriger ethnischer Minderheiten in Österreich durchschnittlich 40% bis 50% länger auf Jobsuche sind als die vergleichbare Gruppe ohne Migrationshintergrund (OECD 2008b: 152).

In dieser Diplomarbeit wird anhand von zehn offenen Gesprächen versucht die Situation von türkischstämmigen österreichischen Studierenden zu erfassen. Ziel dieser Interviews ist es die Gründe und Erwartungen welche mit einer Abwanderung in die Türkei verbunden sind zu erfragen. Alle Probanden befinden sich kurz vor dem Abschluss des Studiums und hegen den Wunsch nach dem Studium in die Türkei, das Land welches ihre Eltern verließen, zurückzukehren. Durch die zusammenfassende Analyse aller Gespräche werden drei zentrale Thematiken von allen zehn Probanden erläutert. Erstens besteht die Erwartung aufgrund der in Österreich abgeschlossenen Hochschulbildung sowie der Sprachkenntnisse in der Türkei schnell eine adäquate Anstellung zu finden. Zweitens stellt die Befürchtung in Österreich aufgrund eines ausländisch klingenden Namens bei der Arbeitssuche diskriminiert zu werden einen prägnanten Abwanderungsgrund dar und drittens geben alle Probanden Istanbul als primäre Zielregion an. Darüber hinaus werden in dieser Diplomarbeit Thematiken wie Identität, Generation, Sozialisation, Kulturelles Kapital, Humankapital, Abwanderungsformen von Hochqualifizierten sowie des Fachkräftemangels innerhalb der Brain Drain Debatte aufgegriffen.

10.2. Abstract

Within Austria's employment market there is a need for highly qualified personnel, which the government aims to meet through a program directed towards attracting highly skilled migrants into the country. This proposed program will control immigration into the country, with a design similar to the green card in the United States or the blue card in the European Union. However, this development is firstly seen to lead to a selective migration system, which differentiates between "good and bad" migrants, and secondly, to neglect the existing pool of highly skilled people in Austria of a migration background. It is against this backdrop that this research paper aims to analyse the situation of Austrian students who have Turkish roots, are studying economics, sociology, law, or informatics at university and are planning to return to the country their parents left, because they do not see any adequate employment opportunities in Austria.

While the Austrian government is trying to hire highly skilled people from abroad, it seems that highly skilled people in Austria, who have a migration background, are being left behind. In a recent study by the OECD it was found that Austrians of Turkish descent, alongside other ethnic minorities, need to search on average 40% to 50% longer than 'native' Austrians to find employment. This was despite them holding Austrian citizenship, having gone through the Austrian educational system, and graduating from an Austrian University (OECD 2008b: 152).

On the basis of ten interviews this paper analyses the reasons and expectations of young highly qualified Austrians with Turkish roots who are planning to migrate to Turkey after their graduation. During the interviews three expectations and reasons were mentioned by all interviewed persons. First it turned out that those students expect to find an adequate job in Turkey because of their language skills and their degree from an Austrian university. Secondly the interviewed students with Turkish roots suspect a very long job search situation and are afraid of discrimination on the Austrian employment market. Thirdly Istanbul is the main destination for all interviewed persons. Central topics which are analyzed in this research paper are Identity, generation, socialization, cultural capital, human capital, migration and remigration of highly skilled people and their effects on the Austrian Brain Drain Phenomenon.

10.3. Curriculum vitae

Name		Christina Minichberger
Geburtstag		12.09.1983
Geburtsort		Linz
Schulbildung	1990 – 1994	Volksschule Gallneukirchen, OÖ
	1994 – 1998	Europaschule, Linz
	1998 – 2004	HLW Linz, Auhof
	Juni 2004	Reifeprüfung
Hochschulbildung	2004	Studienbeginn Diplomstudium Pädagogik, mit den Schwerpunkten: Sozialpädagogik, Aus- und Weiterbildungsforschung, Internationale Entwicklung und Cultural Studies
Sozialpädagogische Praxiserfahrungen	Seit 2011	Hortbegleitung und Einzelbetreuung von Jugendlichen und Kindern (VSG move)
	2009/2010	Nachmittagsbetreuung (VS am Judenplatz)
	Frühjahr 2009	Praktikum bei der Jugendwohlfahrt OÖ
	Sommer 2008/2009	Integrative Kinderferien (Volkshilfe)
	2006	Volontärin Uganda (Edirisa)
	2005	Ferienlagerleitung (ÖAAB)