



universität
wien

DIPLOMARBEIT

**Mehrfach- Diskriminierung von Mädchen und Frauen mit türkischem
Migrationshintergrund in Österreich**

Verfasserin

Cheryl Milani

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl: A 300

Studienrichtung: Politikwissenschaft

Betreuer: Univ.-Doz. Dr. Johann Wimmer

Danksagung

Auf diesem Wege möchte ich mich bei Univ.-Prof. Mag. Dr. Johann Wimmer herzlich für die Annahme und die Betreuung meiner Diplomarbeit bedanken.

Bezüglich meiner Befragungen, welche die Grundlage der Arbeit darstellen, bedanke ich mich weiters bei all meinen Interviewpartnern. Ohne deren hohes Engagement und Offenheit, wäre diese nicht umsetzbar gewesen.

Weiters gilt mein Dank all jenen, die mich während meines Studiums und bei der Verfassung der Diplomarbeit begleitet und unterstützt haben, insbesondere meiner Familie.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	6
2. Theoretische Grundlagen und Begriffe	10
2.1. Erste, zweite und dritte Generation.....	10
2.2. Achsen der Differenz.....	11
2.3. Migration.....	12
2.4. Integration.....	14
2.5. Zugehörigkeit	16
2.6. Minderheit.....	17
2.7. Diskriminierung	18
3. Die Situation türkischer MigrantInnen mit dem Fokus „Arbeitsmarkt“	20
3.1. Immigration aus der Türkei im Rahmen des „Gastarbeiterprinzips“	20
3.2. Soziodemographische Daten und Fakten.....	21
3.3. Arbeitsmarkt	28
3.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	28
3.3.2 Die Integrationsvereinbarung (IV) 2011	31
3.3.3 Das Modulsystem	32
3.3.4 MigrantInnen und Erwerbstätigkeit	34
3.3.5 Rot-Weiß-Rot Karte.....	35
3.4. Integration und Unterstützung.....	36
3.5. Verteilung nach Branchen.....	37
3.6 Arbeitslosigkeit und Diskriminierung.....	39
4. Sozioökonomische Rahmenbedingungen, Arbeits- und Lebenswelten	44
4.1 Frauen und Migration	44
4.2 Bildung und Lebensplanung.....	48
4.3 Zugehörigkeit	51
4.4 Relevanz des Kopftuchs	53
4.5. Zwangsverheiratung	56
4.6. Arbeitsmarkt als diskriminierende weibliche Form	58
5. Qualitative Forschungsmethoden – das Interview	66
5.1. Standardisiertes und nicht standardisiertes Interview.....	66

5.2. Auswertungsverfahren	68
5.3. Untersuchungsverlauf und Schwierigkeiten	69
6. Auswertung der Interviews	70
6.1. Auswertungsgruppe Migrantinnen.....	70
6.1.1 Frau B.A	70
6.1.2 Frau B.B	75
6.1.3 Frau B.C.....	77
6.2. Auswertungsgruppe Unternehmen	81
6.2.1 Simacek.....	81
6.2.2 Supermarkt 1.....	85
6.2.3 Spar.....	89
6.2.4 Post.....	93
6.3 Auswertungsgruppe Institutionen	97
6.3.1 Migrationsexpertin 1	97
6.3.2 Migrationsexpertin 2	100
6.3.3 Migrationsexperte 3	103
6.3.4 Integrationsfonds	107
6.3.5 SPÖ.....	113
6.3.6 FPÖ.....	117
6.3.7 AMS.....	120
7. Schlusswort.....	125
Literatur.....	129
Internet.....	135
Abstract.....	139
Curriculum Vitae.....	140

1. Einleitung

Österreich hat sich in den vergangenen Jahrzehnten, wenn auch nicht ganz freiwillig, zu einem Einwanderungsland entwickelt; die empirischen Fakten sprechen eine klare Sprache.¹ Die Bevölkerungsgruppe mit türkischem Migrationshintergrund nimmt dabei eine zentrale Position ein; so stellt diese - nach MigrantInnen aus Deutschland an erster Stelle und Serbien, Montenegro und Kosovo an zweiter Position - mit 185.000 Personen die drittgrößte Herkunftsgruppe dar.² ImmigrantInnen mit türkischem Migrationsgrund waren bzw. sind in Österreich sowohl auf der Ebene der Gesellschaft, als auch auf jener des Arbeitsmarktes³ mit spezifischen Strukturen konfrontiert, durch welche ihr „Ausländisch-Sein“ mit begrenzten Möglichkeiten bzw. Formen von Diskriminierung einhergeht.

Diese sollen in der vorliegenden Arbeit im Hinblick auf die Situation von türkischen MigrantInnen im Generellen, sowie von türkischen Migrantinnen im Spezifischen untersucht werden.

Zudem liegt der Fokus der vorliegenden Analyse auf Gender⁴, wobei festgehalten werden kann, dass Frauen, im Hinblick auf Migrationsprozesse, zugleich Akteurinnen und Opfer sind.⁵ In der einschlägigen Literatur zu Migration rückten Fragen nach Gender erst spät in den Fokus, und so wird auch die

¹ Vgl. Fassmann/Stacher, 2003, S.4. Anfang 2011 lag der Bestand der ausländischen Wohnbevölkerung bei 928.000 Personen oder 11% der Gesamtbevölkerung (Vgl. Statistik Austria, 2011, S.9).

² Vgl. Statistik Austria, 2011, S.9.

³ Zwischen den Themenbereichen Integration und Arbeit besteht ein unmittelbarer Zusammenhang; diese bedingen sich gegenseitig und sind somit im Hinblick auf die Betrachtung der Arbeits- und Lebensrealitäten von türkischen MigrantInnen von zentraler Bedeutung (Vgl. Schebesta, 2006: 44-49).

⁴ "Gender" meint das sozial hergestellte Geschlecht in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht. Gender ist keine statische Größe sondern vielmehr ein offener Prozess, welcher durch soziale Institutionen konstituiert wird, von der Familie bis hin zum Staat (Vgl. Mahler/Pessar nach Staudenmayer, 2006, S. 45).

⁵ Vgl. Boos-Nünning/Arat, 1998, S. 293.

Thematik von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt erst seit kurzem detaillierter behandelt.⁶

Beginnend mit theoretischen Grundlagen, welche sich mit Begriffserklärungen befassen und die Unterschiede in den jeweiligen Migrationsgenerationen hervorheben, beschäftigt sich anschließend der weitere Teil der Arbeit mit der historischen Entwicklung, soziodemografischen Verhältnissen und mündet in einer Abgrenzung der tatsächlichen Möglichkeiten für MigrantInnen, welche der österreichische Staat, seine Institutionen und schlussendlich der Arbeitsmarkt anbieten.

Der Hauptteil dieser wissenschaftlichen Arbeit liegt in der Bewertung des österreichischen Arbeitsmarktes und dessen Zugang für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund. Fragen der Zugehörigkeit und der eigenen Identität spielen hierbei eine wichtige und bedeutende Rolle. Dazu gehört die Stellung im sozialen Gefüge und spezifische Problematiken, welche durch den bestehenden österreichischen Arbeitsmarkt determiniert sind.

Die aus den zusammengetragenen Quellen entstandenen Fragestellungen lauten wie folgt:

Werden MigrantInnen mit türkischer Herkunft im Generellen, sowie Mädchen und Frauen mit türkischem Migrationshintergrund (zweite und dritte Generation) im Spezifischen in der österreichischen Gesellschaft und am österreichischen Arbeitsmarkt diskriminiert. Wenn ja, in welcher Form?

Die Motivation hinter dieser Forschungsfrage war einerseits das Interesse an Migrationspolitik und andererseits die Wissenslust am Herausbilden von

6 Vgl. Granato/Schittenhelm, 2003, S. 109.

Wechselspielen von Staatsbürgerschaft und Integration sowie die daraus entstehenden Prozesse.

Diesbezüglich wird folgende Hypothese aufgestellt:

Türkische MigrantInnen sind sowohl auf der Ebene der österreichischen Gesellschaft, als auch auf jener des österreichischen Arbeitsmarktes mit Diskriminierung konfrontiert. Diese betrifft Frauen stärker als Männer.

Um diesen Fragestellungen sowie der aufgestellten Hypothese nachzugehen, habe ich Interviews mit betroffenen Migrantinnen, mit Verantwortlichen verschiedener Unternehmen, Institutionen wie Migrationszentren, politischen Parteien und dem AMS geführt.

Das Betrachten der Arbeits- und Lebenswelten von Mädchen und Frauen mit türkischer Herkunft in Österreich ist von umso größerer Relevanz, da weibliche Migrantinnen gegenüber männlichen Migranten und gegenüber anderen weiblichen Herkunftsgruppen verstärkt benachteiligt sind.⁷ Frauen mit türkischem Migrationshintergrund werden in Europa so nicht nur auf materieller, sondern auch auf symbolischer Ebene diskriminiert. Häufig werden sie als Sinnbild „der türkischen Kultur“ dargestellt; als Opfer ebendieser Kultur, unterdrückt durch Kopftuch und Zwangsehe.⁸

Entgegen dieser homogenisierend-pauschalisierenden Vorurteile sollen in der folgenden Analyse die komplexen Arbeits- und Lebensrealitäten von Mädchen und Frauen mit türkischem Migrationshintergrund untersucht werden. Dafür sind nicht nur Fakten und Daten erforderlich, sondern genau so sehr ein Blick auf unterschiedliche relevante Lebensbereiche, seien sie soziokultureller, politischer

⁷ Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, 2007, S. 53

⁸ Vgl. Etwa Baumgartner/ Karabek 1987

oder ökonomischer Art. Für jene Bereiche, in denen adäquate Literatur vorzufinden war, sollen in diesem Sinne Akteurinnen selbst zu Wort kommen. Anhand qualitativer Forschungsmethoden wurden die Ergebnisse abschließend zusammengefasst, ausgewertet und mit einem Fazit geschlossen.

2. Theoretische Grundlagen und Begriffe

Im Folgenden werden Grundlagen und Begriffe geklärt, die für die weitere Arbeit von Relevanz sind.

2.1. Erste, zweite und dritte Generation

Sowohl in der Diskussion um Personen mit Migrationshintergrund, als auch in der einschlägigen Literatur, werden die Begriffe „MigrantIn“, „AusländerIn“⁹ und „Person mit Migrationshintergrund“ nicht einheitlich verwendet. Zur inhaltlichen Abgrenzung wird dabei hauptsächlich die Staatsangehörigkeit herangezogen, welche allerdings kein eindeutiges Kriterium darstellt.¹⁰ Eine klare Unterscheidung kann zwischen MigrantInnen der ersten, zweiten und dritten Generation getroffen werden. MigrantInnen der ersten Generation sind jene ZuwanderInnen, die im Rahmen der sogenannten Gastarbeitermigration¹¹ nach Österreich kamen. Als zweite Generation wird infolgedessen jene Gruppe der Gastarbeiterkinder, und als dritte Generation jene der Gastarbeiterkinderkinder bezeichnet.¹² Häufig werden auch Personen, die im Ausland geboren wurden und im Alter von vier bis sieben Jahren eingewandert sind als der zweiten

⁹ Der Begriff „AusländerIn“ soll aufgrund seiner im gängigen gesellschaftspolitischen Diskurs negativ-diskriminierenden Konnotation in der vorliegenden Arbeit nicht verwendet werden.

¹⁰ Vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007, S. 165.

¹¹ Der Begriff „GastarbeiterIn“ (meistens in der männlichen Form) bezeichnet gezielt angeworbene „Arbeitskräfte“ vonseiten des österreichischen Staates ab dem Jahr 1961 (Italien). Darauf folgten Abkommen mit Spanien (1962), der Türkei (1964) und dem damaligen Jugoslawien (1966) (Vgl. Janisch, 2009, S. 26-27). Der Begriff ist euphemistisch, denn die sogenannten „Gastarbeiter“ wurden primär als temporäre Arbeitskräfte gebraucht bzw. teilweise ausgebeutet. Anstatt in die Türkei zurück zu kehren ließ sich der Großteil jedoch in Österreich nieder und kann insofern als MigrantInnen bzw. EinwanderInnen bezeichnet werden (Vgl. Fassmann/Stacher/Strasser, 2003, S. 7-8).

¹² Vgl. Schebesta, 2006, S. 33.

Generation zugehörig betrachtet.¹³ Mit „Personen mit Migrationshintergrund“ werden in der vorliegenden Arbeit Menschen bezeichnet, deren Eltern oder Großeltern im Ausland geboren wurden.

2.2. Achsen der Differenz

Rasse bzw. Ethnizität, Klasse und Geschlecht¹⁴ sind allesamt Kategorien der Differenz, d.h. der soziopolitischen Hierarchisierung. Sie stehen in keinem additiven Verhältnis, sondern greifen vielmehr ineinander. In der einschlägigen feministischen Debatte wurde beispielsweise aufgezeigt, dass im Hinblick auf umfassende Diskriminierungsanalysen die Kategorie Geschlecht nicht ausreicht. Stattdessen müsse eine integrale Herangehensweise ebenso rassistische Trennlinien, Schichtunterschiede, sowie sexuelle Orientierung mit einbeziehen. Postkoloniale sowie dekonstruktivistische Ansätze spielen im Rahmen dieser Debatte seit Anfang der 1980er Jahre eine zentrale Rolle.¹⁵ Das Anerkennen bzw. das Aufzeigen ebendieser Kategorien steht dabei stets in Beziehung zu Machtverhältnissen, wie die zwei Gesellschaftsforscherinnen Becker-Schmidt und Knapp meinten:

„In den so genannten Kanon-Kategorien ging es um die politischen, sozialen und erkenntnistheoretischen Grundlagen eines Machtverhältnisses, das soziale Kategorien wie Ethnizität, Geschlecht und Klasse zugunsten eines weiß-

¹³ Wie Janisch in ihrer Dissertation ausführt ergeben sich bei Berechnungen unter Berücksichtigung der im Kleinkinderalter zugewanderten Personen jedoch keine erheblichen Unterschiede (Vgl. Janisch, 2009, S. 13-14).

¹⁴ „Geschlecht“ als politikwissenschaftliche Kategorie heißt, den Begriff als eine „gesellschaftliche und politische Strukturkategorie“ (Sauer nach Traunsteiner, 2004, S.14) zu verstehen. „Geschlecht“ geht zudem über ein rein biologisches Verständnis hinaus und nimmt stets die Frage nach Macht und Hierarchisierungen in den Blick (Vgl. Traunsteiner, 2004, S. 14-15).

¹⁵ Vgl. Becker-Schmidt/Knapp, 2007, S. 105-111.

*männlich-christlichen Kulturverständnisses unberücksichtigt ließ bzw. ‚neutralisiert‘ hatte“.*¹⁶

Im Hinblick auf die Position von weiblichen Drittstaatsangehörigen¹⁷ am österreichischen Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass diese (zumindest) durch ihr „Frau-Sein“ und durch ihre Zugehörigkeit zu Drittstaatsangehörigen diskriminiert werden. Dabei basiert das österreichische politische System einerseits auf Ungleichheiten und reproduziert diese zugleich.¹⁸

2.3. Migration

In Anlehnung an den deutschen Migrationsbericht 1999 kann Migration als

*„[...] räumliche Bewegung zur Veränderung des Lebensmittelpunktes von Individuen oder Gruppen über eine bedeutsame Entfernung [...]“*¹⁹ bezeichnet werden.

Die Bewegung bezieht sich auf die österreichische Nationalgrenze. Der/die MigrantIn gehört ab dem Zeitpunkt seiner/ihrer Niederlassung in Österreich zur Wohnbevölkerung und wird als EinwanderIn bezeichnet. Als unterschiedliche Formen der Migration, welche mit divergierenden Wanderungsursachen einhergehen, können „AsylwerberInnen“, „ArbeitsmigrantInnen“ sowie in

¹⁶ Milich nach Becker-Schmidt/Knapp, 2007, S.110.

¹⁷ „Drittstaatsangehörige“ bezeichnet jene Menschen, die aus Nicht-EU/EWR-Staaten stammen. Aus einem kritischen Blickwinkel betrachtet kann gesagt werden, dass ebendiese innerhalb des österreichischen Staats sozusagen als „Ungleiche“ betrachtet und behandelt werden. Da ihnen der exklusive Status der österreichischen Staatsbürgerschaft verwehrt wird, gelten sie als „Andere“, „Fremde“ oder „AusländerInnen“ (Vgl. Traunsteiner, 2004, S. 18-19).

¹⁸ Vgl. Traunsteiner, 2004, S. 7-9.

¹⁹ Vgl. Lederer/Rau/Rühl nach Fassmann/Stacher/Strasser, 2003, S. 7.

historischer Perspektive „GastarbeiterInnen“ genannt werden.²⁰ Einer der wichtigsten Beweggründe für Migration ist der Wunsch, durch Arbeit ein Leben in (bescheidenem) Wohlstand zu führen.²¹ Es soll in diesem Zusammenhang betont werden, dass MigrantInnen, selbst wenn sie sich in einem neuen Aufnahmeland niederlassen, nicht losgelöst von ihrem Herkunftsland betrachtet werden können. Vielmehr werden familiäre, ökonomische, soziale, organisatorische, religiöse und politische Beziehungen aufrecht erhalten. Transnationale Prozesse sind dabei zwar physisch in Staaten verankert, Translokalitäten sind zugleich aber flexibel und fluid, wobei nicht nur physisch-reale, sondern ebenso imaginäre Verbindungen von Relevanz sind. Transnationale Subjekte befinden sich in der Aufnahmegesellschaft zudem innerhalb lokaler Machtstrukturen, welche deren Möglichkeiten strukturieren.²²

Die Migrationsforschung war lange Zeit geschlechterblind. So wurden in der einschlägigen Debatte fast ausschließlich männliche Arbeitsmigranten in den Blick genommen; wenn Frauen thematisiert wurden, dann in Abhängigkeit zu Männern. Hier wurde davon ausgegangen, dass Migranten ihre Frauen und Kinder „nachholten“ und die Tatsache, dass Frauen im Migrationsverlauf häufig die Pionierinnenrolle zukommt, wurde nicht anerkannt.²³ Die migrantische Frauenfigur wurde somit aus einem eurozentristischen Blickwinkel homogenisiert und in der Repräsentation auf einen passiven Status als Abhängige und/oder Opfer reduziert. In der vergangenen Dekade hat sich in der einschlägigen Debatte zwar eine verstärkte Beschäftigung mit frauenspezifischen Fragen entwickelt, nichtsdestotrotz besteht weiterhin Aufholbedarf.²⁴ Ein theoretischer Ansatz, welcher sich explizit mit Gender im Rahmen von transnationalen Prozessen beschäftigt, ist jener der „Gendered geographies of power“. Dieser

²⁰ Vgl. Fassmann/Stacher/Strasser, 2003, S. 7.

²¹ Vgl. Bussjäger, S. 20

²² Vgl. Staudenmayer, 2006, S. 42-44.

²³ Vgl. Appelt nach Traunsteiner, 2004, S. 98.

²⁴ Vgl. Traunsteiner, 2004, S.98-99, Vgl. Greifeneder, 2006, S. 12-13.

fokussiert sogenannte geographische Landschaften, was bedeutet, dass Gender simultan in verschiedenen räumlichen und sozial multiplen Landschaften operiert. Weiters fasst der Ansatz soziale Orte in Hinblick auf Machtverhältnisse ins Auge, wobei Achsen der Differenz eine zentrale Position einnehmen. Außerdem wird die sogenannte Geometrie der Macht analysiert, im Rahmen welcher das Zusammenspiel von Agency und den spezifischen, mit Macht durchzogenen Lokalitäten hervorgehoben wird.²⁵ Es ist insofern von Relevanz Migrationsprozesse im Hinblick auf Machtverhältnisse, die soziale Verortung sowie die Handlungsspielräume von Individuen und spezifischen Gruppen - in diesem Fall MigrantInnen und Frauen türkischer Herkunft - in den Blick zu nehmen.²⁶

2.4. Integration

In der einschlägigen wissenschaftlichen Debatte gibt es keine Klarheit darüber, was „Integration“ bedeutet. Es herrscht ebenso wenig Einigkeit darüber, ob die Integration von MigrantInnen eine Aufgabe des Nationalstaates sei.²⁷ Generell meint „Integration“ das „Zusammenführen“ der zugewanderten Gesellschaft mit der Mehrheitsgesellschaft.²⁸ Der Begriff ist aus dem Grund so kontrovers, da mit ihm sehr unterschiedliche politisch-normative Ausrichtungen verknüpft sind. Die diesbezügliche Frage betrifft das Ausmaß der angestrebten gesellschaftlichen Eingliederung. In einer extremen Form bedeutet Eingliederung perfekte Anpassung bzw. Angleichung an die österreichische Mehrheitsgesellschaft, d.h. Assimilation. In einer offeneren Form wird jedoch für eine pluralistische Gesellschaft plädiert, innerhalb derer Platz für verschiedene Kulturen sein soll, solange ein Mindestmaß an Eingliederung geschieht. Diese Form nennt sich

²⁵ Vgl. Mahler/Pessar nach Staudenmayer, 2006, S. 44-46.

²⁶ Vgl. Staudenmayer, 2006, S. 45-46.

²⁷ Vgl. Fassmann nach Thienel, Favell nach Thienel, 2007, S. 83.

²⁸ Vgl. Diehm, u.a., S. 162f, Vgl. Fassmann, u.a., S. 12f.

„Kulturelle Diversität“.²⁹ Eine zentrale Komponente hinsichtlich der Definition des Begriffs ist - zumindest offiziellen Definitionen nach – die gegenseitige Bereitschaft zur Integration. Die Europäische Union bedient sich so beispielsweise eines ganzheitlichen Integrationsbegriffs. Integration sei ein „gegenseitiger Prozess basierend auf gleichen Rechten und Pflichten der rechtmäßig in einem Mitgliedstaat ansässigen Drittstaatsangehörigen und der Gesellschaft des Gastlandes [...], der auf die umfassende Partizipation der Einwanderer abzielt.“³⁰ Im Hinblick auf die soziale Eingliederung in die Gesellschaft ist es zudem unabdingbar, an den gesellschaftspolitischen Aufgaben und Leistungen wie Arbeit, Wohnen, Gesundheit, Recht und Erziehung zu partizipieren. Zwischen Integration und Arbeit besteht dabei ein unmittelbarer Zusammenhang.³¹ Ebenso unabdingbar ist das Erlernen der deutschen Sprache im Hinblick auf eine erfolgreiche Integration; dies bestätigen sowohl theoretische Annahmen³² als auch empirische Forschungsergebnisse.³³ Die aktuelle Integrationssituation in Österreich kann nach Heltmeyer, welcher Professor für Pädagogik an der Universität Bielfeld ist, als „paradoxes Zwischenergebnis“ bezeichnet werden, insofern als Integrationschancen und gleichzeitig Desintegrationsgefahren noch nie so groß waren.³⁴

²⁹ Vgl. Fassmann/Stacher/Strasser, 2003, S. 10.

³⁰ Vgl. Kommission über Einwanderung, Integration und Beschäftigung nach Thienel, 2007, S. 85.

³¹ Vgl. Diehm, u.a., S. 162 „Beschäftigung ist ein Schlüsselement für einen gelungenen Integrationsprozess und eine wichtige Voraussetzung für die Eingliederung in die Gesellschaft. [...] Eine hohe Arbeitslosigkeit unter Migranten hingegen kann sich negativ auf die öffentliche Einstellung zu Migranten auswirken und den Integrationsprozess behindern. In diesem Zusammenhang ist die Problematik zu erwähnen, dass arbeitslose Zuwanderer zum Teil als Nutznießer des Sozialsystems betrachtet werden, die nicht zur Wohlfahrt der Gesellschaft beitragen.“ (Wolf-Maier/Kreuzhuber)

³² Vgl. Hämmig 2000, S. 53.

³³ Vgl. Schebesta, 2006, S. 144.

³⁴ Vgl. Heltmeyer nach Segert, 2008, S.7-8.

2.5. Zugehörigkeit

Zugehörigkeit meint primär die subjektive Realität, steht zugleich aber auch in direkter Beziehung zu intersubjektiven und sozialen Realitäten:

*„Bei Zugehörigkeitsrealität handelt es sich um ein symbolisches Verhältnis, das selbstverständlich Auswirkungen auf die Ebene von Institution und Identität besitzt. Subjektive Realität von (Nicht-)Zugehörigkeit ist allerdings nicht lediglich als selbstgesetzte Wirklichkeit zu verstehen, sondern entsteht unter Einfluss von Vorgaben, Erwartungen und Zuschreibungen sozialer und intersubjektiver Art, sodass diese Einflüsse in ihr ihren Widerhall finden“.*³⁵

Das Gefühl von Zugehörigkeit steht in Bezug zu dem Gefühl „zu Hause“ zu sein, wobei Heimat als jener Ort verstanden wird, der den ständigen Lebensmittelpunkt darstellt. Im Hinblick auf einen neuen Lebensmittelpunkt im Zuge von Migrationsprozessen ist es von zentraler Relevanz „einen Platz zu haben“ bzw. „sich Platz zu machen“, d.h., sich eine Position innerhalb der Gesellschaft zu verschaffen.³⁶ Heimat und Fremde stehen zudem miteinander in Verbindung und stellen nicht nur physisch-reale, sondern ebenso sehr symbolische, imaginäre Orte dar.³⁷ Ein theoretischer Ansatz, welcher in diesem Zusammenhang herangezogen werden kann, ist jener der multiplen Formen von Zugehörigkeit im Rahmen des Konzepts „Belonging“. Dieser ist an der Schnittstelle von „being“ und „belonging“ angesiedelt und fokussiert nicht nur die politische Dimension transnationaler Prozesse, sondern auch soziale und emotionale Verbindungen. Zugehörigkeiten stellen in diesem Sinne keine fixen identitären Positionen dar; sie sind vielmehr Prozesse des Aushandelns, sowie Bewegungen mit bestimmten Kreuzungspunkten.³⁸

³⁵ Mecheril nach Greifeneder, 2006, S. 15.

³⁶ Vgl. Strasser nach Greifeneder, 2006, S. 16.

³⁷ Vgl. Greifeneder, 2006, S. 16-17.

³⁸ Vgl. Strasser nach Staudenmayer, 2006, S. 51-52.

Im Hinblick auf die zweite Generation der Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund kann konstatiert werden, dass diese sozusagen zwischen zwei Kulturen pendeln, was zu einem Dilemma führen kann: So fühlen sie sich weder der türkischen Kultur - die von ihren Eltern vertreten wird - gänzlich zugehörig, noch gelten sie als ÖsterreicherInnen. Diese Polaritäten stehen in engem Bezug zu den Bereichen „Loyalität der Herkunft gegenüber“ einerseits und „österreichische Sozialisation“ andererseits.³⁹

2.6. Minderheit

„Minderheit“ bezeichnet in den Politik- und Sozialwissenschaften eine relativ beständige Gruppe von Menschen, die sich aufgrund der Kategorien Rasse, Ethnie, Kultur, Sprache, Religion oder sexuelle Orientierung von der Mehrheit der Bevölkerung oder anderen Bevölkerungsteilen eines Landes unterscheidet. Im staatsrechtlichen Kontext sind Minderheiten mit der Forderung von Integration oder Assimilation vonseiten der Mehrheitsgesellschaft konfrontiert. Forderungen vonseiten der Minderheiten umfassen folgende Bereiche: Forderung nach Anerkennung als ethnische, religiöse oder nationale Minderheit und Rechtsschutz, die Gewährung von Sonderrechten, gegebenenfalls nach politischer Selbstverwaltung und nach Schutz vor Majorisierung sowie nach sozialer Gleichstellung. Von zentraler Relevanz ist die Annahme, dass sich Minderheiten als benachteiligt, nicht gleichberechtigt sowie sozial diskriminiert fühlen und dies in der Regel auch den Tatsachen entspricht.⁴⁰ Weiters kann der Status der Zugehörigkeit zu einer Minderheit nicht nur über die geringe Zahl der Gruppenmitglieder, sondern auch über ihre geringere Macht gegenüber der hegemonialen Mehrheit definiert werden. Für Österreich werden von der „Initiative Minderheiten“ folgende Gruppen als Minderheiten definiert: die gesetzlich anerkannten Volksgruppen, MigrantInnen, AsylwerberInnen und

³⁹ Vgl. Hämmig, S. 10.

⁴⁰ Vgl. Nohlen, 2004, S. 553-554.

Flüchtlinge, Homosexuelle und Transgender (Queers) sowie Menschen mit Behinderung.⁴¹

2.7. Diskriminierung

„Diskriminierung“ bezeichnet die Benachteiligung und Herabwürdigung von sozialen Gruppen sowie Individuen aufgrund von zugeschriebenen oder realen Differenzen. Anhand der Betrachtung der GastarbeiterInnenmigration kann aufgezeigt werden, dass Diskriminierung und Integration nicht diametral gegenüber stehen; vielmehr sind Diskriminierungspraktiken selbst Teil von Integrationsmodellen.⁴²

Astrid Segert beschreibt Diskriminierung als folgt:

„Diskriminierung bedeutet immer einen ungerechtfertigten Ausschluss von Ressourcen, ist aber nicht absolut mit Desintegration gleichzusetzen.(...) So stellt das Modell der Gastarbeitermigration ein zeitlich und sozial begrenztes Integrationsmodell für diverse ethnische Gruppen von meist ungelerten Männern dar. Für sie wird der Zugang zu politischen und sozialen Rechten und Ressourcen begrenzt, aber nicht vollständig verwehrt.“⁴³

Aus psychologischer Perspektive kann Diskriminierung als ausgrenzendes Verhalten charakterisiert werden. Im Rahmen ebendieser lautet eine Grundannahme, dass fremdenfeindliche Menschen diskriminierend handeln und Diskriminierung zugleich auf Fremdenfeindlichkeit basiert.⁴⁴ Im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt sind weiters die Begriffe „Segregation“ und

⁴¹ Vgl. Initiative Minderheiten, 2007. „Minderheiten in Österreich“. Im Internet unter: http://minderheiten.at/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=10

⁴² Vgl. Segert, 2008, S. 6.

⁴³ Segert, 2008, S. 6.

⁴⁴ Vgl. Jäger, Kalpaka, Rätznel nach Bertsch, 2010, S. 48-49.

„Segmentierung“ von Relevanz. „Segregation“ benennt ein stabiles Klassifikationsmuster, welches hinsichtlich der Achsen der Differenz ein hierarchisiertes Strukturelement des Arbeitsmarktes darstellt. Dieses lässt sich sowohl auf einer horizontalen, als auch auf einer vertikalen Ebene ausmachen. „Segmentierung“ bezeichnet die strukturelle Einteilung des Arbeitsmarktes in relativ abgeschlossene Bereiche, was mit einer eingeschränkten sozialen Mobilität entlang spezifischer Bevölkerungsgruppen, sowie Achsen der Differenz einher geht.⁴⁵ Segmentationstheoretische Ansätze nehmen jene Bevölkerungsgruppen - ethnische Minderheiten, Jugendliche und Frauen - in den Blick, die sich relativ dauerhaft und weitgehend unabhängig von Qualifikationskriterien, auf spezifische Branchen und Beschäftigungsformen konzentrieren.⁴⁶

⁴⁵ Vgl. Traunsteiner, 2004, S. 22-23.

⁴⁶ Vgl. Plahuta nach Janisch, Vgl. Janisch, 2009, S. 102-106.

3. Die Situation türkischer MigrantInnen mit dem Fokus „Arbeitsmarkt“

Dieses Kapitel befasst sich mit dem historischen Hintergrund, dem Staatsverständnis, den soziodemografischen Daten und Fakten und den Gegebenheiten, die der österreichische Staat sowie die Wirtschaft den ZuwanderInnen anbieten.

3.1. Immigration aus der Türkei im Rahmen des „Gastarbeiterprinzips“

Beginnend mit dem Jahr 1962 warb die Republik Österreich junge, männliche Türken an. Für diesen Rekrutierungsprozess wurde in der Türkei eine eigene Behörde mit Namen „Österreichische Anwerbekommission“ eingesetzt; in Österreich waren die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Österreichische Gewerkschaftsbund die Hauptakteure. Dem Anwerbeabkommen lag das sogenannte „Gastarbeiter-Konzept“ zugrunde,⁴⁷ welches mit dem sogenannten „Rotationsprinzip“ einher ging, wobei vor allem ungebundene Männer⁴⁸ rekrutiert wurden. Die österreichische Konjunkturlage stand insofern im Mittelpunkt, als bei Bedarf „alte“ Gastarbeiter in ihr Heimatland zurückkehren sollten und „neue ausländische Arbeitskräfte“ nachrücken sollten.⁴⁹ Die ausländischen ArbeitnehmerInnen kamen mehrheitlich aus den ärmsten Regionen der Türkei und verfügten über eine geringe schulische Bildung. Im Laufe der Zeit stellte sich jedoch heraus, dass das Arrangement des Rotationsprinzips weder im Interesse der ArbeitgeberInnen noch im Interesse der ausländischen MigrantInnen lag. Im realen Verlauf blieb der Großteil der

⁴⁷ Vgl. Beiwl, u.a., S. 5, Vgl. Fleck, S. 1, Vgl. Beiwl, u.a., S. 4.

⁴⁸ „Nur ein bestimmter Typ des Gastarbeiters war gefragt. Er sollte männlich, jung, körperlich und geistig fit, anspruchslos, ausdauernd und fügsam sein.“ (Viehböck nach Karakas, 2008, S. 30)

⁴⁹ Vgl. Bauer, 2008: 5

sogenannten Gastarbeiter in Österreich und ließ seine Familien nachholen.⁵⁰ Hinsichtlich der Tätigkeit am Arbeitsmarkt kann festgehalten werden, dass die ausländischen ArbeitnehmerInnen in Branchen eingesetzt wurden, welche durch schwere körperliche Arbeit, Monotonie, Zeitdruck, Schicht- und Akkordarbeit, ein niedriges Lohnniveau sowie dem Risiko einer konjunkturbedingten und saisonalen Arbeitslosigkeit gekennzeichnet waren.⁵¹ Somit stellten die Tätigkeitsbereiche die hierarchisch niedrigsten innerhalb der Beschäftigungshierarchie dar.

Statistisch betrachtet kam es seit den 1970er Jahren zu einem erheblichen Anstieg des ImmigrantInnenanteils in Österreich, wobei die erste thematisch-statistische Klassifizierung der sogenannten Gastarbeiter im Jahr 1971 erfolgte. Erst 1981 wurden diese zur Wohnbevölkerung gezählt. Im Hinblick auf regionale Faktoren kann konstatiert werden, dass die GastarbeiterInnenbeschäftigung in allen west- und mitteleuropäischen Nationalstaaten von Relevanz war. Sowohl in Österreich, als auch in anderen europäischen Staaten ging ebendiese Periode mit einem Übergang von einem Schwellenland in ein Industrieland, sowie eine Konsumgesellschaft einher.⁵²

3.2. Soziodemographische Daten und Fakten

Eingangs ist es von Relevanz, das österreichische Staatsverständnis in den Blick zu nehmen. Österreich versteht sich als monoethischer Staat; d.h., dass eine sogenannte Abstammungsgemeinschaft mit einer gemeinsamen Kultur und Geschichte zur Leitlinie der Politik erklärt wird.⁵³ Diese ideologische

⁵⁰ Vgl. Karakas, 2008, S. 27-31, Vgl. Faßmann/Seifert, 1997: 321

⁵¹ Im Konkreten waren sie mehrheitlich in den folgenden Produktionsbereichen tätig: das Bau-, Textil-, Bergbau-, Kraftfahrzeugbau- und Dienstleistungsgewerbe (Vgl. Viehböck nach Karakas, 2008, S. 31).

⁵² Vgl. Karakas, 2008, S. 28-33.

⁵³ Vgl. Lwanga nach Traunsteiner, 2004, S. 71.

Grundannahme ist entscheidend für die Frage, ob sich ein Staat als Einwanderungsland versteht oder nicht. Der österreichische Staat verfolgt in die Assimilation eingewanderte „Drittstaatsangehöriger, indem die Drittstaatsangehörigen „das Andere“ bzw. „das Außen“ symbolisieren.⁵⁴ Der Politikwissenschaftler Dilek Cinar entwirft in diesem Kontext drei Thesen bezüglich dem österreichischen Umgang mit Migration und Integration: Erstens ist Österreich kein Einwanderungsland, denn auch wenn demographische, sowie bestimmte migrationspolitische Faktoren dafür sprechen würden, verhält und versteht es sich nicht als solches. Zweitens wird von ImmigrantInnen nicht Integration, sondern Assimilation verlangt. Diese werden im gängigen Diskurs, sowie in der gesellschaftlichen Praxis jedoch nicht als EinwanderInnen gesehen, sondern je nach Fall als EU-BürgerInnen, niedergelassene „Fremde“ oder - im ungünstigeren Fall - als ausländische Saisonarbeitskräfte, AsylwerberInnen oder Illegale. Drittens erfüllt der österreichische Staat die grundlegende integrationspolitische Voraussetzung nicht: so herrscht weiterhin anhaltende und Generationen-übergreifende rechtliche Diskriminierung. In diesem Sinne meint Integration in Österreich keinen wechselseitigen Prozess.⁵⁵

Hinsichtlich der statistischen Erfassung der ausländischen Bevölkerung besteht in der einschlägigen Debatte das Problem, dass in den unterschiedlichen Untersuchungen keine einheitlichen statistischen Kriterien verwendet werden. Eine einheitliche statistische Erfassung existiert nicht, weswegen mit gewissen Unschärfen gerechnet werden muss.⁵⁶ Nichtsdestotrotz ist die Betrachtung struktureller und demographischer Aspekte von Relevanz. Hierbei wird in der vorliegenden Arbeit der Fokus auf Wien gelegt⁵⁷ Wie bereits in der Einleitung

⁵⁴ Vgl. Traunsteiner, 2004, S. 71-72.

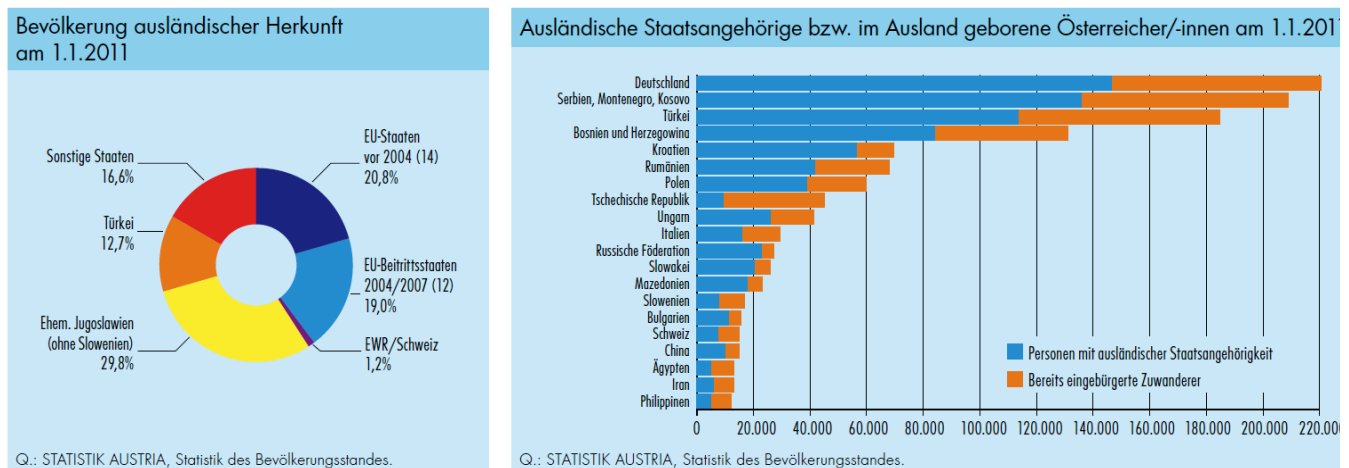
⁵⁵ Vgl. Cinar, o.J. Als ein grundlegend hinderlicher Faktor kann die rechtspopulistische Ideologie sowie Politik der FPÖ und der BZÖ genannt werden. Diese charakterisiert ein 31-jähriger Mann mit türkischem Migrationshintergrund als „türkenfeindliche Politik“ (Vgl. Bertsch, 2010, S. 71).

⁵⁶ Vgl. Fassmann/Stacher/Strasser, 2003, S. 8.

⁵⁷ In diesem Zusammenhang kann nicht der Anspruch gestellt werden, einen gesamten Überblick der statistischen Daten darzulegen. Vielmehr sollen in exemplarischer Form Zahlen und Fakten genannt

angemerkt, nimmt die Bevölkerungsgruppe mit türkischem Migrationshintergrund eine zentrale Position in der Zuwanderungsstatistik ein; so stellt diese nach Deutschland an erster und Serbien, Montenegro und Kosovo an zweiter Position mit 185.000 Personen die drittgrößte Herkunftsgruppe dar.⁵⁸ Laut der Statistik des Bevölkerungsstandes auf Basis des Meldewesens lebten Anfang 2010 8,3 Millionen Menschen in Österreich. Der Anteil der Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung lag bei 17,8%, was 1,468 Millionen Personen darstellt. Davon sind 386.000 in Wien geborene Nachkommen von MigrantInnen und werden als „zweite Generation“ bezeichnet.

Abbildung 1: Bevölkerung ausländischer Herkunft



Datenquelle: Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration

Wien nimmt dabei eine besondere Position ein, da fast 40% der EinwanderInnen hier leben; dies entspricht 19,1% der gesamten Wiener Wohnbevölkerung.⁵⁹ Das Durchschnittsalter der Personen mit türkischer Herkunft (34 Jahre) lag im Jahr

werden, die etwas Signifikantes über die Lebens- und Arbeitswelten der EinwanderInnen mit türkischem Migrationshintergrund aussagen.

⁵⁸ Vgl. Statistik Austria, 2011, S. 9.

⁵⁹ 42,2% der EinwanderInnen in Wien waren 2006 eingebürgert. Wien ist vor Linz und Salzburg die Stadt mit den größten Bevölkerungsanteilen mit Migrationshintergrund in Österreich (Vgl. Littig/Segert, 2008, S.1.).

2007 deutlich unter jenem der ZuwandererInnen aus EU-Mitgliedstaaten (45,5 Jahre).⁶⁰

Anhand der im Folgenden angeführten Lebensbereiche wird die spezifische sozioökonomische Position von ZuwanderInnen mit türkischem Migrationshintergrund ersichtlich. Herzog-Punzenberger spricht davon, dass die Gruppe der türkischen EinwanderInnen, sowie deren Nachkommen häufig im Rahmen einer vergleichenden Analyse von sozialer Mobilität verwendet werden, da sie die in Österreich am stärksten benachteiligte Gruppe bezüglich intergenerationaler sozialer Mobilität ist.⁶¹ Die Art des Wohnens unterscheidet sich deutlich von der österreichischen Bevölkerung, sowie von Bevölkerungsgruppen mit unterschiedlicher Herkunft. Sowohl bei Betrachtung der durchschnittlichen Wohnfläche pro Kopf, der Wohnkostenbelastung und der Verteilung entlang der Wohnungskategorien wird die Bevölkerungsgruppe eindeutig diskriminiert.⁶² In diesem Kontext ist es wichtig zu erwähnen, dass bezüglich der räumlichen Wohnverteilung in Wien von einer „Ethnifizierung“ des Wohnens sowie von räumlicher Segregation gesprochen werden kann. Dies betrifft jene Bezirke, die sich über den 20. Bezirk und die sogenannten „Arbeiterbezirke“ (17.,16.,15.,12.) erstrecken. In Teilen ebendieser Gebiete Wiens kann von Ghetto-Tendenzen gesprochen werden; so besitzt ca. ein Drittel der BewohnerInnen Migrationshintergrund.⁶³ Auch im Hinblick auf das Armutsrisiko ist eine ähnliche Struktur festzustellen; diese ist für Angehörige der

60 Vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 16.

61 Vgl. Herzog-Punzenberger, 2003, S. 4-5.

62 Der Bevölkerungsanteil mit türkischer Herkunft ist demnach in der Wohnungskategorie D, ebenso wie die Wohnkostenbelastung, besonders hoch. Hinsichtlich der Wohnverhältnisse können für das Jahr 2010 folgende Daten genannt werden: Die durchschnittliche Wohnfläche pro Kopf betrug ca. 43 Quadratmeter, jene der Personen mit Migrationshintergrund ca. 31 Quadratmeter und jene von Personen mit türkischem Migrationshintergrund nur 21 Quadratmeter. Auch im Hinblick auf die Rechtsverhältnisse sind ImmigrantInnen türkischer Herkunft eindeutig benachteiligt (Vgl. Statistik Austria, 2011, S. 13; Vgl. Karakas, 2008, S. 38-45). Ähnliche Unterschiede lassen sich hinsichtlich der durchschnittlichen Haushaltsgröße feststellen (Vgl. Janisch, 2009, S. 40).

63 Vgl. Karakas, 2008, S. 43-46.

ehemaligen jugoslawischen Staaten, sowie für jene mit türkischer Herkunft, überdurchschnittlich hoch.⁶⁴

Des Weiteren ist es von Relevanz, den Faktor „Bildung“ in den Blick zu nehmen, um die Situation der zweiten Generation in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt verstehen zu können. So kann im Hinblick auf die Verteilung auf unterschiedliche Schultypen festgehalten werden, dass ex-jugoslawische - und vor allem türkische - Kinder nicht nur gegenüber der österreichischen Mehrheitsbevölkerung, sondern auch gegenüber anderen ausländischen Kindern diskriminiert sind. Als besonders frappierend fällt der Anteil von ex-jugoslawischen (4,1%) und türkischen (4,7%) SchülerInnen gegenüber anderen ausländischen (1,8%) und österreichischen (1,5%) SchülerInnen in Sonderschulen auf. Herzog-Punzenberger charakterisiert diese Situation als

[...] betrübliche Überrepräsentation ex-jugoslawischer und vor allem türkischer Kinder in Bildungsstätten, die einer gesellschaftlichen Aussonderungssituation insbesondere für die nachfolgende Platzierung auf dem Arbeitsmarkt gleichkommen, nämlich den österreichischen Sonderschulen [...].⁶⁵

Abbildung 3: Bevölkerung ausländischer Staatsangehörigkeit/ Geburtsland

Bevölkerung ausländischer Herkunft am 1.1.2011 nach Staatsangehörigkeit/Geburtsland						
Staatsangehörigkeit/Geburtsland	Bevölkerung ausländischer Herkunft	Im Ausland geborene Ausländer/-innen		Im Inland geborene Ausländer/-innen		Im Ausland geborene Österreicher/-i
		Absolut	In %	Absolut	In %	
Insgesamt	1.452.591	790.533	54,4%	137.079	9,4%	524.979
EU-Staaten/EWR/Schweiz	593.957	329.750	55,5%	38.188	6,4%	226.019
EU-Staaten vor 2004 (14)	301.514	179.702	59,6%	22.128	7,3%	99.684
EU-Beitrittsstaaten 2004 (10)	191.713	94.921	49,5%	9.407	4,9%	87.385
EU-Beitrittsstaaten 2007 (2)	83.735	48.516	57,9%	4.608	5,5%	30.611
EWR, mit EU assoziierte Kleinstaaten, Schweiz	16.995	6.611	38,9%	2.045	12,0%	8.339
Drittstaatsangehörige/Drittländer	858.634	460.783	53,7%	98.891	11,5%	298.960
Ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien)	432.718	235.796	54,5%	58.541	13,5%	138.381
Türkei	184.815	88.748	48,0%	24.709	13,4%	71.358
Sonstige europäische Länder	40.670	28.765	70,7%	4.068	10,0%	7.837
Afrika	41.146	20.128	48,9%	2.162	5,3%	18.856
Nordamerika	13.472	8.011	59,5%	928	6,9%	4.533
Lateinamerika	17.167	8.897	51,8%	405	2,4%	7.865
Asien (ohne Türkei, Zypern)	109.007	59.626	54,7%	4.833	4,4%	44.548
Australien und Ozeanien	2.747	1.260	45,9%	137	5,0%	1.350
Staatenlos/ungeklärt/unbekannt	16.892	9.552	56,5%	3.108	18,4%	4.232

Q.: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes.

Datenquelle: Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration

⁶⁴ Vgl. Statistik Austria, 2011, S. 10.

⁶⁵ Herzog-Punzenberger, 2003, S. 25.

Dieses Ungleichgewicht verschärft sich zusehends in weiterführenden Bildungsinstitutionen.⁶⁶ Als ein extremes Beispiel kann der Anteil an Pädagogischen Akademien angeführt werden: Während die Gesamtanzahl der österreichischen Studierenden aller Pädagogischen Akademien im Jahr 2001 bei ca. 9000 lag, waren nur zwei StudentInnen mit türkischer Staatsbürgerschaft registriert.⁶⁷ Diese Zahlen gehen mit folgender Verteilung der formalen Bildungsabschlüsse einher: Jede/r Vierte der österreichischen StaatsbürgerInnen (25-64 Jährige) hat die Matura, von türkischen StaatsbürgerInnen nur jede/r Zwölfte. Zugleich verfügen drei Viertel der 25 bis 64 Jährigen türkischen StaatsbürgerInnen nur über einen Pflichtschulabschluss, während der entsprechende Anteils bei EWR-BürgerInnen und SchweizerInnen nur 9,3% beträgt.⁶⁸

Zudem ist es von Relevanz, Daten hinsichtlich der Zuwanderung von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in den Blick zu nehmen. Zum Jahresbeginn 2011 lebten 753.200 Frauen mit ausländischer Herkunft in Österreich, das ist 17,5% der weiblichen Gesamtbevölkerung. Ebenso wie bei den allgemeinen Migrationszahlen ist hinsichtlich der größten Gruppen von Zuwanderinnen festzuhalten, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund den dritten Platz einnehmen (86300).⁶⁹ Die regionale Verteilung von Frauen mit unterschiedlicher Herkunft gestaltet sich entlang regionalökonomischen Strukturen, d.h. im Konkreten ist die Konzentration von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in vielen industriell geprägten Bezirken sehr hoch.⁷⁰ Frauen türkischer Herkunft heiraten im Durchschnitt rund acht Jahre früher (mit ca. 22 Jahren) als österreichische Frauen (mit knapp 30 Jahren). Die Geburtenrate ist von ausländischen Frauen generell - bzw. im Spezifischen von Frauen mit türkischer

⁶⁶ So ist Anteil der Studierenden mit türkischer oder ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft deutlich unterdurchschnittlich (Vgl. Statistik Austria, 2011, S. 10).

⁶⁷ Vgl. Herzog-Punzenberger, 2003, S. 25-27.

⁶⁸ Vgl. Marik-Lebeck/Wisbauer/Kytir, 2009: 46f.

⁶⁹ Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 8-12.

⁷⁰ Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, 2007, S. 10.

Herkunft - deutlich höher, als jene von österreichischen Frauen.⁷¹ Hinsichtlich der Haushalts- und Familienformen kann konstatiert werden, dass die Zahl von allein lebenden Frauen mit türkischem Migrationshintergrund sehr niedrig ist.⁷²

Bezüglich der Bildungsbeteiligung haben Frauen mit ausländischer Herkunft deutlich aufgeholt. Nichtsdestotrotz weisen Migrantinnen eine doppelte Benachteiligung am Arbeitsmarkt auf: So sind sie einerseits gegenüber den Männern benachteiligt und andererseits als ausländische Arbeitskräfte benachteiligt. Frauen mit türkischer Herkunft befinden sich im Vergleich zu anderen Herkunftsländern in der am stärksten benachteiligten Position; 73% ebendieser verfügen nur über einen Pflichtabschluss. Dieser Wert ist doppelt so hoch als bei den österreichischen Staatsbürgerinnen, und kann insofern als spezifische Problematik der türkischen Zuwanderung gedeutet werden.⁷³ Entsprechend der Möglichkeiten ebendieser Schulbildung erhält die Mehrheit der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund Positionen am untersten Ende der betrieblichen Hierarchien, entlang welcher sich sodann auch die Einkommenssituation, sowie die sozialen Positionierungsmöglichkeiten gestalten.⁷⁴ Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang auch die Ebene der Gesundheitsversorgung: Frauen mit türkischem Migrationshintergrund nehmen deutlich seltener an Vorsorgeuntersuchungen teil, als Österreicherinnen.⁷⁵

⁷¹ Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 9, 22. Als interessante Veränderung hinsichtlich der Variable „Staatsbürgerschaft“ kann jedoch festgehalten werden, dass die Geburtenrate bei eingebürgerten Migrantinnen sehr nah an jener der österreichischen Frauen liegt (Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 22). Eine interessante statistische Tatsache ist jene, dass ausländische Frauen häufiger als ausländische Männer eingebürgert werden (Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, 2007, S. 20-21).

⁷² Dies kann einerseits über kulturelle Normen und andererseits über die unterschiedlichen Altersstrukturen erklärt werden (Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, 2007, S.15-16).

⁷³ Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, 2007, S. 22-24, Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S.16. Das Bundesministerium für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst spricht für das Jahr 2007 von 89 Prozent

⁷⁴ Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, 2007, S. 24.

⁷⁵ Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 22.

3.3. Arbeitsmarkt

3.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von ZuwandererInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt werden vom Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) vorgegeben. Es besagt, dass ein/e ArbeitgeberIn nur dann jemanden anstellen darf, wenn diesem/dieser seitens des AMS eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde. Alternativ dazu ist eine Beschäftigung in Österreich auch dann möglich, wenn eine Bewilligung gemäß dem AuslBG mit Arbeitserlaubnis oder Befreiungsschein vorliegt, oder wenn nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz eine Niederlassungsbewilligung oder ein Niederlassungsnachweis für einen „Daueraufenthalt EG“ vorliegt.⁷⁶ Zudem existiert die Möglichkeit einer rechtmäßigen Ausübung eines Arbeitsverhältnisses als Saisonkraft oder als Schlüsselkraft. Der Anteil der ausländischen Arbeitskräfte wird durch eine Bundes- und eine Landeshöchstzahl begrenzt, welche prozentual am gesamtösterreichischen Arbeitskräftepotential bemessen wird.⁷⁷

Laut United Nations Economic Commission for Europe (=UNECE) werden jene Personen als MigrantInnen bezeichnet, deren Eltern beide aus dem Ausland stammen. Hier wird wiederum zwischen MigrantInnen der ersten Generation (eigener Geburtsort und Geburtsort der Eltern im Ausland) und MigrantInnen der zweiten Generation (eigener Geburtsort in Österreich und Geburtsort der Eltern im Ausland) unterschieden. Als AusländerIn werden jene Personen definiert, die - unabhängig von ihrem Geburtsland und dem ihrer Eltern - eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen.

⁷⁶ Vgl. Boztepe u.a., nach Karakas, 2008, S.39.

⁷⁷ Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, 2007, S. 45-46.

Österreich hat 1993 als erstes europäisches Land ein Zuwanderungsgesetz eingeführt.⁷⁸ Durch den Beitritt zur Europäischen Union 1994 und nationaler politischer Debatten erfuhren diese Gesetze ständig Neuerungen. Drittstaatsangehörige brauchen, wenn sie vorhaben sich länger in Österreich aufzuhalten, einen Aufenthaltstitel. Der Aufenthalt in Österreich ist derzeit durch eine Vielzahl an Gesetzen und Verordnungen geregelt, die sich vor allem seit der Jahrtausendwende verändert haben. Die Rechte und Pflichten ausländischer StaatsbürgerInnen werden durch das Fremdenrecht festgelegt, welches sich in den folgenden fünf Gesetzen bündelt: das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (=NAG), das Fremdenpolizeigesetz (FPG), das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), das Asylgesetz (AsylG) und das Staatsbürgerschaftsgesetz (StbG).⁷⁹

Das Fremdenrechtspaket 2005 ersetzte das Fremdengesetz von 1997 und brachte Veränderungen - vor allem für das Fremdenpolizeigesetz, das Asylgesetz und das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz. Das FPG umfasst alle kurzfristigen, aber nicht über sechs Monate andauernden Aufenthalte. Das neu eingeführte Visum D+C wird an jene erteilt, die *„eine vorübergehende selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausüben“*.⁸⁰ Dieses Aufenthalts-Reisevisum ermöglicht eine Anwesenheit in Österreich für sechs Monate und bis zu drei Monate im Schengen-Raum. Das NAG von 2005 regelt die rechtmäßige Niederlassung in Österreich, wobei zwischen fünf verschiedenen Aufenthaltstiteln differenziert wird: die Niederlassungsbewilligung (NB), die Aufenthaltsbewilligung (AB), der Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“, den Daueraufenthalt-EG und der Daueraufenthalt „Familienangehöriger“.⁸¹

⁷⁸ Vgl.: Currle 2004: 273

⁷⁹ Vgl.: Schuhmann/Peyrl, 2007, S.15

⁸⁰ N.N., Bundesministerium für Inneres, Visumkategorien, URL: http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Fremdenpolizei/einreise_visa/Visum_3.aspx (abgerufen am: 27.09.2011)

⁸¹ Vgl.: N.N., Bundeskanzleramt, Rechtsinformationssystem, URL: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004242> (abgerufen am: 27.09.2011)

Die Niederlassungsbewilligung ist befristet und es herrscht meist Quotenpflicht. Angehörige von Drittstaaten können somit vorübergehend in Österreich verweilen und sich wohnhaft machen. Die Aufenthaltsbewilligung ist quotenfrei und erlaubt den Aufenthalt für die Dauer eines Jahres für einen bestimmten Zweck (z.B.: Studium, Forschung, Rotationsarbeit, etc.). Der Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ berechtigt Familienangehörige österreichischer StaatsbürgerInnen eine auf ein Jahr laufende Niederlassungsgenehmigung, welche in einen Daueraufenthalt verlängert werden kann. Dieser wird erreicht, wenn eine Person seit fünf Jahren den Titel „Familienangehöriger“ besitzt. Die letzte Form des NAB ist der „Daueraufenthalt– EG“, welcher zur unbefristeten Niederlassung in Österreich berechtigt, sofern eine bereits fünfjährige Niederlassungsbewilligung vorliegt. Der Daueraufenthalt befugt auch zur uneingeschränkten Bewegungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union.⁸²

Um Aufenthaltstitel zu erhalten, müssen jedoch bestimmte Grundvoraussetzungen erfüllt sein, die den Antragsprozess für Personen mit Migrationshintergrund deutlich erschweren. Es müssen ein gültiges Reisedokument, eine alle Risiken abdeckende Krankenversicherung und ein Gesundheitszeugnis vorliegen. Weiters muss Rechtsanspruch auf eine Unterkunft bestehen (Miete, Eigentum) und der/die AntragsstellerIn muss nachweisen, dass er/sie regelmäßig Einkünfte im Ausmaß einer vorgeschriebenen Höhe hat. Es darf kein Aufenthaltsverbot für Österreich oder einen anderen EWR-Staat und keine Gefährdung der öffentlichen Ordnung vorliegen. Weiters darf kein Verhältnis zu extremistischen Gruppierungen vorhanden sein. Die letzte Voraussetzung ist, dass die Verpflichtungen der Integrationsvereinbarung (=IV) erfüllt werden.⁸³ Der Migrationsforscher Dr. Bernhard Perchinig postuliert zur IV, dass seit 2010 die Einkommensvoraussetzungen für den Zugang zum Daueraufenthaltsrecht drastisch verschärft wurden und nur für jene Personen mit einer sehr stabilen

⁸² Vgl.: ebd.

⁸³ Vgl. Schumann/Peyrl, 2007: 44ff, Vgl. MA17, 2007: 48f

Berufsbiographie erreichbar sind. Außerdem deuten auch die gesteigerten Sprachkenntniserfordernisse darauf hin, dass der Zugang zu einem sicheren Status innerhalb Österreichs und demnach der Integration in die Gesellschaft deutlich schwieriger sind. Eine Folge davon könnte sein, dass die traditionelle Trennung und Wahrnehmung in „AusländerInnen“ und „InländerInnen“ wieder zunimmt.⁸⁴

3.3.2 Die Integrationsvereinbarung (IV) 2011

Der österreichische Integrationsfonds (=ÖIF) ist seit 2002 für die Umsetzung der Integrationsvereinbarung zuständig, welche im Rahmen des Fremdenrechtspaket 2005 erneuert wurde. Der ÖIF definiert die IV folgendermaßen:

„Sie dient der sprachlichen Integration von Migrant/innen, die sich dauerhaft in Österreich niederlassen wollen. Sie betrifft in der aktuellen Form Migrant/innen (Drittstaatsangehörige, d. h. Nicht-EU-Bürger/innen), die seit 1. Juli 2011 ins Land gekommen sind. Mit der Unterzeichnung der Integrationsvereinbarung verpflichten sich Migrant/innen, innerhalb von zwei Jahren ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache zu erwerben.“⁸⁵

Allgemein betrachtet, zielt die österreichische Migrationspolitik in den letzten Jahren auf die Integration von MigrantInnen und versucht durch Förderungsmaßnahmen, wie den ÖIF, Unterstützung anzubieten. Der ÖIF bietet Zertifikatskurse zum Spracherwerb an, begleitet die TeilnehmerInnen während des Prozesses, informiert über Prüfungen und finanzielle Unterstützung. Außerdem stellt der Integrationsfonds eine wichtige Brücke zwischen MigrantInnen und der österreichischen Gesellschaft dar. Es werden Bildungs- und Aufklärungsarbeiten betrieben, sowie Projekte wie Interkulturelle

⁸⁴ Vgl.: Bakondy&Fergolia 2010: 154

⁸⁵ N.N: Österreichischer Integrationsfonds, Was ist die Integrationsvereinbarung?, URL: <http://www.integrationsfonds.at/iv/ivneu/> (abgerufen am 7.10.2011)

Kommunikation und Konfliktlösung implementiert. Der ÖIF hat in Tirol, Oberösterreich, Wien und der Steiermark Integrationszentren, und in Salzburg eröffnete am 29.11.2011 die Beratungsstelle "Service Integration", die verschiedenen Leistungen anbietet. Einerseits sind die Zentren die primäre Anlaufstelle für eine integrationsbezogene Beratung, insbesondere in den Bereichen Sprache, Bildung und Beruf. Gleichzeitig werden wichtige Verbindungsstellen zu anderen Verantwortungsebenen und AkteurInnen geknüpft. Der ÖIF plant und implementiert zusätzlich Projekte für und mit MigrantInnen.

3.3.3 Das Modulsystem

Die IV ermöglicht einerseits eine Integration in die österreichische Gesellschaft, stellt aber gleichzeitig hohe Anforderungen und Bedingungen. Personen mit Migrationshintergrund gehen bei Modul 1 ein verbindliches Abkommen ein, sich innerhalb von zwei Jahren angemessene und ausreichende Sprachkenntnisse anzueignen. Im Rahmen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen müssen Deutschkenntnisse auf A2-Niveau erworben werden. Das B1-Niveau gilt für Modul 2 und ist nicht verpflichtend. Die Prüfungen für die IV gliedern sich in einen schriftlichen und einen mündlichen Teil, wobei Fähigkeiten in Lesen, Schreiben und Hören abgefragt werden. Die anfallenden Kurskosten werden - mit einer Beantragung des blauen ÖIF-Bundesgutscheins - bis zu 50% retourniert. Allerdings nur, wenn die Prüfung innerhalb von 18 Monaten abgelegt wird. Während Modul 1 für den Erstaufenthalt gilt, kann durch Modul 2 ein Daueraufenthalt bzw. die österreichische Staatsbürgerschaft erworben werden.⁸⁶ Die Nichteinhaltung der IV kann zu Geldstrafen oder gar zur Ausweisung aus Österreich führen.

⁸⁶ Vgl.: N.N: Österreichischer Integrationsfonds, Was ist die Integrationsvereinbarung?

URL: <http://www.integrationsfonds.at/iv/ivneu/> (abgerufen am 7.10.2011)

Die Kritik an diesen Integrationserneuerungen ist nicht zu verdenken, meint beispielsweise Angela Magenheimer, Obfrau der Initiative "Ehe ohne Grenzen".⁸⁷ Sie weist darauf hin, dass der Daueraufenthalt bzw. das Erlangen der StaatsbürgerInnenschaft verwehrt bleibt, nicht zuletzt durch die Voraussetzung Deutschkenntnisse auf B1-Niveau zu besitzen.

Außerdem kann auch nach jahrelangem Aufenthalt in Österreich der Verlust des Arbeitsplatzes direkt in ein Ausweisungsverfahren führen.

Auch zu dem Thema "Deutsch vor Zuzug", welches in Deutschland erprobt wurde, meint Frau Magenheimer, dass diese Personen in ihren Herkunftsländern tausende Kilometer zurückzulegen müssten, um entsprechende Kurse zu finden. Dieser Fakt trifft Personen aus ländlichen Gegenden besonders schwer.

Finanzministerin Maria Fekter⁸⁸ meinte hingegen kürzlich, dass man die deutsche Sprache mittels Internet überall erlernen könnte.⁸⁹

Eine meiner Interviewpartnerinnen meinte auch:

„Ähm, dass es dann eben mit der Aufenthaltsbewilligung verknüpft wird find ich gut. Ich find nur die Zeitangaben nicht gut. Das heißt, dass man innerhalb von, keine Ahnung wieviel Monaten eine Sprache lernen muss und so weiter, ja. Das macht nur Druck, ja und eben Frustration“⁹⁰

Die politische Partei Die Grünen betont, wie prekär die rechtliche Situation von Migrantinnen in Österreich ist und kritisiert den Fakt, dass das Aufenthaltsrecht stark vom Ehemann der sogenannten "Ankerperson" abhängig ist und auch

⁸⁷ <http://dastandard.at/1297820542961/daStandardat-Interview-Blankoscheck-zum-Landesrausschmiss>. (abgerufen am 5.11.2011)

⁸⁸ Maria Fekter ist zum Stand der Diplomarbeit (Jänner 2012) österreichische Finanzministerin und Mitglied der ÖVP (Österreichische Volkspartei). Ab 1. Juli 2008 war sie Innenministerin und wurde im April 2011 zur Finanzministerin ernannt.

⁸⁹ <http://dastandard.at/1297820542961/daStandardat-Interview-Blankoscheck-zum-Landesrausschmiss>. (abgerufen am 5.11.2011)

⁹⁰ Vgl. Interview Frau B.A, Wien am 18.11.2011, 00:31:00 – 00:31:23

erlischt, wenn es der Ehemann durch eine strafrechtliche Verurteilung verliert oder die Frau sich scheiden lässt.

Leider existiert noch kein eigenständiger Aufenthaltstitel, was auch implementiert, dass Frauen bei einer Anzeige wegen Gewalt in der Ehe ihr eigenes Aufenthaltsrecht gefährden, da der Mann dann seine Aufenthaltserlaubnis verlieren kann.⁹¹

3.3.4 MigrantInnen und Erwerbstätigkeit

Da der gesetzliche Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt für Personen mit Migrationshintergrund komplexe Regelungen, Ausnahmen und Beschränkungen aufweist, werden im Folgenden nur die Grundzüge des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) behandelt. §1 des AuslBG regelt die Beschäftigung im österreichischen Bundesgebiet. Es gibt Ausnahmen, um als Nicht-Österreicher freien Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Dies gilt zum Beispiel für EWR-BürgerInnen und SchweizerInnen, sowie Personen, die einen Aufenthaltstitel besitzen, aber nicht primär zum Erwerb in Österreich sind, wie StudentInnen oder SchülerInnen.⁹²

Es wird angenommen, dass die Neuzuwanderung zu Erwerbszwecken vorwiegend so genannten „Schlüsselkräften“ gewährt wird.⁹³ Für Saison- und ErntearbeiterInnen gelten andere Bestimmungen (Arbeitskräftemangel, Abdeckung bestimmter österreichischer Wirtschaftszweige), die durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit geregelt sind. Weiters erlaubt das

⁹¹ http://www.gruene.at/uploads/media/FB2011_Low.pdf. (abgerufen am 3.10. 2011)

⁹² [http://daStandard.at/1297820542961/daStandardat-Interview-Blankoscheck-zum-Landesrausschmiss,90Vgl.:](http://daStandard.at/1297820542961/daStandardat-Interview-Blankoscheck-zum-Landesrausschmiss,90Vgl.) URL:
<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004242>
(abgerufen am 29.09.2011)

⁹³ Im AuslBG werden diese als „Ausländer, die über eine besondere, am inländischen Arbeitsmarkt nachgefragte Ausbildung oder über spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten mit entsprechender Ausbildung verfügen“ definiert. Dabei müssen „besondere“, „selbstständige“ und „unselbstständige“ Schlüsselkräfte eine bestimmte Gehaltshöhe erreichen. Vgl. Schumacher, 2006: 198f.

„Visum D+C“ kurzfristige selbstständige oder unselbstständige Arbeit für sechs Monate.⁹⁴ Personen, die den Titel „Daueraufenthalt–EG“ oder „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“ besitzen, haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

3.3.5 Rot-Weiß-Rot Karte

Dieses neue Zuwanderungssystem ist mit 1. Juli 2011 in Kraft getreten und ist nach bestimmten Kriterien geregelt: Qualifikation, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse, ein adäquates Arbeitsplatzangebot und eine Mindestentlohnung. In der ersten Phase berechtigt die RWR-Karte zur Niederlassung und Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber. Besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte und StudienabsolventInnen können die Karte beantragen. Die „RWR-Karte plus“ berechtigt auch Familienangehörige zur Niederlassung und zum uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang. Die RWR-Karte beschränkt sich auf Fachkräfte und Personen mit einem hohen Ausbildungsniveau.⁹⁵ Sie fungiert vor allem als Maßnahme und „Werkzeug“ Österreichs im internationalen Beschäftigungsvergleich gut abzuschneiden.

⁹⁴ Vgl.: Schumacher/Peyrl, 2007: 92, Vgl.: N.N., Bundesministerium für Inneres, Visumkategorien, URL: http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Fremdenpolizei/einreise_visa/Visum_3.aspx (abgerufen am: 27.09.2011)

⁹⁵ Vgl.: N.N., Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22_de_info_-_rwr-karte.pdf (abgerufen am 29.09.2011)

3.4. Integration und Unterstützung

Generell darf behauptet werden, dass die Erwerbsarbeit neben der Bildung als ein Motor für Integration fungiert.⁹⁶

Die Arbeiterkammer, die OECD (=Organization for Economic Cooperation and Development) als Sprachrohr der MigrantInnen sind sich in ihren Untersuchungen einig, dass MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt stark benachteiligt sind. Der Trend deutet darauf hin, dass ausländische Arbeitskräfte vor allem jene Jobs übernehmen, die von ÖsterreicherInnen gemieden werden. Gründe hierfür sind eine geringe Entlohnung, schlechtere Beschäftigungsverhältnisse, ein geringerer sozialer Status und schwerere Arbeitsverhältnisse.⁹⁷ Auch bei gleichem Bildungsniveau sind die Perspektiven für Nachkommen von MigrantInnen schlechter, formuliert die OECD und postuliert weiters, dass dies an dem noch immer in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt bestehendem Stigma der „gering Qualifizierten“ liegt.⁹⁸

Auch wird die Sprache immer wieder als Schlüssel zur Integration hochgehoben, dies führt mich zur Frage, ob wirklich diese Notwendigkeit besteht, Deutsch in Wort und Schrift zu beherrschen, wie es das AMS fordert oder ob es eine Notwendigkeit darstellt, um es den Arbeitnehmern angenehmer zu machen.

Der Redakteur A.B. (Name anonymisiert) des Migrantenmediums Orient Express meinte basierend auf seinem Erfahrungswert hierzu:

„Oft wird das Fehlen oder der Mangel der deutschen Sprache als ein Mangel der Intelligenz betrachtet. Hier spricht man nicht mehr von Klischees sondern von Arroganz“⁹⁹

⁹⁶http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/Statistisches_Jahrbuch_2011.pdf

⁹⁷Vgl.: URL: http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d140/PKUnterlage_Migranten_benachteiligt_01022011.pdf
(Seite 3)

⁹⁸Vgl.: URL: http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/515347/Arbeitsmarkt_Migranten-trotz-Bildung-benachteiligt (DiePresse vom 16.10.2009)

⁹⁹Vgl. Interview Orient Express, 0:25:34, 27.09.2011

3.5. Verteilung nach Branchen

Hinsichtlich eines Vergleichs der beruflichen Stellung von ÖsterreicherInnen und Menschen mit türkischem Migrationshintergrund kann festgehalten werden: Eine Mehrheit letzterer ist als ArbeiterInnen tätig (66%), während die Zahl bei den ÖsterreicherInnen nur bei 23% liegt. In den Bereichen der Angestellten sowie der Beamten ist eine entgegengesetzte Tendenz sichtbar: 48,5% der ÖsterreicherInnen sind Angestellte und 12,5% sind Beamte, während nur 25,5% der Personen mit türkischer Herkunft Angestellte und 1,7% Beamte sind. Während die berufliche Selbstständigkeit bei der österreichischen Bevölkerung bei 15% liegt, ist sie bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund deutlich niedriger; sie liegt bei 6%. Besonders Frauen sind selten selbständig.¹⁰⁰ Die Branchen mit der höchsten Anzahl unselbstständig beschäftigter Menschen mit türkischer Herkunft (2010) sind die folgenden: „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“, „Herstellung von Metallerezeugnissen“, „Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstige Ausbaugewerbe“, „Einzelhandel“, „Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen“, „Beherbergung“, „Gastronomie“, „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ und „Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau“.¹⁰¹

¹⁰⁰ Vgl. Statistik Austria, 2011, S. 52-53.

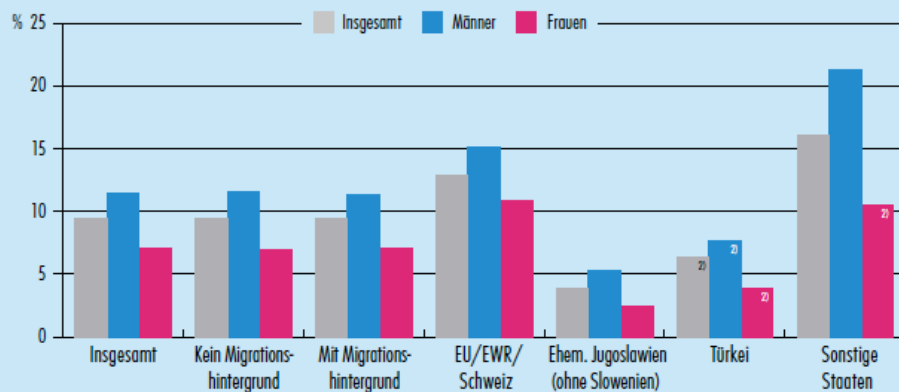
¹⁰¹ Vgl. AMS Österreich, 2011.

Berufliche Stellung der Erwerbstätigen 2010 nach Migrationshintergrund

Migrationshintergrund	Erwerbstätige insgesamt in 1.000	Unselbstständige					Selbstständige		
		Insgesamt	Arbeiter/-innen	Angestellte	Beamte, Vertragsbedienst.	Freie Dienstnehmer	Insgesamt	Außerhalb der Landwirtschaft	In der Landwirtschaft
Insgesamt	4.096,4	86,2%	27,3%	46,6%	11,0%	1,3%	13,8%	9,4%	4,4%
Kein Migrationshintergrund	3.352,3	85,4%	23,0%	48,4%	12,6%	1,3%	14,6%	9,4%	5,3%
Mit Migrationshintergrund	744,1	90,3%	46,5%	38,7%	3,7%	1,4%	9,7%	9,4%	(0,4%)
EU/EWR/Schweiz	265,3	86,2%	28,4%	50,0%	5,9%	(1,9%)	13,8%	12,9%	(0,9%)
Ehem. Jugoslawien (o. Slow.)	257,8	95,5%	63,7%	29,3%	(2,2%)	(0,7%)	4,1%	3,9%	(0,2%)
Türkei	107,0	93,6%	65,9%	25,3%	(1,7%)	(0,7%)	6,4%	6,4%	(0,0%)
Sonstige Staaten	113,9	83,8%	31,3%	46,7%	(3,5%)	(2,2%)	16,2%	16,1%	(0,1%)

Q.: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Bevölkerung in Privathaushalten. – () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet und statistisch kaum interpretierbar.

Indikator 8 Selbständigenquoten¹⁾ 2010 nach Migrationshintergrund und Geschlecht



Q.: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Bevölkerung in Privathaushalten. – 1) Selbstständige außerhalb der Landwirtschaft. – 2) Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet und statistisch kaum interpretierbar.

Abbildung 3: Berufliche Stellung der Erwerbstätigen 2010

Abbildung 4: Selbständigenquoten 2010

In beiden Abbildungen wird gezeigt, dass MigrantInnen türkischer Herkunft eine geringe Selbstständigkeit aufweisen.¹⁰²

Datenquelle: Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration

Abseits dieser Daten ist es von Interesse, das relativ starke Wiederaufkommen von klein- und mittelgroßen Unternehmen zu erwähnen; in dieser Entwicklung nehmen MigrantInnen eine zentrale Position ein. In diesem Zusammenhang wird

¹⁰² Vgl. Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration.

berufliche Selbstständigkeit von türkischen MigrantInnen zunehmend als Weg aus der Arbeitslosigkeit gesehen.

3.6 Arbeitslosigkeit und Diskriminierung

Im Hinblick auf die Diskriminierung von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt ist es von Relevanz, zumindest zwei zentrale Ebenen mitzubedenken: einerseits die materielle Ebene und andererseits die symbolische Ebene. Diese beiden Dimensionen bedingen sich gegenseitig.¹⁰³ MigrantInnen sind in den meisten OECD-Ländern von einer höheren Arbeitslosigkeit betroffen als Nationalstaatsangehörige, wobei dieser Unterschied in wenigen anderen Ländern ähnlich stark ist, wie in Österreich.¹⁰⁴ Ein wichtiger Faktor in diesem Zusammenhang ist jener der Bildung; so sind ausländische Staatsangehörige unabhängig von ihrem Bildungsniveau stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, als ÖsterreicherInnen. Die Arbeitslosenquote 2010¹⁰⁵ war bei ÖsterreicherInnen am niedrigsten (6,4%), bei ZuwanderInnen mittel bei 9,7% und bei Menschen mit türkischer Staatsangehörigkeit auffallend hoch bei 13,1%. Diese Diskriminierung betrifft vor allem Personen mit keiner höheren beruflichen Qualifikation als einem Pflichtabschluss. Hier beträgt die Arbeitslosenquote bei ÖsterreicherInnen 15%, bei ZuwanderInnen 20% und bei Menschen mit türkischer Staatsangehörigkeit 23%.

Des Weiteren ist augenscheinlich, dass MigrantInnen seltener von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren als ÖsterreicherInnen. Die Türkei weist hier eine Quote von 2,2% im Vergleich zu Österreichern von 1,6%.¹⁰⁶

Hinsichtlich der Jugendarbeitslosigkeit (15-24 Jährige) ist Ähnliches festzuhalten: Diese lag 2010 bei ÖsterreicherInnen bei 8,6%, bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei 11,2% und bei Menschen mit türkischer

¹⁰³ Vgl. Segert, 2008, S. 8.

¹⁰⁴ Vgl. Boos-Nünning, u.a., S. 93, Vgl. Liebig, S. 32.

¹⁰⁵ http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/Statistisches_Jahrbuch_2011.pdf

¹⁰⁶ http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/Statistisches_Jahrbuch_2011.pdf

Staatsbürgerschaft bei 12,3%.¹⁰⁷ Auch der Anteil jener, die in der Erwerbstätigkeit mit einer Dequalifikation¹⁰⁸ konfrontiert sind, ist bei Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft deutlich höher.

Wird die Frage nach möglichen Gründen für diese Situation in den Blick genommen, kann von einer Wechselwirkung zwischen realer Situation und Meinungsbildung der Mehrheitsgesellschaft gesprochen werden: Einerseits kann eine hohe Arbeitslosenquote unter ZuwanderInnen negativ-erschwerende Auswirkungen auf den Integrationsprozess haben und andererseits kann die Einstellung vonseiten der Mehrheitsgesellschaft und politischen Institutionen den Integrationsprozess ermöglichen - oder aber behindern. Als ein erschwerendes Beispiel kann in diesem Zusammenhang die diskriminierende Annahme genannt werden, arbeitslose MigrantInnen seien Nutznießer des Sozialsystems, die nichts zur gesellschaftlichen Wohlfahrt beitragen.¹⁰⁹

Im Zuge meiner Forschungen stellte ich fest, dass es für MigrantInnen problematisch ist, in einem Unternehmen arbeiten zu wollen, wo sie durch ihre Herkunft sowie ihre ausgeübte Religion, Diskriminierungen oder Diskreditierungen zu erwarten hat.¹¹⁰ Dieser Umstand führt bei den Beteiligten zu einer wachsenden Frustration, eine Erwerbstätigkeit zu finden.

Drittstaatsangehörige in Österreich haben zudem ein überproportional hohes Risiko, armutsgefährdet sowie akut arm zu sein.¹¹¹ Hinsichtlich der Frage nach den Ursachen von Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund¹¹²

¹⁰⁷ Vgl. Statistik Austria, 2011, S. 56-59.

¹⁰⁸ Vgl. Der Begriff „Dequalifikation“ beschreibt das Phänomen, dass viele ZuwanderInnen unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind. Ein Faktor, der die Dequalifikation unter anderem bedingt ist der sehr komplexe sowie langwierige Anerkennungsprozess ausländischer Bildungsabschlüsse (Vgl. Statistik Austria, 2011, S. 56-57).

¹⁰⁹ Vgl. Wolf-Maier nach Karakas, 2008, S. 120, Vgl. Karakas, 2008, S.120-121.

¹¹⁰ Interview mit Frau B.A., 0:13:27, Wien 2011

¹¹¹ Vgl. Traunsteiner, 2004, S. 87-88.

¹¹² Jugendliche mit Migrationshintergrund sind eine von Arbeitslosigkeit stark gefährdete Gruppe: Während 2009 rund 13% der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit türkischer Staatsbürgerschaft arbeitslos waren, handelte es sich bei ÖsterreicherInnen um nur 10% (Vgl. Potkanski/Isler, 2010, S. 24).

werden von den Migrationsforschern Monika Potkanski und Adnan Isler in ihrer aktuellen Studie folgende Einflussfaktoren genannt:

Sprache,¹¹³ bildungsferne Schichtzugehörigkeit, soziale Netzwerke, Exklusion und Diskriminierung, sowie die Aberkennung von ausländischen Abschlüssen. Hinsichtlich der Relevanz von Bildung wurde bereits festgehalten, dass Menschen mit türkischem Migrationshintergrund auch dann am Arbeitsmarkt diskriminiert werden, wenn sie über höhere berufliche Qualifikationen verfügen. Religiöse und kulturelle Vorurteile spielen häufig eine zentrale Rolle bei der Arbeitssuche:¹¹⁴

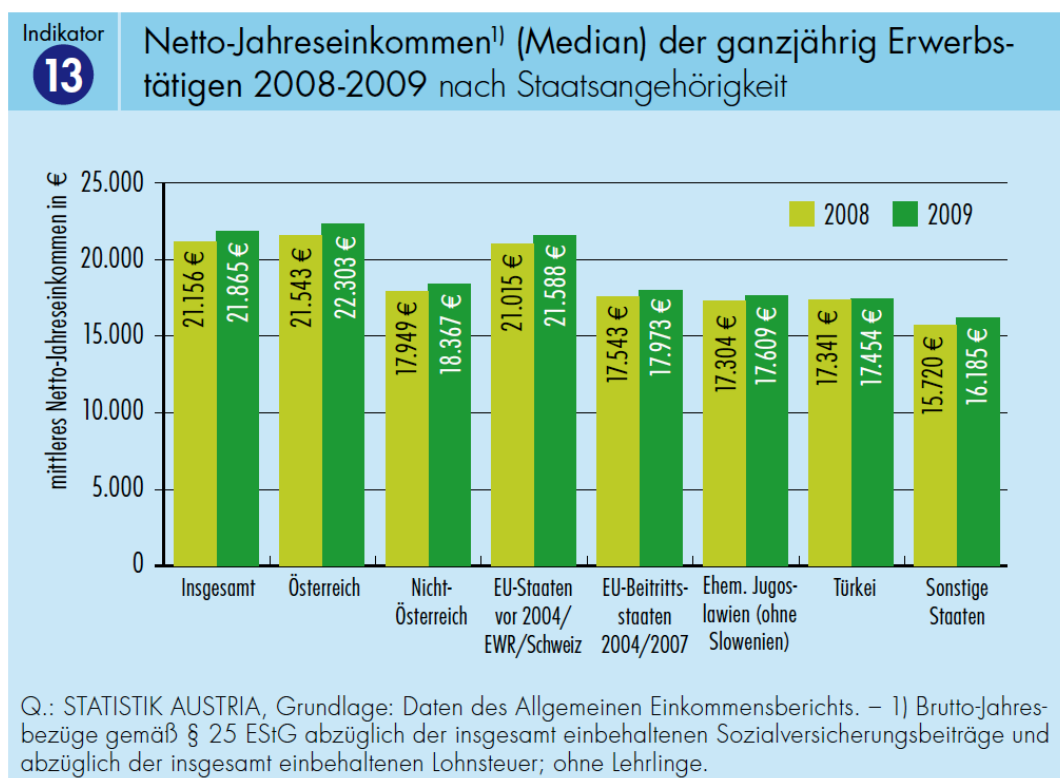
*„Der Migrationshintergrund beeinflusst die Erfolgsaussichten von Bewerbern auch unabhängig von den Schulabschlüssen und Schulnoten und zwar negativ. D.h. der Migrationshintergrund ist für sich allein genommen ein Merkmal, das mit größeren Schwierigkeiten beim Zugang zu einer dualen Ausbildung verbunden ist“.*¹¹⁵

¹¹³ Bezüglich der Sprache wird allerdings betont, dass diese nicht nur eine Hürde, sondern im Hinblick auf Mehrsprachigkeit und kulturelle Kompetenzen auch als Vorteil gesehen werden kann (Vgl. Potkanski/Isler, 2010, S. 10).

¹¹⁴ Vgl. Potkanski/Isler, 2010, S. 10-14. Folgende Studie belegt dies eindeutig: Das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit untersuchte anhand fiktiver Bewerbungen, ob Menschen mit türkischem Migrationshintergrund die gleichen Chancen haben wie BewerberInnen ohne Migrationshintergrund. BewerberInnen mit türkischem Namen erhielten insgesamt 14% weniger Zusagen. Bei Kleinbetrieben waren die Resultate noch diskriminierender (Vgl. Kaas/Manger nach Potkanski/Isler, 2010, S 13).

¹¹⁵ Ulrich/Granato nach Potkanski/Isler, 2010, S. 13).

Abbildung 5: Netto-Jahreseinkommen aller Erwerbstätigen



Datenquelle: Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration¹¹⁶

Auch wirtschaftliche Gründe können in diesem Zusammenhang genannt werden; ist ein Betrieb der Ansicht, dass eine Person mit türkischem Migrationshintergrund wirtschaftlichen Schaden erzeugen könnte (z. B. durch das Tragen eines Kopftuchs), wird diese tendenziell nicht eingestellt.¹¹⁷ Es kann somit festgehalten werden, dass die Position von ZuwanderInnen aus Drittstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt als höchst marginalisiert und als von vielfältigen Abhängigkeiten geprägt charakterisiert werden kann. Häufig werden die ZuwanderInnen aufgrund der dargelegten strukturellen Bedingungen in illegale Beschäftigungsformen gedrängt, wobei die Illegalität systemimmanent ist.¹¹⁸

¹¹⁶ Vgl. Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration

¹¹⁷ Vgl. Potkanski/Isler, 2010, S. 13.

¹¹⁸ Vgl. Traunsteiner, 2004, S. 96-97.

Eine Diskriminierung aufgrund fehlender Staatsbürgerschaft ist weniger ausschlaggebend als der Migrationshintergrund, es wird des Öfteren erwähnt, dass die Arbeitsgenehmigung als einziges relevantes Kriterium herangezogen wird.¹¹⁹

Als alarmierende Gründe, werden von den Arbeitgebern die mangelnden Deutsch-Kenntnisse erwähnt sowie die schlechte schulische Bildung von MigrantInnen.

Das Reinigungsunternehmen SIMACEK löst dieses Problem dadurch, dass den Arbeitnehmern Deutschkurse angeboten und bezahlt werden. In Ihrem Unternehmen wird Sprache als Schlüssel zur Integration betrachtet.¹²⁰

Es stellte sich des weiteren heraus, dass das AMS nur gewillt ist, MigrantInnen weiterzuvermitteln, welche fließend Deutsch in Wort und Schrift beherrschen, da es mittlerweile vom Arbeitgebern verlangt wird. Irrelevant ob es sich um einen Reinigungsjob handelt. Durch die Nichtvermittlung von MigrantInnen fehlt es an Integration in den Arbeitsmarkt und an sozialen nicht türkischstämmigen Kontakten, wodurch wiederum das Erlernen der deutschen Sprache gehindert wird.

„Durch sprachliche Hürden wird der Eintritt in die Schule und Beruf wesentlich erschwert und führt oftmals zu Orientierungslosigkeit und Arbeitslosigkeit“¹²¹

Auf diese Problematik wird in Punkt 4.2 ausführlicher eingegangen.

¹¹⁹ Vgl. Interview Frau P. von SIMACEK, 0:21:17, 11.10.2011

¹²⁰ Vgl. Interview Frau P. von SIMACEK, 0: 18:30, 11.10.2011, Interview Frau C.A, 0.10.23, 25.09.2011

¹²¹ Vgl. Interview AMS, 00:02:56-1, Wien, 27.09.2011, Interview ÖVP, 0:08:23, 24.10.2011

4. Sozioökonomische Rahmenbedingungen, Arbeits- und Lebenswelten

4.1 Frauen und Migration

Mit der Annahme, dass es Frauen in Migrationsprozessen prinzipiell schwieriger als Männern haben, geht der Fokus auf die Rollenfunktionen von Gender einher. Doppelte Diskriminierungsdimensionen sind oftmals der Grund für stereotype Zuschreibung und kennzeichnen sich durch „Wir“ und „die Anderen“.

Gender rückt aus dem Grund in den Blick, da auf eingewanderte Frauen vonseiten der Mehrheitsgesellschaft unterschiedliche Merkmale, als auf eingewanderte Männer projiziert werden. Dies wird beispielsweise anhand der Kopftuchdebatte ersichtlich. Neue Möglichkeiten im Aufnahmeland, wie beispielsweise berufliche Tätigkeiten können eine ermächtigende Wirkung haben; in anderen Fällen wird das Leben in der Migration von Frauen als Destabilisierung und/oder einschränkend erfahren.¹²² Hinsichtlich der vorherrschenden Repräsentation „der Migrantin“ in Österreich spricht die Autorin und Migrationssprecherin der politischen Partei, die Grünen Alev Korun, von einer homogenisierenden und stereotypisierenden Sichtweise. Innerhalb dieser werden Migrantinnen nicht als handelnde Subjekte dargestellt sondern als

„[...] unter Männerunterdrückung leidende[n] und an ihrem Äußeren leicht zu erkennende[n] Frau (siehe ‚Kopftuchfotos‘ in den Medien)“¹²³.

Die Autorin konstatiert im Themenfeld der Migration eine historisch verankerte Blindheit gegenüber Gender-Fragen, was mit der Nicht-Berücksichtigung von

122 Vgl. Koptagel-IIal, S. 298-299. So zeigt beispielsweise auch eine Reihe von Untersuchungen, dass Frauen im Kontext der Arbeitsmigration stärker als ihre Männer mit Rückkehrphantasien spielen (Vgl. Koptagel-IIIal, S. 299)

123 Vgl. Korun, o.J., Anm. d.V.

weiblichen Lebenswirklichkeiten vonseiten österreichischer Behörden und Politik einhergeht.¹²⁴ Korun sieht die Rolle des Staates dabei insofern als paradox, als dieser das negative stereotype Klischee der „unterdrückten Frau“ sozusagen mitkreiert, indem die finanzielle und aufenthaltsrechtliche Abhängigkeit der Frauen von ihren Ehepartnern festgeschrieben wird.

Dazu erklärte mir eine Migrationsexpertin über eine ihrer Klientinnen, welche sich dazu entschieden hat sich in Österreich von ihrem Mann scheiden zu lassen:

„Und dass das nicht ihre Schuld ist einmal, durch die Ehe nach Österreich zu kommen und zu entscheiden, hier weiter zu leben, selbst wenn sie geschieden ist. Das heißt, man muss ihr Angebote geben, um weiter zu kommen“¹²⁵

Im Hinblick auf die besonders stark ausgeprägten Diskriminierungsformen gegenüber Migrantinnen wird die Überlagerung der Achsen der Differenz „Ethnie“, „soziale Schichtung“ und „Geschlecht“ betont. Jedoch wird gleichzeitig hervorgehoben, dass ebendiese Frauen eine doppelte Diskriminierung erfahren, wenn sie stets als Opfer bzw. als passive Objekte dargestellt werden.¹²⁶ Vielmehr gilt es,

„[...] den Blick für die Lebensrealitäten sowie Handlungsspielräume und -strategien von Migrantinnen auszuweiten, um einer vielfältigen und natürlich auch im Übergang und in Veränderung begriffenen Realität gerecht zu werden“¹²⁷

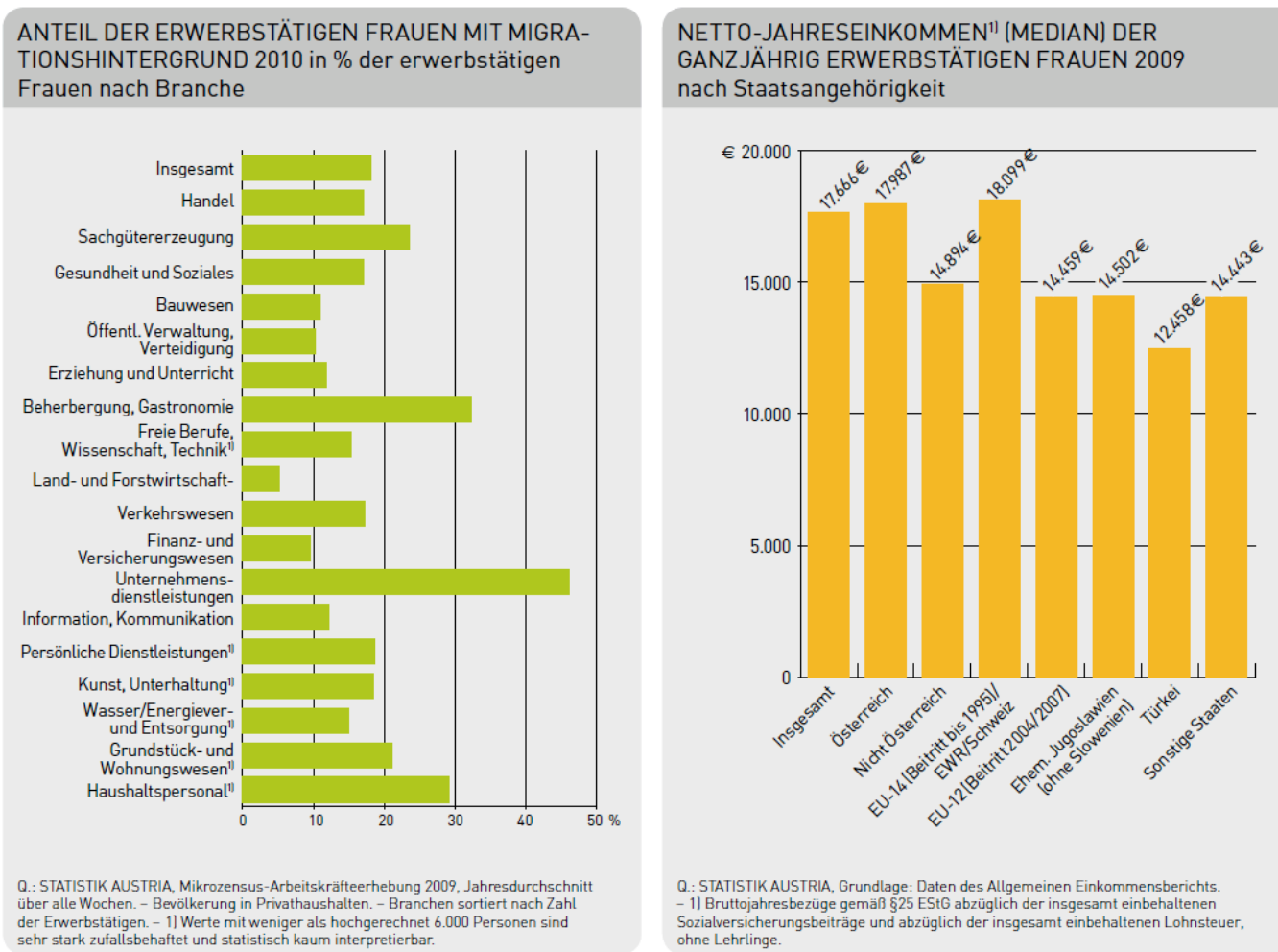
124Auf rechtlich-politischer Ebene äußert sich dies beispielsweise durch die gesetzliche Regelung, dass ein/e „nachziehende/r“ EhepartnerIn kein eigenes Aufenthaltsrecht hat und die ersten fünf Jahre ihres/seines Aufenthalts in den meisten Fällen auch keine Arbeitsgenehmigung erhält (Korun, o.J.)

125Vgl. Interview mit Migrationsexpertin 2, 00:11.35, Wien am 27.09.2011

126Vgl. Korun, o.J. In diesem Sinne fordert auch das „Forum Muslimische Frauen Österreich“ die Sichtbarkeit von Migrantinnen und Musliminnen auf allen Ebenen, einen eigenen Aufenthaltstitel - unabhängig vom Ehemann -, die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und eine Beendigung mit Projektionen auf Musliminnen als Opfer (Vgl. Forum Muslimische Frauen Österreich, o.J.).

127Vgl. Korun, o.J.

Abbildung 6: Erwerbstätigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund und Netto-Jahreseinkommen



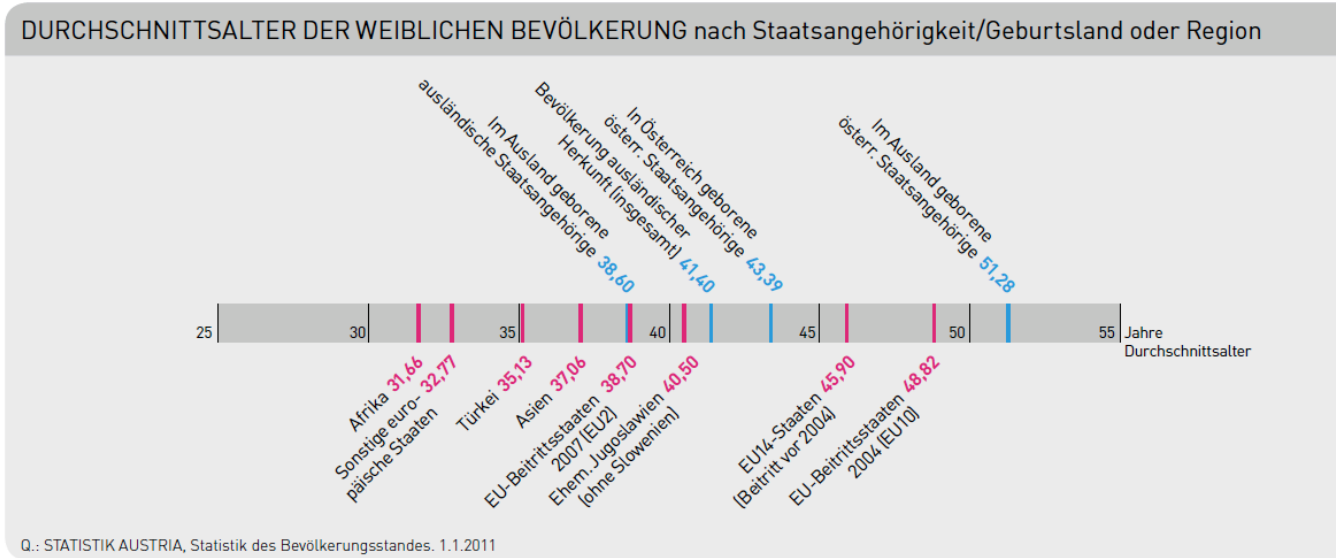
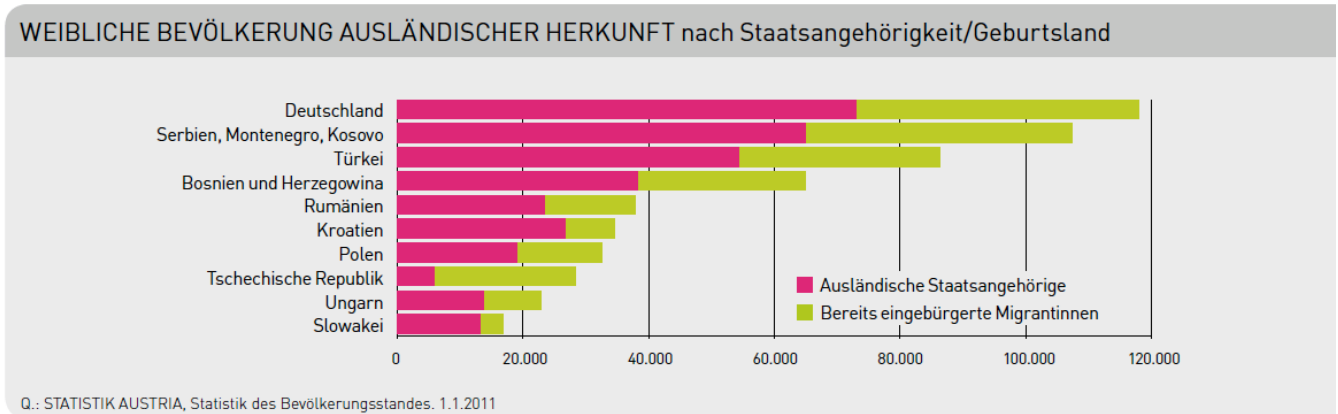
In Abb. 6 ist zu sehen, dass über 40% der Frauen mit Migrationshintergrund in Unternehmensdienstleistungen tätig sind, gleich danach aus der Türkei im Schlusslicht.¹²⁸

Auch in praxisorientierten Studien zu jungen Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf kann Ähnliches festgehalten werden: So wurde in der einschlägigen Debatte vorerst von der Kulturdifferenz- und Kulturkonfliktthese ausgegangen. Darauf folgend war hinsichtlich der Darstellung der zweiten Generation die Tendenz vorherrschend, von besonderen interkulturellen Fähigkeiten aufgrund ihrer doppelten Sozialisation in einem interkulturellen

¹²⁸ Vgl. Integrationsfonds, *Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration*

Migrationskontext auszugehen. Beide dieser Annahmen werden in den vergangenen Jahren jedoch immer stärker mit der Kritik konfrontiert, dass sie junge Migrantinnen als „Andere“ festschreiben und damit deren „Sonderung“ in der sozialwissenschaftlichen Forschung verstärkt wird.¹²⁹

Abbildung 7: Staatsangehörigkeit der weiblichen Bevölkerung



In Abb.7 erkennt man, dass deutsche Personen, die größte Gruppe der ausländischen Staatsangehörigen repräsentieren.

Datenquelle: Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration¹³⁰

¹²⁹ Vgl. Granato/Schittenhelm, 2003, S. 111-113.

¹³⁰ Vgl. Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration

4.2 Bildung und Lebensplanung

Die Benachteiligung von Frauen im Allgemeinen und von Migrantinnen im Speziellen ist keine primäre Folge einer geringeren schulischen Ausbildung. So haben Frauen in den vergangenen Jahrzehnten hinsichtlich der Bildungsbeteiligung deutlich aufgeholt, wobei die Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund mit deutlich geringeren Chancen einhergeht als jene von ÖsterreicherInnen. Dennoch wurde einheitlich in meiner Befragung bejaht, dass es Änderungen im Bildungssystem geben muss, was die Integration von MigrantInnen betrifft. Frau Nurten von der SPÖ ist auch der Meinung, dass es heute ein Problem auf der System- und weniger der Individualebene ist. Darüber hinaus entspricht das Bildungssystem keineswegs den Anforderungen des 21. Jahrhunderts.

„Wie ist das Bildungssystem darauf vorbereitet? Die zu ignorieren und so zu tun, als wenn 100 %, alle einen autochthonen Hintergrund haben, klappt's nicht“.¹³¹

Zu unterscheiden ist hier von der ersten und zweiten Generation. Speziell bei MigrantInnen mit türkischem Migrationshintergrund wird ein Unterschied gemacht, ob diese Personen von einer Stadt oder einem ländlichen Gebiet stammen. Hier zeigen sich auch etliche Unterschiede an Lernfähigkeit und Lerngeschwindigkeit. Besonders erschwerend ist dies bei Damen welche zum Heiraten nach Österreich kommen und an Analphabetismus leiden.¹³²

In der zweiten Generation zeigt sich ein unterschiedliches Bild. Sprachwissenschaftler fordern mehr Integrationsmaßnahmen von Seiten der österreichischen Gesellschaft, um Migrantinnen entgegenzukommen, beispielweise Schulungen.¹³³

¹³¹ Vgl. Interview Frau Nurten SPÖ, 0:31:23,

¹³² Vgl. Interview Frau C.A, 0:33:23, 25.09.2011

¹³³ Vgl. Interview F.A. Sprachwissenschaftler Uni Wien, 00:14:56, Wien am 29.09.2011

Des Weiteren wird betont, dass es von höchster Notwendigkeit ist, die deutsche Sprache zu erlernen. Es wird angenommen, dass es insofern mehr Sinn macht, wenn die Muttersprache als erste Sprache anerkannt werden würde, da die Kinder so einen besseren Lernzugang hätten, wenn sie zumindest eine Sprache richtig erlernen.¹³⁴ Eine Gegenmeinung kommt von der Freiheitlichen Partei, die der Ansicht ist, dass durch die Stärkung der türkischen Mentalität, MigrantInnen es als nicht mehr nötig empfinden die deutsche Sprache zu erlernen und daher wäre dann die Entwicklung einer eigenen Parallelgesellschaft unausweichlich.¹³⁵ Auch die Absolvierung und Anerkennung einer Ausbildung im Ausland ist nicht Garantie für einen bildungsadäquaten Berufseinstieg. Bei jenen Frauen, die mit einer niedrigen Schulbildung in die Berufslaufbahn einsteigen, sind die strukturellen Weichen für berufliche Positionen am unteren Ende der Beschäftigungshierarchie sozusagen vorprogrammiert.¹³⁶ Wird der Blick auf die bildungsbezogene Situation von Frauen mit Migrationshintergrund geworfen, so gibt es einerseits positive Anzeichen für ein „Aufholen“ im Laufe der Zeit: So hatten in der ersten Generation 36% einen Pflichtabschluss, welcher in der zweiten Generation auf 26% sank. Der Anteil der Berufs- und FachhochschulabsolventInnen stieg in der zweiten Generation wesentlich, von 27% auf 45%, und näherte sich damit deutlich jenem von österreichischen Frauen an.¹³⁷ Als weiterhin problematisch kann jedoch einerseits die Verteilung auf unterschiedliche Schultypen¹³⁸ sowie die Situation von Frauen mit türkischer Herkunft genannt werden. Die Verteilung des Bildungsstandards im Hinblick auf unterschiedliche Schultypen der 25 - 64jährigen gestaltet sich für das Jahr 2010 wie folgt: 73,4% der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund hatten nur einen Pflichtschulabschluss, während die entsprechende Zahl bei Frauen mit

134 Vgl. Interview F.A., Sprachwissenschaftler Uni Wien, 0:24:33, Wien am 29.09.2011

135 Vgl. Interview. FPÖ, Herr E.C, Wien am 28.10.2011

136 Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, S. 22-25.

137 Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 16-17.

138 So ist beispielsweise der Anteil von nicht deutschsprachigen Schülerinnen an Sonderschulen besonders hoch (Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 16).

Migrationshintergrund 34,7% und bei Österreicherinnen 17% betrug. Bezeichnend sind in diesem Zusammenhang die Daten für AHS-, BHS-, sowie Kollegabschlüsse: Die entsprechende Zahl bei Frauen mit türkischer Herkunft betrug 5,6%, bei Frauen mit Migrationshintergrund 19,1% und bei Österreicherinnen 14,9%.¹³⁹ Es kann somit eine eindeutige Schlechterstellung¹⁴⁰ von Frauen mit türkischer Herkunft gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund im Generellen sowie gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund konstatiert werden. Bei einem Vergleich von jungen Frauen und jungen Männern mit türkischem Migrationshintergrund wird klar ersichtlich, dass erstere zu einem höheren Prozentsatz keinen Schulabschluss haben und zu einem geringeren Anteil Weiterbildungen nach der Pflichtschule absolvieren. Diese Tendenzen deuten darauf hin, dass Frauen türkischer Herkunft der zweiten Generation einerseits zu einem Großteil als unqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt sind und andererseits im Haushalt tätig sind. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang auch eine Untersuchung bezüglich der subjektiven Einschätzung von Benachteiligung, welche ergab, dass sich Frauen mit türkischer Herkunft in einem sehr viel höheren Ausmaß subjektiv benachteiligt fühlten als Männer mit türkischer Herkunft.¹⁴¹

„Ich weiß nur, also ich kann vielleicht nur sagen, das ist auch wirklich sehr offen gesprochen, dass die meisten, jedenfalls von der älteren Generation, die türkischen Frauen, nicht wirklich arbeiten wollen. Ich verstehe auch. Wer würde gerne einen Putzfrauenjob machen oder irgendein, keine Ahnung, äh Küchenjob machen oder sonst was, ja. Wieso brauchen sie, dass sie..., weil die türkischen Männer, die meisten, jedenfalls, die die auch, vielleicht seit 20, 25 Jahren hier

139 Die Zahlen zu einem Universitäts-, Fachhochschul- sowie Akademieabschluss liegen sehr nah an den letztgenannten Daten (Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 17).

140 Die Lebenswelten sowie die Bildungssituation der ersten Generation, wie beispielsweise mangelnde Sprachkenntnisse, kann als ein Grund für schlechtere Rahmenbedingungen für die zweite Generation im Bereich der Bildung genannt werden (Vgl. Elibol, 1999, S. 56).

141 Vgl. Herzog-Punzenberger, 2003, S. 34.

*leben, ja äh so wenig verdienen, ja, dass die Familie ohne das zweite Einkommen einfach nicht auskommt, ja.*¹⁴²

Im Hinblick auf die Auswahl bestimmter Ausbildungswege von jungen Frauen mit Migrationshintergrund ist es von Relevanz, Gender als soziale Rollen und Dispositionen zu sehen, welche Entscheidungen bereits im Vorfeld strukturieren.¹⁴³

4.3 Zugehörigkeit

Aus der bereits dargelegten Studie von Greifeneder ist eine interessante Erkenntnis, dass sich die Befragten der zweiten Generation der türkischen Herkunftskultur stärker zugehörig fühlen als jene der dritten Generation. Ein Element der Zugehörigkeit, welches von Vertreterinnen der dritten Generation als „österreichisch“ beschrieben wird und befürwortet wird, ist die individualistische Lebensweise, in welcher das Verfolgen der eigenen Lebensvorstellungen eine zentrale Rolle einnimmt.¹⁴⁴ Die religiöse Identität des Islam verbindet sie zugleich mit ihrer türkisch-islamischen Herkunft. Zudem kann betont werden, dass für alle jungen Frauen sowohl die Verbindung zur österreichischen Gesellschaft als auch zur Herkunftsgesellschaft von Bedeutung ist. Die Interviewpartnerinnen sprechen vielfach von Diskriminierungserfahrungen vonseiten der österreichischen Mehrheitsgesellschaft sowie vonseiten politischer Institutionen.

142 Vgl. Interview Frau B.A, Minute., 0:21:06

143 Für junge Mädchen mit Migrationshintergrund, insbesondere für muslimische Mädchen, ist es nicht selbstverständlich, nach der Ausbildung berufstätig zu werden. Hier kommt das teilweise stark ausgeprägte traditionelle Gender-Rollenverständnis zum Tragen (Vgl. Schweizer nach Potkanski/Isler, 2010, S.23). Es ist jedoch von zentraler Bedeutung, solche Aussagen nicht in kulturalistisch-deterministischer Weise zu gebrauchen. In den vergangenen Jahren gab es Versuche, Jugendlichen aufzuzeigen, dass es auch Berufe abseits der stereotypen Möglichkeiten gibt. Durch diesbezügliche Untersuchungen wurde jedoch ersichtlich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund sehr wenig über die unterschiedlichen Möglichkeiten abseits der stereotypen Gender-Rollen wissen (Vgl. Potkanski/Isler, 2010, S. 27).

144 Vgl. Canan (3. Generation) erachtet die österreichischen Ehen als „besser“ und bezieht sich dabei auf egalitäre Geschlechterbeziehungen in österreichischen Ehen (Vgl. Canan nach Greifeneder, S. 77-78).

Diese Erfahrung wird als eine Zurückweisung von Zugehörigen der österreichischen Kultur erlebt. Die Befragten sprechen allerdings auch von Ausgrenzungen vonseiten traditionsorientierten Menschen mit türkischem Migrationshintergrund. Manche Befragten fühlen sich demnach nirgendwo ganz zugehörig; andere betonen das Erleben der Mehrfachzugehörigkeiten wiederum als positiv.¹⁴⁵

Des Öfteren konnte ich von Interviewpartnern der politischen Parteien und Führungspersonen von Unternehmen erfahren, dass Migrantinnen, welche bereits in der 3. Generation in Österreich leben, der Problematik des Verlustes ihrer eigenen Identität und Kultur gegenüberstehen. Des Weiteren ist mein Interviewpartner von der ÖVP der Meinung, dass es eine hohes Anliegen der türkischen Politik sei, die eigene Identität zu stärken. Speziell interessant sei dies bei in der 3. Generation lebenden türkischstämmigen Frauen.¹⁴⁶

Wenn man den Aspekt der Staatsbürgerschaft als Richtlinie heranzieht, könnte dies relativ problematisch sein. Denn die Staatsbürgerschaft, welche mit bestimmten Partizipationsrechten verbunden ist, wird durch die Kategorien „Zugehörigkeit“ und „Nicht-Zugehörigkeit“, von unseren Emotionen ersetzt. Die Politikwissenschaftlerin Prof. Rosenberger erwähnt in einem ihrer Artikel, dass diese „(Nicht-)Zugehörigkeit“ einerseits soziale und emotionale Bindung sowie Anerkennung – und Ablehnung und Stigmatisierung beinhaltet.¹⁴⁷ Einen wichtigen Faktor innerhalb einer emotionalen Auseinandersetzung dieses Themas, spielt unsere politische Landschaft und Ihre zutiefst emotionale Auseinandersetzung damit.

145 Vgl. Greifeneder, 2006, S. 72-79.

146 Vgl. Interview ÖVP, 0:08:23, 24.10.2011 , Interview Supermarkt, 0:26:2011, 2.12.2011

147 Vgl. Rosenberger „Migration als Spielball der Politik“, 01.01.2010

„Es kann behauptet werden, dass die Integrationsdiskussion von zwei Indikatoren beeinflusst wird, einerseits durch Populisten und andererseits durch Medien“¹⁴⁸

Anti-Migrationsparteien fordern Verbote, wie das Tragen des Kopftuchs, als die Verbesserung des Verhältnisses von Staat und Religionsgemeinschaften in Österreich oder politische Maßnahmen zur strukturellen Förderung der Frauenemanzipation von Migrantinnen. Es resultiert vielmehr in der Forderung der Abschiebungen von MigrantInnen oder der Restriktion der Zuwanderung.¹⁴⁹

Ein Parteimitglied der FPÖ erklärt hinsichtlich dieser Vorwürfe, dass eine spürbare Aggressivität existiert, die versucht wird zu kanalisieren.¹⁵⁰

4.4 Relevanz des Kopftuchs

Das Tragen des muslimischen Kopftuchs wurde in den vergangenen Jahren in vielen europäischen Ländern einer intensiven Debatte unterzogen. Zu Beginn möchte ich darauf hinweisen, dass es in Österreich gegenwärtig, aufgrund der freien Religionsausübung keine rechtliche Einschränkung hinsichtlich des Tragens des Kopftuchs im öffentlichen Raum gibt. Der OGH bestimmt, dass das Tragen religiöser Symbole und Kleidungsstücke, wie z. B. islamisches Kopftuch in den Schutzbereich fällt.

Das Kopftuch wird in manchen Argumenten als Zeichen der Unterdrückung von Frauen wahrgenommen, in anderen wird es als politisches Symbol gesehen bzw. wird es mit dem politischen Islam assoziiert. Auffällig ist, dass es sich meistens um eine sehr emotionale Diskussion handelt. Es wird von PolitologInnen

¹⁴⁸ Vgl. Interview ÖVP, 0:11:23, Wien 2011

¹⁴⁹ Vgl. Rosenberger „Migration als Spielball der Politik“, 01.01.2010

¹⁵⁰ Vgl. Interview FPÖ, 0: 19:78, 28.10.2011

angenommen, dass das Kopftuch eigentlich stellvertretend für andere religiöse, gesellschaftliche und politische Themen steht.¹⁵¹ Die Prinzipien, die in den Debatten rund um das Kopftuch verhandelt werden drehen sich so um Fragen der Inklusion, Anerkennung, Religionsfreiheit, Behandlungsgerechtigkeit und Gleichheit.¹⁵² Das Kopftuch geht mit einer vielschichtigen Mehrdeutigkeit einher, wobei es aus eurozentristischer Sicht die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Weltbild suggeriert und als Kennzeichen einer spezifischen Identität dient, durch welche die österreichische Identität abgegrenzt werden kann.¹⁵³ Auch wird das Kopftuch als Zeichen gegen die Sexualisierung der Frau gesehen.¹⁵⁴ Zugleich wird das Kopftuch in der österreichischen politischen Debatte als religiöses Symbol gedeutet, wobei von politischen VertreterInnen häufig eine Kulturalisierung bestimmter, negativ konnotierter Werte und Praxen erfolgt.¹⁵⁵ Auch von der FPÖ wird angenommen, dass türkische Mädchen zum Tragen des Kopftuchs in türkischen Supermärkten gezwungen werden.¹⁵⁶ Die Politologin Birgit Sauer meint, dass der Schleier/Kopftuch immer wieder symbolisch aufgeladen wird und dadurch auch leicht instrumentalisierbar ist. Es wird hingewiesen, dass es ein Zeichen für Religion oder Tradition sein kann.¹⁵⁷ In diesem Zusammenhang wird von verbreiteten Vorurteilen, welche „türkische“ oder „islamische“ Frauen als unfreie Menschen sowie als ausgebeutete Opfer zugeschrieben werden, gesprochen:

„[...] Gehorsamkeit, Unterwürfigkeit, geringe Bildung und das demütige(nde) Tragen des Kopftuchs“¹⁵⁸

151 Vgl. Podiumsdiskussion „Kopftuch und Schleier im öffentlichen Raum“, 13.1.2005, Moderation Birgit Sauer

152 Vgl. Nökel nach Gresch/Hadj-Abdou, S.98.

153 Vgl. Staudenmayer, 2006, S. 1-2, Vgl. Bundesministerium für Inneres/Sicherheitsakademie, S. 11

154 Vgl. Podiumsdiskussion „Kopftuch und Schleier im öffentlichen Raum“, 13.1.2005, Moderation Birgit Sauer

155 So schrieb beispielsweise die ehemalige österreichische Innenministerin Liese Prokop patriarchale Praxen wie Gewalt gegen Frauen in Abgrenzung zur österreichischen Gesellschaft MuslimInnen zu (Vgl. Gresch/Hadj-Abdou, S. 103-104).

156 Vgl. Interview, FPÖ, Herr E.C. 0:26:23, Wien am 25.10.2011

157 Vgl. Podiumsdiskussion: „Kopftuch und Schleier im öffentlichen Raum“, 13.1.2005, Moderation Birgit Sauer)

158 Vgl. Kerschbaum, 2003, 38; Tschugguel, 2007, 13

Dieses klischeebehaftete Bild, in welchem „die ausländische Frau“ in Österreich primär „die türkische Frau“ meint, dient so als rassistische und sexistische Projektionsfläche:

Wie meine Interviewpartnerin Frau B.A. mir erklärte:

„Und schon der erste Blick hat teilweise gereicht, ja. Und äh, weil es einfach in ihr Vorstellungsbild nicht rein passt. Eine Frau mit Kopftuch kann doch keinen Dokortitel haben und erst recht nicht in Informatik.“¹⁵⁹

In dieser Repräsentation „der türkischen Frau“ – welche ohnehin nicht im Singular existiert – werden sowohl emanzipatorisch-feministische Ansprüche innerhalb des Islam als auch Konzepte vonseiten muslimisch-feministischer Vertreterinnen, die Heterogenität der unterschiedlichen Lebensverhältnisse und vor allem der Blick auf die eigene Gesellschaft ignoriert. Zudem soll erwähnt werden, dass das Tragen des Kopftuchs mitunter aus Modegründen oder auch im Sinne einer selbstbestimmten, politischen Entscheidung getragen wird bzw. in dieser Form als politisches Statement gelten kann.¹⁶⁰ In einer Untersuchung zur Bedeutung des Kopftuchs für muslimische Frauen zeigt die Autorin Höglinger folgende Motive für das Tragen eines Kopftuchs auf: Religiöse Motivationen, die Trennung der Geschlechter, Grundregeln eines „richtigen Verhaltens“ im Sinne eines Verhaltenskodex, Zugehörigkeit und Schutz.

Im österreichischen Alltag ist der gesellschaftliche und politische Umgang mit kopftuchtragenden Frauen häufig diskriminierend.¹⁶¹

¹⁵⁹ Vgl. Interview mit Frau B.A., 0:13:27, Wien 2011.

¹⁶⁰ Mitunter kann dieses auch als feministisches Statement, als Zeichen von Widerstand und Selbstbehauptung verstanden werden (Vgl. Vgl. Akashe-Böhme, 1997, 91; Hackensberger, 2008, 73, 160-161).

¹⁶¹ Höglinger, Monika (2002). S. 19f

Interessant ist, dass es vom Großteil der Befragten sowohl politisch wie unternehmensrechtlich, keine persönlichen Vorurteile gab, aber es sind sich alle einig, dass es am österreichischen Arbeitsmarkt nicht erwünscht ist.

„Das Tragen von Kopftüchern am Arbeitsplatz (...) stößt auf massive Rückweisung und Ablehnung der österreichischen Arbeitgeber“¹⁶²

„Ich kann die Toleranz und den Respekt meiner Mitarbeiter garantieren, aber nicht die meiner Kunden“.

Es wurde auch erwähnt, dass Migrantinnen aufgrund ihrer Arbeit das Kopftuch auch abnehmen.¹⁶³

4.5. Zwangsverheiratung

Zwangsverheiratungen geschehen auch in Österreich. In den Interviews mit Migrationsexpertinnen, wurde mir erklärt, dass die meisten Ihrer Klientinnen wegen einer (Zwangs)-Verheiratung nach Österreich gekommen sind. In der öffentlichen Meinung wird oft eine Verbindung zwischen Religion und Zwangsehe hergestellt, doch ist diese vielmehr Ausdruck patriarchaler Machtstrukturen.

Die Beratungsstelle Orient Express ist Anlaufstelle für viele Mädchen und junge Frauen aus der Türkei, Afghanistan, Pakistan und anderen arabischen Ländern. Doch nicht nur bei muslimischen Bevölkerungsgruppen gibt es diese Form der Unterdrückung, sondern auch bei christlich orthodoxen Familien. Sevim Gedik von der Beratungsstelle Orient Express äußerte sich wie folgt:

¹⁶² Vgl. Interview ÖVP, 0:21:2011, 24.10.2011

¹⁶³ Vgl. Interview Supermarkt 2, 0:18:33, 2.12.2011

"Auch bei christlich-orthodoxen Familien kommt Zwangsverheiratung vor, wir haben Klientinnen aus Serbien, Kroatien, Russland oder Griechenland.“¹⁶⁴

Von den 502 Anfragen an die Beratungsstelle im Jahr 2010, betrafen 79 die Zwangsehe, 27% davon von türkischen Frauen, je 10% Frauen aus Pakistan und Bangladesch und 9% aus Serbien.

Der Integrationsstaatssekretär Sebastian Kurz (ÖVP) strebt an, Zwangsheirat auch dann strafbar zu machen, wenn sie im Ausland geschieht. Momentan ist die Zwangsehe selbst dann nicht strafbar, wenn sie von einem Österreicher im Ausland vollzogen wird. Derzeit gibt es Verhandlungen mit Justizministerin Beatrix Karl darüber. Kurz geht davon aus, dass sein Vorschlag umgesetzt wird. Derzeit liegt der Strafraum für Zwangsverheiratung bei 6 Monaten bis 5 Jahren Freiheitsentzug.

Die grüne Abgeordnete Alev Korun erachtet es als sinnvoller, anstatt härterer Strafen für die Täter, auszuhandeln, den Opfern besser zu helfen. Die ÖVP-Frauenchefin Dorothea Schittenhelm kritisiert Koruns Forderung als „frauenfeindlich“. Diese entgegnet, die Forderung nach mehr Opferschutzeinrichtungen anstelle von härteren Strafen für die Täter sei keineswegs frauenfeindlich, sondern helfe aktiv den betroffenen Frauen.¹⁶⁵

In vielen Fällen wissen die betroffenen Frauen oft gar nicht über ihre Rechte Bescheid. Erst durch beispielsweise Hilfsorganisationen wie dem Orient Express werden sie aufgeklärt und in den verschiedenen Behördengängen begleitet.¹⁶⁶

2008 waren 7% aller Frauen, die in Wiener Frauenhäusern untergekommen waren, davon betroffen. Experten fordern nun eigene Wohnprojekte, da sie die Frauenhäuser als nicht sicher genug erachten. Es existiert bereits im aktuellen Regierungsprogramm ein Plan für eine derartige Schutzeinrichtung, doch deren Umsetzung ließ bis dato auf sich warten. Für die Übernahme der Kosten wünscht

¹⁶⁴ Vgl. <http://dastandard.at/1313025391231/Zwangsehe-Zum-Heiraten-gezwungen> (aufgerufen am, 30.10.2011)

¹⁶⁵ Vgl. <http://diestandard.at/1319181036669/Zwangsheirat-Sebastian-Kurz-setzt-auf-Strafen>

¹⁶⁶ Vgl. Interview Orient Express, 0:15:34, 27.09.2011

sich die Frauenministerin Gabriele Hoschek die Zusammenarbeit mit dem BMI¹⁶⁷, doch stößt sie hier auf die Ablehnung der Innenministerin.

Gegenwärtig ist der Aufenthaltstitel dieser Frauen an den Ehemann gebunden.

Viele zwangsverheiratete Frauen kommen mit der Hoffnung auf ein besseres Leben ins Land.¹⁶⁸

4.6. Arbeitsmarkt als diskriminierende weibliche Form

Wie bereits aufgezeigt wurde ist der Zugang zu Arbeitsmärkten in westlichen Industrienationen nicht für alle Menschen gleich, wobei die Voraussetzungen der Erwerbsarbeit von Frauen nicht nur von individuellen Faktoren abhängen, sondern vielmehr durch strukturelle Faktoren gestaltet werden. Die Soziologin Ulrike Prokop führte in diesem Kontext in den 1970er Jahren den Begriff des „weiblichen Lebenszusammenhangs“ ein. Dieser umfasst eine kritische Untersuchung der Bereiche „öffentlich/privat“ sowie die damit einhergehenden Formen von Arbeit: „Erwerbsarbeit“ – im traditionellen Verständnis als die Sphäre des Mannes – und Hausarbeit, das heißt Reproduktionsarbeit, Kindererziehung und die Herstellung sozialer Beziehungen - im traditionellen Verständnis als die Sphäre der Frau. Es ist hierbei von zentraler Relevanz, dass nicht nur von einer *Trennung* der zwei Arbeitsbereiche gesprochen werden kann, sondern von einer androzentristischen Hierarchisierung, d.h. *Abwertung* der Tätigkeiten sowie des Arbeitsbereichs der Frau. Die Trennung der zwei Sphären gekoppelt mit einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung führen dazu, dass der Mann in beiden Sphären dominiert und gleichzeitig die Beteiligungschancen und die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt durch ebendieses Verhältnis in starker Weise geregelt werden.¹⁶⁹

167 Bundesministerium für Inneres

168 Vgl. <http://dastandard.at/1313025391231/Zwangsehe-Zum-Heiraten-gezwungen>, aufgerufen am 23.11.2011

169 Vgl. Traunsteiner, 2004, S. 35-42.

Im Konkreten ist die Situation von Arbeitnehmerinnen aus Drittstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt durch mehrfache Diskriminierung einerseits (u.a. Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Klasse sowie symbolisch-identitäre Faktoren wie das Tragen des Kopftuchs) und durch mangelnde politische Vertretung andererseits gekennzeichnet. Die Kategorie „Staatsangehörigkeit“ bzw. „Herkunft“ wirkt in Bezug auf den österreichischen Arbeitsmarkt diskriminierend und die Kategorie „Geschlecht“ bewirkt, dass Frauen aus Drittstaaten weitaus schlechtere Aufstiegschancen haben als ihre männlichen Kollegen. Die Lohnarbeitssituation ist gekennzeichnet durch monotones Arbeiten und hohe körperlicher Belastung. Außerdem haben die betroffenen Frauen nur einen beschränkten Zugang zu bestimmten Wirtschafts- und Arbeitsbereichen.¹⁷⁰ Die am stärksten benachteiligte Gruppe von Migrantinnen stellen eindeutig Frauen mit türkischem Migrationshintergrund dar: sie weisen die niedrigste Schulbildung auf, sind zu rund drei Viertel als Arbeiterinnen tätig und ihre Erwerbsquote ist besonders niedrig. Ein Großteil der Frauen mit türkischer Herkunft ist nicht erwerbstätig sondern im Haushalt tätig und hat innerhalb dieses Kontextes auch sehr geringe Möglichkeiten die deutsche Sprache zu erlernen und sich in die Mehrheitsgesellschaft zu integrieren.¹⁷¹

Des Weiteren sei erwähnt, dass es gerade Frauen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund oft schwer fällt, sich in das soziale Gefüge zu integrieren. Von zwei Lebensmittelketten wird erwähnt, dass beispielsweise junge Frauen oft von ihren Familien verheiratet oder in ihrer Ausbildung gehemmt werden. Die zwei Befragten der Lebensmittelketten bieten einen Wechsel der Lehrplatzstelle in ein anderes Bundesland.¹⁷²

Frau B.B beschrieb ihre erschwerte Situation eine Erwerbstätigkeit zu finden.

¹⁷⁰ Vgl. Traunsteiner, 2004, S. 99-110.

¹⁷¹ Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, 2007, 53.

¹⁷² Vgl. Interview Supermarkt 1, 0:17:23, 4.12.2011, Spar, 2.12.2011, 0:19:23

„Ich hatte Schwierigkeiten ohne Papiere einen guten Job zu finden und es war gleichzeitig mit großen Risiken verbunden. Auch als Studentin konnte ich keiner legalen Arbeit nachgehen. Ich habe zwei Mal einen Antrag auf geringfügige Beschäftigung gestellt und dieser wurde zwei Mal abgelehnt.“¹⁷³

Die folgenden Zahlen sprechen hinsichtlich der mehrfachen Diskriminierung am österreichischen Arbeitsmarkt von Frauen mit türkischer Herkunft eine klare Sprache: Im Jahr 2010 waren 66% aller Frauen erwerbstätig, 59% der Frauen mit Migrationshintergrund und nur 41% der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund. Auch die Arbeitslosenquote ist bei Frauen mit türkischer Herkunft am höchsten: Diese liegt bei Österreicherinnen bei 5,9%, bei Zuwanderinnen aus den EU-Staaten 7,4% und bei Frauen mit türkischem Migrationshintergrund bei 13,9%.¹⁷⁴ Bedenklich ist unter anderem die Beobachtung, dass sich die Situation der Frauen mit türkischer Herkunft selbst nach längerer Aufenthaltsdauer nicht wesentlich verbessert.¹⁷⁵ Die Branche mit dem höchsten Anteil an Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund (2010) ist die Unternehmensdienstleistung; hierzu zählt beispielsweise Gebäudereinigung oder Leiharbeit. Weitere Branchen mit einem hohen Anteil sind jene der Sachgütererzeugung, der Beherbergung und Gastronomie sowie Haushaltspersonal.¹⁷⁶ Als weitere Äußerung der Mehrfachdiskriminierung sei die materielle Ebene erwähnt, welche anhand des Netto-Jahreseinkommens für 2009 ersichtlich wird. Das höchste Netto-Jahreseinkommen hatten Österreicher (25.900 Euro) und Männer mit Migrationshintergrund (20.500 Euro). Darauf folgen Österreicherinnen (18.000 Euro), Frauen mit Migrationshintergrund im Generellen (14.900 Euro) und Frauen mit türkischem Migrationshintergrund an

¹⁷³ Vgl. Interview Frau B.B., 00:09:12, Wien am 20.10.2011

¹⁷⁴ Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 18-19.

¹⁷⁵ Vgl. Fassmann/Reeger/Sari, 2011, S. 31.

¹⁷⁶ Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 20-21. Im Hinblick auf die Branche der Hausarbeit kann festgehalten werden, dass die Emanzipation österreichischer Frauen zu Ungunsten von Frauen mit Migrationshintergrund geschieht. So sollen letztere all jene Tätigkeiten verrichten, die traditionellerweise von den Haus- bzw. Ehefrauen erwartet wurde, und das unabhängig von ihrer Qualifikation. Frauen aus Drittstaaten werden somit „hausfrauisiert“ (Vgl. Appelt nach Traunsteiner, 2004, S. 105-107).

letzter Stelle (12.500 Euro).¹⁷⁷ Es ist zudem von zentraler Wichtigkeit zu betonen, dass viele dieser Frauen unter ihrem Qualifikationsniveau tätig sind.¹⁷⁸

*„Und ich weiß, dass die Türken enorm wenig verdienen. Also ein türkischer Hilfsarbeiter, sag ich einmal, der vielleicht seit 10, 15 Jahren bei einer Firma arbeitet, der verdient gerade mal, wenn alles gut geht 1.500 Euro netto. Wenn ich mir anschau, was die Leute hier bei uns, bei der Bank verdienen, ja und was für eine Lebensqualität sie haben hier. Das sind Welten dazwischen, (...)“.*¹⁷⁹

Des Weiteren kann von einer Existenzangst, den Job zu verlieren, gesprochen werden, welche in äußerster Form die Verletzung von grundlegenden ArbeitenehmerInnen-Rechten wie sexuelle Belästigung zulassen. Diese Abhängigkeit von Unternehmen wird auch durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz gefördert, welches eine regelmäßige Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung verlangt.

Migrantinnen oder Ehefrauen, dürfen meistens zumindest zwölf Monate lang keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.¹⁸⁰

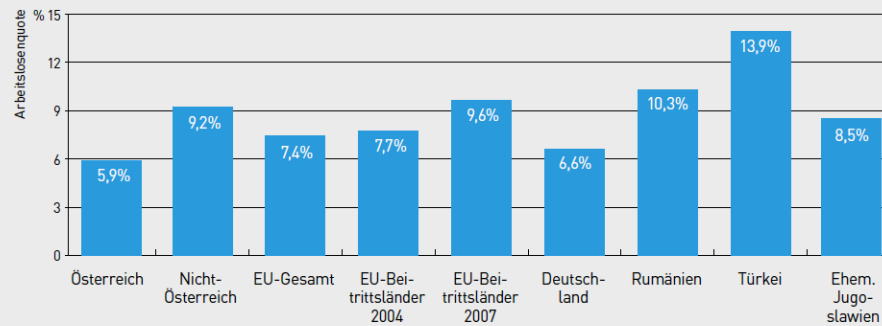
¹⁷⁷ Vgl. Österreichische Integrationsfonds, 2011, S. 20-21.

¹⁷⁸ Vgl. Vgl. Die Standard, 2011.

¹⁷⁹ Vgl. Interview ÖVP, 0:21:00

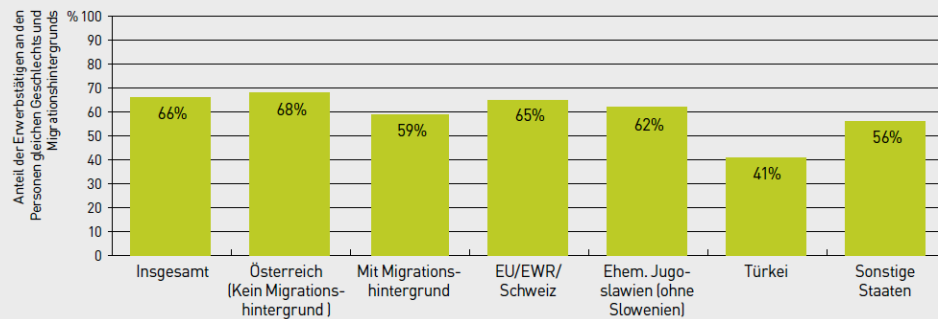
¹⁸⁰ Vgl. http://www.gruene.at/uploads/media/FB2011_Low.pdf S.40f ,aufgerufen am 23.11.2011

ARBEITSLOSENQUOTE FÜR FRAUEN nach Staatsangehörigkeit, Jahresdurchschnitt 2010



Q.: AMS Österreich, Hauptverband der österreichischen SV-Träger.

ERWERBSTÄTIGENQUOTEN VON FRAUEN 2010 nach Migrationshintergrund



Q.: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2010, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Bevölkerung in Privathaushalten.

Abbildung 8: Arbeitslosenquote Frauen 2010

Abbildung 9: Erwerbstätigenquoten von Frauen 2010

Abb.8 zeigt, Frauen mit türkischem Migrationshintergrund die größte Arbeitslosigkeit in Österreich leiden. Über 13% im Vergleich zu Migrantinnen des ehemaligen Jugoslawien von 8,5 % und deutschen Migrantinnen von 6.6%.¹⁸¹

Datenquelle: Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration

Es ist für eine kritisch-emanzipatorische Analyse jedoch nicht ausreichend, diese Zahlen zu zitieren. Vielmehr ist es notwendig, die Rolle der Mehrheitsgesellschaft

¹⁸¹ Vgl. Datenquelle: Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration

sowie jene von politischen Institutionen¹⁸² in den Blick zu nehmen. Wie bereits ersichtlich wurde, werden in der Repräsentation türkischer Frauen häufig in deterministisch-kulturalisierender Weise Klischees reproduziert, selbst wenn es sich um vermeintlich kritische Analysen handelt.¹⁸³

Wie Frau B.A, welche eine Führungstätigkeit in einer österreichischen Bank ausführt. Sie erklärte mir, dass sie nach ihrem Studium bewusst kein Foto aufgrund des Tragens des Kopftuchs bei Bewerbungen mit versendete.¹⁸⁴

Insbesondere das Kopftuch stellt oft eine schwere Hürde beim Einstieg in das Arbeitsleben dar. Wird in Erwägung gezogen, wie schwierig die Situation am Arbeitsmarkt für türkische Frauen generell ist, so wird ersichtlich dass jene von kopftuchtragenden Frauen besonders problematisch ist.

Wird eine Migrantin aufgrund ihres Kopftuchs nicht angestellt, kann von einem großen Verlust gesprochen werden, da das Unternehmen das Potenzial verliert, welches Migrantinnen aufgrund ihrer Zweisprachigkeit, ihrem weitläufigeren kulturellen Horizont und Herkunft haben sowie möglicherweise über mehr Qualifikationen verfügen als Menschen aus einem Kulturkreis.¹⁸⁵

In den oberen Abschnitten hatte ich schon die Wichtigkeit von Sprache und Bildung erwähnt, welche wechselwirkend mit einer Erwerbstätigkeit am Arbeitsmarkt einhergehen. Das AMS spricht von vielen Klientinnen als

182 Höglinger zitiert in diesem Zusammenhang die Aussage einer jungen Frau mit türkischer Herkunft, welcher im Rahmen eines AMS-Jobcoaching nahegelegt wurde, das Kopftuch abzulegen, falls sie eine Arbeit finden wolle. Das AMS stuft Frauen mit Kopftuch demnach als „schwer vermittelbar“ ein und sieht das Kopftuch als eine Art „Behinderung“ (Vgl. Höglinger, 2002, S. 92 Fußnote).

183 Beispielsweise im „Migrantinnen Bericht 2007“, herausgegeben vom Bundeskanzleramt. Hier heißt es: „Frauen mit türkischem Migrationshintergrund bleiben in einer isolierten und auf die Herkunftskultur fixierten Position beschränkt“ (Fassmann/Reeger/Sari, 2007, S.53). Auch im Standard (Printversion, 28. Oktober) erfolgen Formulierungen in einer solchen Weise. Im Artikel mit Namen ‚Alarmstufe Rot‘ am Arbeitsmarkt“ heißt es: „Sie kommen oft in Begleitung, manchmal mit der halben Familie im Schlepptau. Stumm sitzen die Frauen da, das Kopftuch ins Gesicht gezogen, während der Mann an ihrer Seite das Wort führt. Zieht die Beraterin ihnen doch ein paar Sätze aus der Nase, offenbart sich nicht selten holpriges Deutsch. Türkische Mädchen und Frauen zählen zur schwierigsten Klientel von Jobvermittlern. [...] Die Vizegeschäftsführerin des Wiener Arbeitsmarktservices will keineswegs alle türkischen Familien in diesen Topf werden: ‚Doch es sind immerhin so viele, dass es uns auffällt.‘“ (John, 2011, S.8).

184 Vgl. Interview mit B.B am 18.11.2011, 0:21:43. Wien, 2011

185 Vgl. Interview mit Frau B.A, 0:22:14, Wien 2011

Analphabetinnen welche in Begleitung ihres Mannes als Dolmetscher zu ihrem Termin kommen. In der heutigen Berufslage ist es wichtig über ausreichende sprachliche Kenntnisse in Wort und Schrift zu verfügen. Dies wird mittlerweile auch von zahlreichen Arbeitgebern verlangt.

Auch in Niedriglohnjobs werden fließende Deutschkenntnisse vorausgesetzt, wenn dies nicht der Fall ist, werden die Damen an Deutschkurse weiterverwiesen. Deutschkurse können grundsätzlich über viele Jahre weitergegeben werden.

Den Frauen wird durch den Mangel an sprachlichen Kenntnissen die Integration in das soziale österreichische Gefüge erschwert.

Interessant und beinahe etwas lächerlich wirkt das Beispiel eines Unternehmers, der mithilfe eines Inserates eine Küchenhilfe mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen sucht.

Dieser Fall wurde vom Unabhängiger Verwaltungssenat (**UVS**) als diskriminierend erklärt, da ausgezeichnete Sprachkenntnisse für diese Position als überholt gelten.¹⁸⁶

Des Weiteren gelten Frauen, die durch familiäre Verpflichtungen lediglich Teilzeitjobs nachgehen können, als schwerer vermittelbar als Männer.¹⁸⁷

Es gibt auch Berichte von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund, die wenige oder keine negativen Erfahrungen am Arbeitsmarkt gemacht haben; dabei handelt es sich jedoch tendenziell um Ausnahmen.

Einen anderen wichtigen Einflussfaktor spielt die politische Auseinandersetzung mit dem Integrationsthema in Österreich. Dabei nimmt die FPÖ eine bedeutende Rolle ein. Nach ihrem Standpunkt, sollten nur „übrig gebliebene Arbeitsplätze“ an MigrantInnen weitergegeben werden. Interessant ist, dass sie der Ansicht sind, es handle sich hierbei um ein reines Problem der Großstadt. In Voralberg beispielsweise sind MigrantInnen besser integriert.

¹⁸⁶ Vgl. Interview mit AMS BetreuerInnen, 0:07:21-0:44:23, Wien am 15.10.2011

¹⁸⁷ Vgl. Interview mit AMS BetreuerInnen, 0:07:21-0:44:23, Wien am 15.10.2011

Auch betont Frau A.C, dass gerade Frauen mit Migrationshintergrund nicht ihren Fähigkeiten vertrauen und sich daher in Berufsbranchen mit sehr niedrigen Anforderungsprofilen bewerben.¹⁸⁸

Ersichtlich ist die andauernde Diskriminierung am österreichischen Arbeitsmarkt, dennoch stellt die Erwerbstätigkeit eine der wichtigsten Integrationsmaßnahme dar. Kritischer zu betrachten sind jedenfalls Integrationsmaßnahmen, welche weniger auf ein miteinander abzielen als auf einen polemisch-politischen Diskurs um Zuwanderer.

¹⁸⁸ Vgl. Interview mit Frau A.C, 0:31:23, Wien am 20.09.2011

5. Qualitative Forschungsmethoden – das Interview

Bei der qualitativen Forschung stehen die soziale Wirklichkeit und deren situations- und kontextbezogene Konstruktion der Forschungssubjekte, sowie das Alltagsgeschehen und Wissen im Vordergrund. Auch die unterschiedlichen Zugänge und Perspektiven der Befragten werden berücksichtigt und innerhalb ihres spezifischen Kontextes wiedergegeben. Der Forscher nimmt hier auch eine wichtige Rolle ein, da seine Reflexion über sein Handeln und seine kognitiven Erlebnisse im untersuchten Feld als Teil der Erkenntnis und nicht als auszuschließender Faktor, miteinbezogen wird.¹⁸⁹ Die wohl bekannteste und gebräuchlichste Form der Befragung ist die des Interviews, das mündlich und anhand eines strukturierten Fragebogens geführt wird. Die verschiedenen Arten des Interviews, die von einem offenen, wenig strukturierten Konzept bis zu einem stark strukturierten Fragebogen reichen, beeinflussen die soziale Situation des Interviews nachhaltig. Je geringer die Strukturierung ist, desto eher dient sie dem Erfassen qualitativer und freier Aspekte. Je stärker die Strukturierung fortschreitet, desto eher ermöglicht sie das Erfassen quantitativer Aspekte.¹⁹⁰

5.1. Standardisiertes und nicht standardisiertes Interview

Was ist nun unter einem „standardisiertem“ und „nicht-standardisiertem“ Interview zu verstehen?“ Diese Unterscheidung bezieht sich auf die Verwendungsweise von Antwortkategorien. Als standardisiert werden Fragen bezeichnet, deren Antworten in Kategorien zusammengefasst werden, um eine Vergleichbarkeit herzustellen. Bei nicht-standardisierten Fragen wird

¹⁸⁹ Flick 2000, 23; Lamnek 1989 Bd. 2, 65

¹⁹⁰ Vgl. Atteslander Peter. 2008, 133-134

entweder auf eine Kategorisierung der Antworten verzichtet oder sie wird später vollzogen.¹⁹¹

In meiner Untersuchung beschränkte ich mich auf qualitative Forschungsmethoden und eine Form der nicht-standardisierten Befragung. Ich wählte eine qualitative Methode, um von den untersuchten Subjekten ein besseres und offeneres Verständnis für ihre soziale Wirklichkeit und somit von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund zu erhalten. Da das Sample nur eine geringe Anzahl an Befragten darstellt, kann man nur selten auf allgemeine Fakten schließen, aber dennoch erlaubt der subjektive Charakter der Interviews einen Blick in die Lebensrealität der Befragten. Den thematischen Schwerpunkt der Arbeit bildete die Situation von Frauen oder Mädchen mit türkischem Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt.

Das qualitative Interview ermöglicht es herauszufinden, wie sich Migrantinnen einerseits fühlen und andererseits erhält man themenspezifische Meinungen von Dritten wie Unternehmen, Parteien, Migrationszentren und dem AMS.

In meiner Arbeit war es mir besonders wichtig, nicht nur die Sichtweise von Migrantinnen einzuholen, sondern auch die anderer Akteure am Arbeitsmarkt, um die Ursache einer möglichen Diskriminierung herauszufinden und/oder Vorurteile aufzuweisen. Vorurteile und Klischees sollen sichtbar gemacht und analysiert werden.

Bezüglich der Interviewleitfäden wählte ich je nach Untersuchungsgruppe andere. Für Unternehmen und Personen, die in einer Partei tätig sind, wählte ich halb strukturierte Leitfäden. Bei der Befragung von Migrantinnen legte ich auf eine narrative und offene Weise Wert, damit sie von ihren subjektiven

191 Vgl. Atteslander Peter.2008, 133-134

Einschätzungen und Erfahrungen erzählen konnten.

In meinen Interviews bemerkte ich, dass ein positives Gesprächsklima wichtiger ist als die genaue Einhaltung der Fragenabfolge. Nachdem die Interviews des Öfteren sehr persönlich waren, musste ich als Interviewerin sehr flexibel auf die Fragen eingehen.

Diese Art des Interviews wies ein mittleres Maß an Strukturierungsqualität sowohl für mich als auch für die InterviewpartnerInnen auf. Durch den gewählten Leitfaden war gewährleistet, dass auf die Fragestellung Bezug genommen wurde und relevanten Themenbereiche angesprochen wurden. Die Fragen waren auch so offen formuliert, dass das erzählende Potential jeder befragten Person zur Geltung gekommen ist.

Weiter gab es bei Äußerungen, die ich in Zusammenhang mit der Fragestellung für besonders wichtig erachtete, Rückfragen meinerseits, auch wenn dann der Interviewleitfaden verlassen wurde. Alle Interviews wurden mit einem professionellen Diktiergerät aufgenommen und zwecks weiterer Analyse auf deren Qualität und Verständlichkeit überprüft.

5.2. Auswertungsverfahren

Nach der Befragung wurden die Interviews transkribiert, um sie als wissenschaftliche Quellen verwenden zu können. Da nicht der gesamte Inhalt verwendet wird, mussten relevante und themenspezifische Inhalte gefiltert werden. Der vorgegebene Leitfaden stellte bei der Untersuchung des Textes einen wichtigen Orientierungspunkt dar und wurde als Mittelpunkt der Analyse herangezogen. Neben qualitativen Interviews habe ich auch Literaturrecherche erhoben. Bei der Literaturrecherche vertiefte ich mich auf die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Abschnitte.

5.3. Untersuchungsverlauf und Schwierigkeiten

Die persönlichen Meinungen und Erfahrungen der befragten Personen sind für diese Untersuchung wichtig. Das Ziel des qualitativen Interviews ist, die offenen Fragen in die Interviewsituation einzufügen und diese Fragen von den Interviewten frei beantworten zu lassen.

Die Interviews stellten den Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit dar.

Vorab schrieb ich diverse Migrationszentren, Unternehmen, die politischen Parteien Österreichs, das AMS (Arbeitsmarktservice) und Migrantinnen an. Ich ließ unter anderem ein Anschreiben auf Deutsch und Türkisch verfassen, um türkischstämmige Migrantinnen zu erreichen. Den Kontakt zu diesen Damen zu finden stellte sich als am schwierigsten heraus.

Die Altersstruktur der Befragten ist sehr heterogen in sich.

6. Auswertung der Interviews

Ich möchte nun an meine Forschungsfrage anknüpfen und den Zusammenhang zwischen Diskriminierung und dem Migrationshintergrund einer Person herausarbeiten. Als Anknüpfungspunkte dienen mir Interviews mit Personen, welche einen differenzierten Zugang und somit unterschiedliche Hintergründe zur Thematik besitzen

6.1. Auswertungsgruppe Migrantinnen

6.1.1 Frau B.A

Diesbezüglich führte ich ein Interview mit einer Dame mit Migrationshintergrund der 2. Generation. Heute arbeitet sie in einer Führungsposition in einer österreichischen Bank, ist verheiratet mit einem Türken und ist Mutter von drei Kindern.

Frau B.A kam mit ihren Eltern als Kind nach Österreich und durchlief ihren Bildungsweg komplett in Österreich.

Sie absolvierte die normale Grundschulbildung, dann Gymnasium und studierte Informatik an der Universität, welche sie mit Doktorat abschloss.

Aufgrund ihres Kopftuchs durchlief sie mehrmals konkrete Diskriminierungssituationen. Beginnend mit der Schule bis zu ihrer erstmaligen Suche nach Arbeit mit 18 Jahren nach ihrem Matura Abschluss.

„Ahm, wie es ist, jetzt einmal, ohne ein Kopftuch, sich vorzustellen, ist glaub ich, kann ich nicht sagen. Ahm, ich hab aber, also ich weiß, dass ich wegen meines Kopftuchs Probleme gehabt hab.“ #00:02:37#

So wurde ihr von ihrer AMS Betreuerin nahegelegt, bereits bei ihren telefonischen Bewerbungen den potenziellen ArbeitgeberInnen mitzuteilen, dass sie Türkin ist, da man es ihr an der Stimme nicht anhört.

„Und dann hat sie gemeint, ja wenn ich mich telefonisch bewerbe, irgendwo bei irgendeiner Firma, soll ich dazu sagen, dass ich Türkin bin, weil das hört man am Telefon nicht.“ #0:18:03#

Nach ihrem Studium unterließ sie es bewusst ein Foto bei ihren Bewerbungen beizulegen, da es für sie kein Thema war.

„Für mich ist mein Kopftuch kein Diskussionsthema. Ich red nicht darüber, weil mein Kopftuch macht nicht die Arbeit und was anderes sollte sie eigentlich gar nicht interessieren.“ (#0:12:19)

Bei ihren Vorstellungsgesprächen achtete sie auf die Reaktionen der Personalverantwortlichen, da es für sie selbst unvorstellbar war in einer Firma zu arbeiten, in welcher sie aufgrund ihrer Herkunft, ihrer ausgeübten Religion sowie ihres Geschlechts wegen (sie arbeitet in einem eher männlich dominierten Berufsfeld) Diskriminierungen und Diskreditierungen zu erwarten hat.

Im Laufe ihrer Bewerbungsgespräche war sie des Öfteren damit konfrontiert, dass sie für sie klar erkennbar wegen ihrem äußerem Erscheinungsbild abgelehnt wurde und es als Beleidigung empfunden wurde, dass eine Türkin einen Doktorabschluss hat.

„Und schon der erste Blick hat teilweise gereicht, ja. Und äh, weil es einfach in ihr Vorstellungsbild nicht rein passt. Eine Frau mit Kopftuch kann doch keinen Dokortitel haben und erst recht nicht in Informatik.“ (#0:13:27#)

Nach drei Firmenzusagen, hat sie sich für ihren heutigen Arbeitsplatz bei einer österreichischen Bank entschieden, da dort ihre Qualifikationen und nicht andere Kriterien entscheidend waren.

„Ähm da war, also als dritte Firma, da war hier auch die Bank (Anm: Name der Bank anonymisiert) und der Grund, einer der Gründe wieso ich mich hierfür entschieden habe, dass man mich nicht auf mein Kopftuch gefragt hat(...)“.
(#0:12:00#)

Trotz ihrer persönlichen Erfahrungen ist sie der Meinung, dass es allgemein besser geworden ist, da die Unternehmen internationaler geworden sind.

„Ich glaub, es wird besser, weil ähm die Unternehmen internationaler werden und ich glaub auch, dass teilweise das Thema sehr wichtig ist und da dabei viel dazu beigetragen wird.“ (#00:02:57#)

An anderer Stelle spricht Frau B.A von konkreten Erfahrungsberichten aus ihrem Freundinnenkreis, die aufgrund ihres Kopftuches keine Anstellung bekommen.

„Und deshalb, also ich persönlich denke, dass Unternehmen, die so eine Einstellung dazu haben ja, enorm viel verlieren. Weil ich, ich habe so viele Bekannte und, und äh Freunde, äh die ein Kopftuch haben, die eine wirklich super Ausbildung haben, ja. Die der Wirtschaft enorm dienen könnten, aber denen Steine auf den Weg gelegt werden.“ #0:22:14#

Dies kann gesamtfassend als großer Verlust der Institutionen betrachtet werden, da MigrantInnen schon durch ihre Zweisprachigkeit sowie einen weitläufigeren kulturellen Horizont und Herkunft über mehr Qualifikationen verfügen als Menschen aus nur einem Kulturkreis. Dieses Potenzial wird meines Erachtens weder erkannt noch ausgeschöpft. Auch hinsichtlich des möglichen finanziellen

Profits. Es wird aufgrund von undefinierbaren Ängsten die Chance vertan voneinander zu lernen.

Die Interviewte ist der Meinung, dass sich der Rassismus im Bildungswesen gegenüber Kindern mit Migrationshintergrund gebessert hat, was sie anhand der Behandlung ihrer Kinder in deren Schule untermauert. Dazu muss erwähnt werden, dass ihre Kinder eine Privatschule in der Innenstadt besuchen und das Lehrpersonal weiß, dass deren Mutter einen akademischen Hintergrund hat. Dies ist ihr auch bewusst.

„(...) meine Kinder haben dadurch, dass ich einen sehr hohen Standard habe, aufgrund eben meiner Ausbildung usw. und die Lehrer mich dadurch auch kennen (...), werden sie anders behandelt. (#00:09:45#)

Trotzdem stimmt Frau B.A nachdenklich, dass sie sich bei neuem Lehrpersonal immer wieder neu behaupten muss und gezwungen ist, ihren Bildungshintergrund zu deklarieren.

„Also man geht sofort davon aus, wenn man mich sieht, ja, höchste Stufe Putzfrau, vielleicht irgendeine Produktionsarbeiterin oder so, ja, aber und das sieht man einfach am Gesicht, also.“ #0:10:53#

Zu diesem Thema merkte sie an, dass im österreichischen Bildungswesen zu wenig getan wird für Kinder mit Migrationshintergrund. Sie werden sich selbst überlassen.

„In den Hauptschulen sitzen teilweise Kinder, ja, die wirklich engagiert sind. Die gut sind, die sich bemühen. Die Ziele vor Augen haben, aber diese Ziele nie definiert werden. Sie haben zwar Ziele, aber man zeigt ihnen nicht die Wege, wie sie dorthin kommen können und ich glaub da scheitert´s stark an der Ausbildung der Lehrer. Lehrer können diese Kinder leider nicht abfangen oder wollen´s nicht,

keine Ahnung. Und wenn die Eltern nicht dahinter sind, ja, sind die Kinder verloren.“ (#0:28.01#)

Die Anforderungen an Zuwanderer findet sie rational nicht nachvollziehbar und führt als Beispiel die Art der Sprachanforderung bei der Einbürgerung ihres Mannes in Österreich an.

„(...) Ich kenne die AMS Deutschkurse, weil mein Mann die auch besucht hat. Damals, wie er mit 25 Jahren ah quasi eingewandert ist, ja, und diese Deutschkurse sind aus meiner Sicht von der Qualität heraus nicht auf diese Leute angepasst. Also, ich weiß, wie die Türken zum Beispiel denken. Die Türken brauchen die Sprache, die sie auch im Alltag benutzen können. Aber wenn denen beigebracht wird, ich gehe heute kochen oder ich tu das und ich tu dies, ja, also wirklich Satzphrasen, die sie im Prinzip nicht brauchen können, also nicht im Alltagsleben.“ (# 00:07:00#)

Andererseits vertritt die Interviewte die Meinung, dass es gut ist die Erlernung der deutschen Sprache zu fordern.

„Ähm, dass es dann eben mit der Aufenthaltsbewilligung verknüpft wird find ich gut. Ich find nur die Zeitangaben nicht gut. Das heißt, dass man innerhalb von, keine Ahnung wieviel Monaten eine Sprache lernen muss und so weiter, ja. Das macht nur Druck, ja und eben Frustration, (# 00:31:00#)

(...)weil teilweise diese Leute eben noch richtig schreiben und lesen lernen müssen und so weiter, ja. Ähm, es sollte reichen, wenn diese Leute, die sich wirklich bemühen und einfach dort reingehen und sich hinsetzen und lernen. “ (# 00:31:25#)

Auffällig ist, dass im Laufe des Interviews von der Interviewten immer wieder Situationen aus ihrem Leben erzählt wurden, in welchen sie Diskriminierung ausgesetzt war, sie allumfassend selbst jedoch die Entwicklung gegenüber Migranten in Österreich positiv sieht. Jedoch muss erwähnt werden, dass sie

sich selbst mit ihrem akademischen Hintergrund nicht als repräsentativ für die türkischen Migrantinnen ansieht.

Die Interviewte vertritt die Meinung, dass Bildung der Schlüssel für ein besseres Leben ist und darin die Zukunft für die MigrantInnen liegt. Ihre erwünschte Zukunft ist eine Zukunft ohne erkennbare Unterschiede.

„Ahm, dritte Generation und das ist meine Hoffnung, ganz ehrlich gesagt, ja, ähm, also ich zähl mich selber zur zweiten Generation, meine Kinder zur dritten Generation, ähm, dass es da keinen Unterschied mehr gibt, zwischen In- und Ausländern. Das ist für mich amal wichtig. Weil ähm, also die dritte Generation sollte in Richtung so gehen, dass das Ziel ein Studium ist oder zumindest ein wirklich ein, ein gutes Handwerk zu erlernen. Weil das sollte das Mindeste sein, dass diese Kinder ähm zumindest eine Lehrlingsstelle bekommen.“ (#0:26.52#)

6.1.2 Frau B.B

Als nächstes erläutere ich die persönlichen Erfahrungen von Frau B.B, die bereits in jungen Jahren ihre Heimat aus sozialen und politischen Gründen verließ, um in Österreich ihr Studium der Politikwissenschaften zu beenden. Die Aussichten auf ein besseres und zukunftsreicheres Leben stärkten sie in ihrem Beschluss, zusammen mit ihrem damaligen Partner, die Türkei und somit ihre Familie, zu verlassen.

„Es war sehr sehr schwierig für mich soziale Kontakte zu knüpfen, da ich auch sehr schüchtern bin. (...) ich hatte Angst, dass ich nicht verständlich Deutsch spreche oder die Leute mich nicht verstehen (...). Ich hatte nur sehr wenige türkische Freunde in Wien“. (#0:10.15#)

Sie erläutert, dass die österreichische Rechtslage es MigrantInnen erschwert eine passende berufliche Stellung und Position zu finden und zu beziehen. Um eine Arbeitserlaubnis zu erhalten sind viele bürokratische Schritte und Mittel nötig und dennoch ist am Ende eine erfolgreiche Bewilligung nicht automatisch in Sicht. Barrieren durch Sprache und rechtliche Hürden erschweren die Integration vieler MigrantInnen. Gerade in Bezug auf AusländerInnen fühlen sich viele Arbeitsstellen nicht verantwortlich und es existiert keine direkte Beschwerdestelle.

„Ich hatte Schwierigkeiten ohne Papiere einen guten Job zu finden und es war gleichzeitig mit großen Risiken verbunden. Auch als Studentin konnte ich keiner legalen Arbeit nachgehen. Ich habe zwei Mal einen Antrag auf geringfügige Beschäftigung gestellt und dieser wurde zwei Mal abgelehnt“. (#0:13.50#)

Desweiteren ist Frau B.B der Meinung, dass soziale Bewegungen, wie beispielsweise feministische Bewegungen, in Österreich einen immer stärker werdenden Zugang finden, aber dennoch wird in der Realität ein Unterschied zwischen Männern und Frauen und dem Migrationshintergrund gemacht.

Sie ist nicht der Ansicht, dass ein wesentlicher Unterschied in der Arbeitswelt zwischen Männern und Frauen mit Migrationshintergrund herrscht. Diese können lediglich in zwei Kategorien geteilt werden, einerseits die klassischen Frauenberufe, wie Haushaltsführung und Kinderbetreuung und andererseits klassische Männerberufe, wie Techniker und Maurer.

„In meinem Heimatland ist die Diskriminierung von Frauen nicht sehr viel anders als hier in Österreich. Der Unterschied liegt darin, dass es weniger berufstätige türkische Frauen gibt aufgrund unserer kulturellen Einstellung. Einen guten Job kann man auch in der Türkei als Frau finden“. (#0:08.14#)

Sie erwähnt auch, dass das Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen in Wien eine bedeutende Arbeit in der Aufklärung und Unterstützung von

AusländerInnen leistet. Perspektiven und Möglichkeiten werden neu aufgezeigt und formuliert.

„Das Zentrum für MigrantInnen bietet eine fundamentale Information über die Rechtslage in Österreich und unterstützt bei bürokratischen Schikanen. Dennoch existiert kein Recht gegen die Willkür der Behörden (...) gerade im Bezug auf die Vergabe von Visa.“ (#0:09.33#)

Meine Interviewpartnerin fügt hinzu, dass MigrantInnen aus ländlichen Gebieten es oft, gegenüber Städtern, schwerer haben sich in das soziale Gefüge des Gastlandes einzugliedern. Konservative Wertvorstellungen und die fanatische Ausübung der eigenen Religion führen oft zu Vorurteilen und Ausgrenzungen.

„In Österreich haben sehr viele Leute ein schlechtes Bild und eine negative Einstellung gegenüber dem Islam und dem Tragen von Kopftüchern. (...) Doch gerade in der Politik lässt sich mehr und mehr eine starke Auseinandersetzung mit dieser Thematik feststellen.“ (#0:05.01#)

MigrantInnen sind in Österreich oft mit Vorurteilen und kritischen Blicken konfrontiert und der Integrationsprozess wird durch bürokratische und rechtliche Barrieren erschwert. Sie ist der Ansicht, dass durch gezielte Forderungen und der Einsetzung von Instrumenten der Politik eine Veränderung bewirkt werden kann. Bereits die Auseinandersetzung mit „Fremden“ und die Unterstützung kann die Entwicklungsprozesse vorantreiben.

6.1.3 Frau B.C

Die letzte meiner befragten Migrantinnen arbeitet als Kundenbetreuerin bei einer österreichischen Bank (Name der Bank anonymisiert).

Frau B.C wurde in Istanbul geboren und hat dort Wirtschaftswissenschaften studiert um später als Managerin für eine größere türkische Bank zu arbeiten. Während eines Wien-Aufenthaltes lernte sie ihren jetzigen Ehemann kennen und wanderte vor vier Jahren aus Liebe nach Österreich aus. Bezüglich ihrer Sprachkompetenz erwähnte sie ihre bereits vorhandenen Deutschkenntnisse als sie nach Österreich kam.

„Ich hatte zu Beginn keinerlei Schwierigkeiten mit der Deutschen Sprache, da ich bereits im Gymnasium und auch auf der Universität Deutschkurse besucht habe. Es war natürlich dennoch ein wenig eigenartig in ein fremdes Land zu kommen und seine ganze Familie zurückzulassen.“ (#0:03.24#)

Wesentliche Faktoren für die Einbindung in die Gesellschaft sind, wie bereits in mehreren Interviews erwähnt, Sprache und Bildung. Auf die Frage ob es Schwierigkeiten gab sich in das soziale Gefüge zu integrieren antwortet B.C:

„Es war nicht schwer sich am Arbeitsmarkt zu integrieren – natürlich auch weil ich bereits gute Deutschkenntnisse besaß. Ich brauchte dennoch einige Monate um mich an dieses fremde Land zu gewöhnen und suchte in dieser Zeit auch keine Arbeit. (...) Ich hab dann sehr schnell eine Arbeit in einem österreichischen Unternehmen gefunden und dachte nun auch viele Kontakte knüpfen zu können. Nach 8 Monaten zog es mich jedoch wo anders hin. Seit 2009 arbeite ich nun bei der ...bank. (Anmerkung: Name der Bank anonymisiert).“ (#0:05.13#)

Gerade Frauen mit türkischem Migrationshintergrund fällt es oft aus kulturellen und sozialen Gründen schwer, sich am Arbeitsmarkt zu integrieren. Vielfach können diese Frauen kaum Lesen oder Schreiben und dennoch werden für Arbeiten mit niedrigen Anforderungsprofilen perfekte Deutschkenntnisse verlangt. Die Ursachen hierfür verortet Frau B.C in den

sozial eher als arm zu bezeichnenden Herkunftsschichten der meisten türkischen Migrantinnen:

„Wenn sie sich die türkischen Migranten oder Ausländer ansehen, werden Sie sehr schnell beobachten, dass diese Schichten oft in ihrem eigenen Heimatland sehr arm sind. Sie kommen nach Österreich aus wirtschaftlichen Gründen oder aus Not und verfügen oft über keinerlei Ausbildung.(...) Ich habe selbst sehr viele türkische Kunden die nicht ordentlich Lesen und Schreiben können.“ (#0:05.25#)

Viele Unternehmen nehmen das Thema Vielfalt und Diversität in ihr Geschäftsbild auf und initiieren zahlreiche Projekte und Veranstaltungen. So wurde die Interviewte auf ihren jetzigen Arbeitsplatz aufmerksam:

„Ich wurde selber im Zuge eines Projektes von meiner jetzigen Bank (Anmerkung: Name der Bank anonymisiert) eingestellt. Serbische und türkische Kunden sollten von nun an auch in ihrer Muttersprache beraten und betreut werden. Das Projekt wurde nun für mich zum Arbeitsalltag. Ich wurde übernommen, da ich über das Anforderungsprofil verfügte und Qualifikationen mitbrachte.“ (#0:11.30#)

Das Tragen von Kopftüchern am Arbeitsplatz löste bereits zahlreiche heftige Debatten und Diskussionen aus. Diesbezüglich zieht Frau B.C ihr Heimatland als Vergleichsbeispiel heran:

„Es gibt in der Türkei zwar viele Frauen die ein Kopftuch tragen, doch ist es in öffentlichen, staatlichen Gebäuden verboten. Auch am Arbeitsplatz wird es nur ungern gesehen. (...) Es ist meiner Meinung nach daher auch Verständlich, wenn sich eine Frau schwer tut einen Arbeitsplatz zu finden, wo

sie ihr Kopftuch tragen kann. Hier in dieser Bank ist es auch nicht erwünscht, da kein gewisser Stil nach Außen dringen soll.“ (#0:10.19#)

Oft werden MigrantInnen aufgrund ihrer Herkunft und Ethnie diskriminiert. Oft werden MigrantInnen aufgrund ihrer Herkunft und Ethnie diskriminiert.

Vorherrschende Vorurteile erschweren so für die Betroffenen eine Berufsfindung. Insofern plädiert die Interviewte für bessere Bildungsvorbereitung der MigrantInnen in ihren Ursprungsländern.

„Ich denke es ist sehr wichtig, wenn man in ein fremdes Land kommt, dass man den ersten Schritt macht und nicht wartet. Wenn ein Bewerber die richtigen Qualifikationen und Anforderungen mitbringt, warum sollte er dann nicht den Job bekommen? Die Staatsbürgerschaft spielt hierbei keine Rolle. (...) Viele Migranten kommen nach Österreich mit sehr schlechter Ausbildung und nur wenigen bis gar keinen Deutschkenntnissen, das ist nun einmal Fakt.“ (#0:13.35#)

Meines Erachtens nach darf hier nicht das Bildungsangebot des jeweiligen Staates übersehen werden, da ja viele in dieser Arbeit erwähnten MigrantInnen aus der Hoffnung auf ein besseres Leben heraus emigrieren. Zu dieser erhofften Verbesserung ihrer Lage gehören ebenso bessere Ausbildungschancen, wenn nicht für sie, dann für deren Kinder.

Der Aufnahmestaat hat politisch die Pflicht MigrantInnen besser zu informieren und über ihre Möglichkeiten aufzuklären. Einfaches Abschieben hält Frau B.C für keinen geeigneten Lösungsansatz:

„Meiner Ansicht nach spielt die Politik eine sehr wichtige Rolle in diesem immer wichtiger werdenden Thema. Es wird sehr viel besprochen, aber nicht konkret gehandelt. Die Menschen müssen aufgeklärt und besser informiert werden. Es ist natürlich auch ein ständiges Wechselspiel. Migranten müssen

auch für ihr Recht arbeiten und der Staat muss sie gezielt unterstützen. Man kann nicht einfach Menschen wieder zurück schicken. (...) Die Politik muss hier lösungsorientiert arbeiten.“ (#0:15:28#)

6.2. Auswertungsgruppe Unternehmen

Meine Beweggründe personalverantwortliche Führungspersonen über ihre Erfahrungen mit MigrantInnen zu befragen waren folgende:

Es ist erwiesen, dass ein Großteil der türkischen MigrantInnen in schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen steht. Ich wollte herausfinden wie und ob sich typische Arbeitgeber sozial verantwortlich gegenüber Migrantinnen verhalten. Typische ArbeitgeberInnen von MigrantInnen sind Firmen im Reinigungs- und Dienstleistungsgewerbe. Diesbezüglich führte ich exemplarisch Interviews mit einer Personalverantwortlichen einer Reinigungsfirma, zwei traditionell österreichischen Supermarktketten und der Post.

6.2.1 Simacek

Das folgende Interview wurde mit Frau A.A durchgeführt, welche in einer österreichischen Reinigungsfirma als Diversitätsbeauftragte tätig ist.

Diversität ist in ihrem Unternehmen in allen Ebenen integriert. Menschen mit Migrationshintergrund werden in allen Jobhierarchien des Unternehmens eingestellt, das ist für die Firma selbstverständlich. Schwierigkeiten gibt es allenfalls, wenn unterschiedliche Religionen verschiedene Feiertage haben, aber auch darauf wird versucht Rücksicht zu nehmen. Die Firma hat eine eigene Stabstelle für Diversitätsmanagement, die als unternehmerischer Erfolgsfaktor

gesehen wird. Diversität zu fördern bedeutet für die Firma Simacek Sprachen zu fördern, daher wurde ihr Sprachenprojekt für den Integrationspreis nominiert.

70% der MitarbeiterInnen sind weiblich, 80% der Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund. Viele MitarbeiterInnen kommen aus dem serbischen oder kroatischen Bereich. Ebenso gibt es viele muslimische MitarbeiterInnen. Die Firma veröffentlicht auch Fotos von Kolleginnen mit Kopftuch um zu zeigen, dass dies normal ist. Speziell in der Reinigungsbranche ist es möglich auch mit wenig Sprachkenntnissen zu arbeiten. Auch Teilzeitjobs und flexible Jobs gibt es hier, daher bewerben sich Menschen mit Migrationshintergrund sehr gerne dort.

„Es gibt sehr viele jüngere Frauen, die versuchen im Weiterbildungssektor voran zu kommen, sich sprachlich weiterzubilden, aber auch fachspezifisch“.
(#0:04:55#)

Speziell in Wien hat ein Drittel der Bevölkerung Migrationshintergrund. Dieses Potenzial gilt es wahrzunehmen, wurde aber durch die Politik in den letzten 15 Jahren völlig vernachlässigt.

In dem untersuchten Reinigungsunternehmen sind keine Unterschiede zwischen türkischen und österreichischen KollegInnen zu bemerken. Auch gibt es keine Konflikte zwischen Angehörigen verschiedener ethnischer Gruppen. Auch wenn nach dem Krieg in Ex-Jugoslawien selten Konflikte unter Mitarbeitern entstanden, wurden diese durch Intervention der Führung oder durch Mitarbeitergespräche geklärt. Das Konfliktpotenzial sei hier bei beiden Geschlechtern gleich hoch bzw. gering. Die Firma erhebt den Anspruch, dass am Arbeitsplatz keine politischen Konflikte ausgetragen werden sollen.

Auf die Sprachensituation angesprochen antwortete Frau A.A., dass viele MitarbeiterInnen die Sprache erlernen wollen, aber es aus verschiedenen Gründen nicht können. Sei es aus finanziellen, zeitlichen oder anderen Gründen.

In ihrer Firma wird Sprache als Schlüssel zur Integration betrachtet. 2010 wurde daher eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten geschaffen. Die MitarbeiterInnen können am Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten der Kunden die Kurse besuchen, die von einem mobilen Institut abgehalten werden. Die Kosten dafür übernimmt die Firma. An manchen Standorten meldeten sich 30 oder 50 MitarbeiterInnen, die teilnehmen wollten. Das Sprachenprojekt ist auf 5 Jahre ausgelegt, wobei 100 Personen jährlich einen Sprachkurs machen können.

Auf die Nachfrage, ob diese MitarbeiterInnen dann nicht für die Beschäftigung ausfallen, berichtete Frau A.A., dass seit 70 Jahren Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden und es keine häufigeren Fehlzeiten dieser MitarbeiterInnen im Vergleich zu österreichischen Beschäftigten gibt. Auch die Ausfälle von Frauen aufgrund von Schwangerschaft seien gering, da viele der von der Firma beschäftigten Frauen über 40 seien und demzufolge nicht mehr viele bzw. keine Kinder mehr bekämen.

Bezüglich der Aufstiegsschancen im Unternehmen wurde geantwortet, dass auch in der Führungsebene und im mittleren Management sehr viele Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten würden. Dies sei keine Frage der Herkunft, sondern des Interesses und der Qualifikation. Einzige Voraussetzung sei eine Arbeitsgenehmigung, die Staatsbürgerschaft sei irrelevant.

„Bei uns sind auch in der Führungsebene und im mittleren Management sehr viele Frauen mit Migrationshintergrund. Wer willens ist, höher qualifizierte Jobs anzustreben, feel free! Aufgerufen dazu! Also das ist eine Frage des eigenen Interesses und der eigenen persönlichen Ausrichtung. Will ich Karriere machen oder will ich jetzt einen Teilzeitjob.(..)“ (#0:22:38#)

Auch im Hinblick auf die Generationen wären keine Unterschiede erkennbar. Die Firma arbeitet seit 70 Jahren mit Menschen mit Migrationshintergrund und engagiert sich für Projekte wie ein Frauenförderungsprogramm, Familyday oder

Kulturreise. Ob es welche und wenn ja, wo es zu Schwierigkeiten kommt, meint Frau A.A:

„Wir beschäftigen seit 70 Jahren Menschen mit Migrationshintergrund. Es gibt keinen Unterschied, keinen Schwierigkeitsgrad. Bei uns gibt es andere Themen, wir haben ein Frauenförderungsprogramm (z.B. Sozialarbeiterische Beratungsleistungen für Frauen mit Migrationshintergrund hier im Unternehmen), Familyday, Kulturreise.

Unser Familienbetrieb lebt mit und für Menschen mit Migrationshintergrund“.
(#0:06:00#)

Frau A.A sieht Diversitätsmanagement als Förderung des Gemeinsamen, z.B. der Sprache. Auf das Kopftuchverbot angesprochen meinte sie, persönlich (betont als Privatperson) kenne sie eine junge türkische Unternehmerin, die keine Probleme hat, Kundengespräche zu führen währenddessen sie ihr Kopftuch trägt. Frau F. sieht das Kopftuch am Arbeitsplatz als persönliche Ausdrucksmöglichkeit.

Diskriminierung beruht laut Meinung von Frau A.A nicht auf sprachlichen Problemen, sondern auf Vorurteilen. In dem Reinigungsunternehmen sei dies bedingt durch die langjährige Erfahrung mit Menschen mit Migrationshintergrund anders.

„Ich glaub nicht dass es ausschließlich am Sprachenproblem liegt. Es gibt viele Vorurteile in der Privatwirtschaft, von ArbeitgeberInnen“. (#0:17:30#)

Es sei Aufklärungsarbeit, Barrierabbau und Rücksichtnahme auf Menschen mit besonderen Bedürfnissen nötig. Der B2B Diversity Day sei so eine Initiative. Hier konnten 76 Unternehmen für diese Kooperation begeistert werden. Die Veranstaltung fand am Abend des 21. Juni im Palais Liechtenstein Museum sowie am 22. Juni in der Aula der Wissenschaften statt. Das Publikum konnte entscheiden, welcher NGO der Reinerlös dieses Abends gespendet werden

sollte. Gewonnen hatte „Dialog im Dunkeln“ und „Deconnection“. Letztere sind zwei junge Frauen, die jugendliche MigrantInnen unterstützten. Sie haben ein Cafehaus gegründet, wo diese Jugendlichen eine Fachausbildung machen können.

6.2.2 Supermarkt 1

Mein nächstes Interview führte ich mit Frau A.B, welche in der Personalabteilung bei einer Supermarktkette tätig ist. Sie hat keinen Migrationshintergrund.

A.B ist gebürtige Österreicherin und in Wien aufgewachsen. Sie ist seit den Neunziger Jahren im Unternehmen tätig und bekleidet dort eine Führungsposition in der Personalabteilung.

Die Interviewperson betonte mehrmals im Verlauf des Interviews, dass die Nationalität beziehungsweise Geburtsland einer Mitarbeiterin für sie als Personalverantwortliche nicht von Belang ist. Wichtig ist, dass die Mitarbeiterin gut arbeitet und zum Arbeitsteam passt:

„(...) woher der kommt und was sein Kulturkreis ist, ist für mich nachrangig. Das hat für mich jetzt keinen Einfluss darauf, ob ich jetzt jemanden aufnehme oder nicht aufnehme, ja. Wichtig ist seine Eignung für den Beruf, für den was er angestrebt ist.“ #0:03:25#

Auf die Frage, warum in ihrem Unternehmen mehr Migrantinnen, also Frauen als Männer, arbeiten begründete Sie dies mit der Entlohnung:

„Sehr, sehr wenige Männer gehen in den Lebensmitteleinzelhandel, weil das nicht gerade ein berauschend gut bezahlter Job ist.“ #0:16:55#

Auf die Integrationsproblematik, der gelebten Abneigung vieler Mitbürger gegenüber türkischen Migranten und deren Ursachen angesprochen, ortete sie

dies zum Teil im Beharren auf der alten Heimat der türkischen Migranten, dass deren Heimat woanders sei.

„Ah, wo ich, wo vielleicht bei den Türkischstämmigen tatsächlich ein Problem ist, das ist dieses Beharren auf der alten Heimat. So dieses, ich gehör nach wie vor nicht hierher, sondern dorthin. Das ist integrationsschädlich.“ #0:21:48#

Diesbezüglich sieht sie eine Art Verklärung der muslimischen Migranten vor allem bei der dritten Generation.

„Die sind jetzt in der dritten Generation da, beherrschen eigentlich die Sprache gar nimmer mehr richtig von wo sie herkommen. Könnten sich ein Leben wahrscheinlich dort nie und nimmer vorstellen und leben aber, aber in so einer, ja so einer Märchenwelt. So einer, ja aber dort gehör ich hin und verhindern damit eigentlich ihr Ankommen da“. #0:22:14#

Die Animositäten und Problematiken Mancher mit türkischen MigrantInnen sind aber Ihrer Meinung nach ein Phänomen von Ballungszentren. Sie plädiert für gegenseitiges Lernen voneinander und für mehr Offenheit:

„Eine Stammbevölkerung verträgt nun einmal nur einen gewissen Prozentsatz an Durchmischung.(...) Dann kann man das integrieren, dann gehört´s dazu, dann muss man aber auch die Möglichkeiten geben, dass die Kinder eben auf Besuch in österreichische Haushalte gehen und umgekehrt, dass es da keine Abschottung gibt. (...) Dadurch aber, das da jetzt im Ballungsraum die Möglichkeit gegeben ist, dass sich da ein jeder auf seine Insel zurückzieht und dann eigentlich in einem eigenen Kosmos lebt, vor allem jetzt da mit den Möglichkeiten über Satellitenfernsehen oder so, sich eigentlich abzuschotten. Das das schädlich ist. Wenn man jetzt sagt, es gibt eigene Kindergärten nur für türkische Kinder, wie die jetzt so wie die Schwammerl sprießen überall. Das heißt, die Durchmischung fehlt.“ #0:26:59#

In ländlichen Gebieten sieht sie keine so ausgeprägte Problematik und gelebte Aversion der Stammbevölkerung mit MigrantInnen. Im Gegenteil, dort werden neue Zuwanderer in die Gemeinschaft aufgenommen:

„Man merkt das oft, wenn es jetzt geht um Asylanträge oder Abschiebungsfälle, die das Land betreffen. Bei der Landbevölkerung zum Beispiel. Wie groß da das Empören in den einzelnen Ortschaften ist, weil sie dort noch eine kleinere Dichte haben an diesen Asylverfahren oder so, und die werden dann von der Gemeinschaft absorbiert. Die gehören dann dazu.“

#0:26:59#

Bezüglich der Sprachanforderungen und Level Erfordernisse ihres Unternehmens gab A.B an, dass es in ihrem Unternehmen keine Nachweispflichten gibt. Es kommt auf den Aufgabenbereich an und ob die Betreffende zur Firma passt:

„Na, für den normalen Verkäufer ist es jetzt, an und für sich, jetzt in Wort und Schrift nicht notwendig. Es ist wichtig, dass er in dem Bereich, jetzt der im Einzelhandel vorkommt, die Ausdrücke, dass er die kennt.“ #0:14.55#

„Dass in manchen Bereichen dann natürlich die Sprache wieder ein Thema sein kann, ist keine Frage, aber das würde ich jetzt nicht darauf hin zurückführen, ob jemand Migrant oder nicht ist, sondern ob er sprachbegabt ist oder nicht.“

#0:03:03#

Sie berichtete auf Nachfrage auch über Probleme mit Kundenbeschwerden, wenn MitarbeiterInnen Kopftücher tragen. Persönlich konnte sie die Beschwerden nicht nachvollziehen:

„Äh, die Kopftuchgeschichte. Ich kann mich erinnern, in den Siebziger Jahren, südliches Burgenland, kroatische Gegend, alle verheirateten Frauen in Schwarz,

mit Kopftuch. Also es ist durchaus kein türkisches Phänomen. Es ist auch ein hiesiges Phänomen.“ #0:19:05#

Jedoch zeigt sie ebenfalls Verständnis dafür, dass manche Firmen im Zeitalter des Kampfes um Kunden diesbezüglich Anpassungsmaßnahmen setzen, auch wenn diese, von ihr aus gesehen, vom Gesetz her unzulässig sind:

„Na ja, sagen wir mal so, es ist natürlich, verbieten können sie es nicht, weil es ja das Recht darauf gibt. Das ist das eine. Das andere ist natürlich, dass diese Akzeptanz von Kunden oft das Problem ist. (...) Es gibt auch in Wien jetzt, sag ich, Bezirke, die offener sind und Kunden die offen sind und es gibt auch Kunden, die das halt wieder anders sehen (...)Man muss aber auch immer sehen, wie hoch ist die Akzeptanz von irgendwas.“ #0:09.15#

Insgesamt zeichnete die Befragte ein abgeklärtes und ernüchterndes Bild der Arbeits- und Lebensrealität von türkischen MigrantInnen in Österreich. Durch die tägliche Konfrontation hat sie sich eine klare Meinung über die Situation, auch jener der muslimischen Frauen, in ihrem Unternehmen gebildet. Diesbezüglich erwähnte sie eine konkrete Situation in welcher das Unternehmen bis in die Privatsphäre vordrang um seiner Mitarbeiterin Unterstützung zu ermöglichen.

„Wir hatten auch einen aktuellen Fall, wo eine Dame bei uns verheiratet werden sollte, die wir dann versucht haben durch Versetzung dem Ganzen zu entziehen(...), aber da hat man auch versucht von Seiten der Firma jetzt mit dem Verein (Anm: Name des Vereines anonymisiert) oder auch so das ein bissi zu coachen, jetzt ihr die Möglichkeiten aufzuzeigen, die sie hat.“ #0:11:56#

Hervorzuheben sind ihre Wünsche an die politisch Verantwortlichen, von ihr als der Staat bezeichnet. So antwortet sie auf die Frage, bezüglich welche Maßnahmensetzung sie sich für die Migrantinnen in Zukunft wünschen würde:

„Mehr Unterstützung vom Staat in die Richtung, dass auch sehr viele gut ausgebildete junge türkische Frauen dann in diesen Ehezirkus hineingeraten, wo auf einmal die eigene Ausbildung nix mehr wert ist und nur die Familie und die Kindererziehung. Ich glaub, dass man da mehr fördern oder mehr Möglichkeiten aufzeigen sollte. Den Frauen den Rücken stärken, dass sie da ihre Eigenständigkeit bewahren, auch neben der Kindererziehung.“ #0:20:01#

6.2.3 Spar

Bei der Vorbereitung zur Befragung von Unternehmensverantwortlichen war ich rasch mit dem Thema Diversität-Management konfrontiert und richtete daraufhin meine Leitfragen aus.

Bei dieser Supermarktkette handelt es sich um eine Aktiengesellschaft hinter der ein österreichisches privates Familienunternehmen steht. Es besteht bereits seit mehr als 70 Jahren und kann mit 2.700 Lehrlingen als einer der größten Lehrlingsausbilder bezeichnet werden. Mein Interviewpartner Herr A.C ist als Leiter der Spar Akademie Wien tätig.

„Da wir ein österreichisches Privatunternehmen sind herrscht in unserem Betrieb eine etwas andere Unternehmenskultur. Ein Kernpunkt unserer Unternehmensleitsätze ist, dass unsere Mitarbeiter als Quelle des Erfolgs bezeichnet werden können. Unser Menschenbild geht vom Prinzip der Würde und der Einzigartigkeit jedes Menschen und Mitarbeiters aus.“ #0:06:01#

Gerade im Bereich der Lebensmittelversorgung ist der Frauenanteil sehr groß und es lässt sich eine klare Tendenz erkennen. Mehr als zwei Drittel der Angestellten sind in diesem Unternehmen Frauen, aber auch die Internationalität spiegelt sich in diesem traditionsbewussten Unternehmen sehr stark in der Mitarbeiterstruktur wider:

„Wir haben Kunden aus aller Welt und daher haben wir auch Mitarbeiter aus aller Welt. Wir haben rund 2.700 Lehrlinge in ganz Österreich. Hier in meiner Betriebsstätte sind es rund 330. Diese 330 kommen aus 25 Nationen, sprechen 23 Sprachen und gehören neun Glaubensgemeinschaften an. Davon sind in etwa 12 bis 13% türkische Mitarbeiter.“ #0:05:12#

Oft hängen mit kulturellen Verschiedenheiten starke Problematiken zusammen. Auf die Frage, ob es Unterschiede bei der Zusammenarbeit von türkischen Mitarbeitern zu anderen gibt, antwortet A.C mit einer Gesamtumschreibung:

„Wir etikettieren unsere Mitarbeiter nicht nach ihrer Herkunft oder kulturellen Angehörigkeit. Aber dennoch lassen sich gewisse Ausprägungen bei manchen Volksgruppen erkennen. Bei türkischen Jugendlichen gibt es, und das lässt sich nicht verallgemeinern, gewisse Tendenzen. (...) Die größere Gruppe der türkischen Jugendlichen sind in einem sehr traditionellen Haushalt aufgewachsen, in welchem es aber sozio-ökonomische Unterschiede gibt. Viele Eigenschaften und Verhaltensweisen lassen sich mit diesen Hintergründen erklären.“ #0:12:38#

Gerade Jugendlichen mit Migrationshintergrund fällt es oft schwer, sich in das soziale Gefüge zu integrieren. Kulturelle und traditionelle Barrieren können Grund dafür sein:

„Es gibt sehr oft, gerade bei türkischen oder serbischen Jugendlichen, gravierende Probleme und Umstände, die es gilt zu lösen. Beispielsweise werden junge Frauen oft von ihren Familien verheiratet oder in ihrer Ausbildung gehemmt. Wir helfen in diesen konkreten Situationen und bieten einen Wechsel der Lehrplatzstelle in ein anderes Bundesland an.“ #0:23:02#

Dennoch wird auch Frauen mit Migrationshintergrund die Chance eröffnet Karriere in einem Unternehmen zu machen und selbstständiger zu werden:

„Wir versuchen die Kraft aus der Vielfalt zu schöpfen, denn auch die Welt ist bunt. Karriere ist ein Weg, der allen eröffnet ist, der es auch will.“ #0:31:59#

Im Bezug auf kulturelle Unterschiede und Problematiken ist die Debatte um das Tragen von Kopftüchern am Arbeitsplatz stark auseinanderklaffend:

„In unserem Unternehmen spielt das Thema Kopftuch keine sehr große Rolle. Ich respektiere jedes Individuum und jeden freien Willen. Aber in unserem Unternehmen gibt es keine junge Frau die ein Kopftuch, weder während der Schulzeit, noch während der Arbeitszeit trägt. Aus einem ganz einfachen Grund, wir sprechen darüber und in welche Situation sich die junge Frau begibt. Ich kann die Toleranz und den Respekt meiner Mitarbeiter garantieren, aber nicht meiner Kunden. (...) Ich kann sie vor diesen Angriffen nicht schützen. Natürlich stehe ich hinter meinen Mitarbeitern, aber wenn ein persönlicher Angriff geschehen ist, sind die Gefühle dieser Frau bereits verletzt. (...) Daher tragen unsere Mitarbeiterinnen während der Arbeitszeit kein Kopftuch um sich nicht der Pöbelelei auszusetzen.“ #0:38:20#

Herr A.C arbeitet seit mehreren Jahren eng mit dem türkischen Konsulat zusammen und war bereits des Öfteren als Gastredner bei zahlreichen Veranstaltungen eingeladen. Aufgrund seiner Erfahrungswerte versucht er auf soziale und finanzielle Problematiken von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hinzudeuten und diese gezielt aufzuarbeiten. So geht er mit Beispiel voran und setzt seine Innovationen in der Praxis um:

„Das soziale und finanzielle Background ist ausschlaggebend für die Bereitschaft und Motivation von türkischen Jugendlichen eine passende Arbeitsstelle zu finden. (...) Viele bewerben sich lediglich dreimal, erhalten dreimal eine Absage

und hören auf. Oft nehme ich einen meiner Lehrlinge mit Migrationshintergrund mit und bitte ihn auch einen anderen, erfolgreicherer Weg vorzustellen.“

#0:17:30#

Wie bereits in einigen Interviews zuvor herausgearbeitet spielt der Faktor Sprache eine sehr wichtige und bedeutende Rolle im Integrationsprozess. Mein Interviewpartner teilt diesbezüglich die weitläufige dominierende Meinung der primären Wichtigkeit in der Sprachbeherrschung:

„Es ist sehr wichtig Basiskenntnisse einer Sprache zu beherrschen. Man möchte sich ja auch ausdrücken können und seinen Willen in Worte fassen.“ #0:29:13#

Die Rolle der Regierung im Bezug auf Migrationspolitik hat in den letzten Jahren keine wesentlichen Wendungen oder Veränderungen erzielt und es besteht seiner Meinung nach fortwährend ein sehr großer Aufholbedarf:

„Die Politik hat hier ganz klar versagt! Hat nicht bereits Max Frisch den Ausspruch getätigt, „Man rief Arbeitskräfte und es kamen Menschen“. In den 1960er und 1970er Jahren wurden sehr viele Gastarbeiter aus dem ehemaligen Jugoslawien und Kroatien nach Österreich geholt um ungeliebte Arbeiten zu verrichten. (...) Da hier aber die Lebenskosten im Vergleich zur Heimat sehr teuer waren und daher ein Großteil des Verdienten hier ausgegeben werden musste, schlossen sich viele Männer zu Wohngemeinschaften zusammen. Es sind regelrechte Viertel entstanden, da man nicht darauf geachtet hat wie sich die Gastarbeiter auf die Bezirke verteilen.“ #0:51:50#

Das Interview beendet Herr A.C mit dem Hinweis der sozialen Verantwortung seines Unternehmens gegenüber allen MitarbeiterInnen sowie einer Kritik gegenüber dem Arbeitsmarktservice:

„Wir sind ein multikulturelles Unternehmen, dass seine Verantwortung der Gesellschaft gegenüber wahrt und es sich zur Aufgabe gestellt hat die Würde und Einzigartigkeit seiner Mitarbeiter aus aller Welt zu schützen. (...) Oft sind sich Migranten über ihre Fähigkeiten und Kompetenzen nicht im Klaren und sollten in dieser Hinsicht mehr Unterstützung auch von Seiten des AMS erfahren.“ #0:46:59#

6.2.4 Post

Die österreichische Post AG kann auf eine sehr lange Tradition zurückblicken und auch das Thema Diversität spielt im Unternehmerleitbild eine bedeutende und wichtige Rolle. Dies spiegelt sich auch sehr stark in der Unternehmensstruktur der MitarbeiterInnen wider.

Diesbezüglich habe ich mit der Personalverantwortlichen Frau A.D gesprochen, die vorab gleich den kleineren Frauenanteil in ihrem Unternehmen bemängelte:

„Die Post AG weist eine sehr starke Branchenspezifikation auf. Mit anderen Worten, rund zwei Drittel unserer Mitarbeiter sind Männer und lediglich ein Drittel sind Frauen. Dies lässt sich sehr leicht durch den Tätigkeitsbereich und die Arbeitszeiten erklären. Wir sind jedoch stetig darin bemüht Frauen zu fördern und ihnen Karrieremöglichkeiten zu bieten. (...) Aber auch der Anteil unserer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ist sehr hoch. Im Moment besitzen von 22.000 Mitarbeitern 600 nicht die österreichische Staatsbürgerschaft. Der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ist natürlich wesentlich höher, kann aber nur sehr schwer evaluiert werden.“ #0:03:02#

So wie andere Unternehmen hat sich auch die staatliche Post in den letzten Jahren stark mit den Thematiken Integration und Migration auseinandergesetzt und ein Programm ins Leben gerufen, welches versucht junge talentierte Menschen, gleich welcher Herkunft zu fördern.

„Das sogenannte Traineeprogramm lädt die besten 22 Kandidaten in unser Assessment Center zu einem zweitägigen Übungsprogramm ein. Es wird speziell darauf geachtet welche Fähigkeiten eine Person hat und ob die nötige Portion Motivation mitgebracht wird. (...) Wir haben auch speziell für Frauen ein „Frauenmentoring“ ins Leben gerufen, sowie spezielle Programme für Menschen mit Behinderungen. Die österreichische Post AG ist eines der wenigen Unternehmen, dass die Behindertenquote erfüllt. Wir versuche somit unseren Beitrag für die Gesellschaft zu erfüllen.“ #0:09:49#

Wie bereits in vorhergehenden Interviews erarbeitet, spielt der Faktor Sprache eine sehr wichtige und bedeutende Rolle für die Integration im sozialen Gefüge. Diese Meinung wird hier ebenso vertreten:

„Die Integration wird durch fehlende Sprachkenntnisse wesentlich erschwert. Man kann sich im alltäglichen Leben nicht austauschen und Erfahrungen weitergeben. Das Einfügen in Prozesse des alltäglichen Lebens wird einem verhindert.“ #0:11:02#

Zum umstrittenen Pro- und Contra Kopftuch-Thema bezieht die Post eine tolerantere Position als es vergleichsweise Privatunternehmen handhaben:

„In unserem Briefzentrum Wien arbeiten Menschen aus über 50 Nationen und es hat bis jetzt noch keine größeren kulturellen Probleme gegeben. Wenn eine türkische Frau aus eigenem Willen verlangt ein Kopftuch zu tragen, so ist ihr dieser Wunsch erfüllt. Ich sehe keine Hindernis darin.“ #0:08:02#

Die Post als staatliches Unternehmen mit ihrer praktischen Monopolstellung, kann sich diese Einstellung insofern leisten, als dass ihr keine Einbußen von Kunden drohen, welche zu einem anderen Unternehmen gehen. Fakt ist, dass in der Privatwirtschaft viele Geschäftsinhaber vor Angst aus finanziellen Verlusten

und /oder um ihre Arbeiterinnen zu schützen, Frauen mit Kopftuch nicht einstellen. Es stellt sich die Frage, ob die Post ebenso vorbildhaft agieren würde, wenn es Konkurrenzunternehmen geben würde.

Gerade Menschen mit Migrationshintergrund vertrauen nicht auf ihre Fähigkeiten und bewerben sich daher in Berufsbranchen mit sehr niedrigen Bewerbungsprofil:

„Der Großteil der Frauen, auch Österreicherinnen, trauen sich oft sehr wenig zu und bewerben sich für Jobs mit niedrigen Tätigkeitsbereichen. Bei Migranten spielt oft das Problem der fehlenden Sprachkenntnisse mit, wodurch sie sich selbst oft schon schlechter einschätzen. Ich bin der Ansicht, dass es hier auf die persönliche Einstellung ankommt. Wir haben auch sehr viele Migranten in Führungsbereichen.“ #0:13:22#

Oft wagen Frauen nicht den Karrieresprung, aufgrund von persönlichen oder familiären Bindungen zu machen:

„In unserem Unternehmen wird kein Unterschied gemacht ob Mann oder Frau. Es kommt aber sehr oft vor, dass Frauen aus Führungspositionen abspringen und lieber von zu Hause aus arbeiten. (...) Ich möchte hier gerne noch einige persönliche Gedanken anfügen. Türkische Frauen arbeiten oft gar nicht und sind nur für den Haushalt und die Familie zuständig. Man kann hier natürlich nicht von allen sprechen, weil man türkische Frauen oft auch gar nicht erkennt, weil sie kein Kopftuch tragen oder ähnliches. (...) Auch diese Gruppe der Frauen emanzipiert sich sehr stark.“ #0:15:31#

Auf die Frage ob es persönliche Diskriminierung auch am Arbeitsmarkt gibt antwortet Frau A.D:

„Sicherlich! Es gibt schon alleine die Thematik zwischen Männern und Frauen im Bezug auf Lohn und Karenz. Ich denke es ist auch oft von den unterschiedlichen Branchen abhängig. Doch wird sich durch den steigenden Arbeitermangel in den nächsten fünf bis zehn Jahren sehr viel in diesem Bereich tun.“ #0:22:01#

Vorurteile und Klischees gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund werden sehr oft über Medien an die breite Öffentlichkeit verbreitet und auch die Erziehung spielt nach Ansicht von Frau A.D eine Rolle:

„Stereotypen werden oft durch Erziehung weitergegeben und auch Kultur sollte in diesem Zusammenhang nicht unterschätzt werden. Ich denke auch, dass die Politik in diesem Gefüge eine Rolle besitzt.“ #00:24:15#

Das Unternehmen Post stützt sich auf die Mehrsprachigkeit ihrer Mitarbeiter um beispielsweise im Bereich Kundenbetreuung gezielter zu arbeiten:

„Es gibt, gerade in der Telekommunikationsbranche, sehr viele Bereiche wo gerade Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen werden, beispielsweise mit Handyverträgen um günstig ins Ausland zu telefonieren. Auch Werbungen können auf dieses Kundensegment gerichtet werden.“ #00:26:13#

Frau A.D betont abschließend die Notwendigkeit der gezielten Förderung aller MigrantInnen unter Einbeziehung der politisch Verantwortlichen:

„Ich denke es ist sehr wichtig Menschen mit Migrationshintergrund in ihren Fähigkeiten und Potenzialen zu stärken. Hier muss jedoch die Politik gezielte Regelungen fassen um faire Chancen zu ermöglichen. Die Post AG ist ein multikulturelles Unternehmen und ist stolz auf die Einzigartigkeit jedes einzelnen Mitarbeiters.“

6.3 Auswertungsgruppe Institutionen

6.3.1 Migrationsexpertin 1

Im folgenden Interview werde ich die Sichtweise einer Dame näher erläutern, welche als Migrationsexpertin in einem Migrationszentrum in Wien tätig ist.

Frau C.A genannt, hat Spanisch Dolmetschen studiert und arbeitet nun als Übersetzerin für die Sprachen Englisch, Spanisch und Französisch seit den 70er Jahren. 1995 organisierte sie erstmals ein Kinder-Feriencamp „English is fun“ und hat 1998 das Zentrum Döbling als Fremdsprachenservice errichtet. Zuerst arbeiteten dort Native-speaker, die den Kindern Englisch beibrachten, da Frau M. der Meinung war, diese könnten die Sprache besser vermitteln. Später auch Österreicher, die bessere didaktisch-pädagogische Fähigkeiten hatten und demnach besseren Zugang zu den Kindern hatten. Seit dem Fremdengesetz 2002 wodurch Zuwanderer verpflichtet wurden einen Deutschkurs zu machen, bietet das Zentrum auch Deutschkurse für Migranten an.

Frau C.A findet das Thema der Migration und Erwerbstätigkeit sehr wichtig und erachtet die Ausweitung der Sprachkursstunden von 100 auf 300 sehr sinnvoll. Seit der Errichtung des Gesetzes 2002 bis 2006 mussten 100 Kursstunden ohne abschließende Prüfung absolviert werden. Ab 2006 wurden die Stunden auf 300 aufgestockt und eine abschließende Prüfung auf A2 Niveau etabliert. Seit 1. Juli gilt das neue Fremdenrecht, welches das B1 Niveau voraussetzt bei einem dauerhaften Aufenthalt im Land. Besonders in Hinsicht auf die Erwerbstätigkeit ist Sprache ein Schlüssel findet sie und weiters eröffnet ihrer Meinung nach die Kommunikation neue Bekanntschaften. Die Deutschkurse bieten Chancen und Risiken gleichzeitig. Dadurch, dass die Kurse gemischt sind, also Männer und Frauen zusammen unterrichtet werden, können manche Frauen an den Kursen nicht teilnehmen. Manchmal geschieht es auch, dass Männer ihre Frau anemelden und dann, als sich herausstellte, dass die Kurse gemischt sind, sie

wieder abmelden wollten. Da der Kurs dennoch bezahlt hätte werden müssen, können die Frauen dann doch teilnehmen und profitierten davon.

Frau C.A. erachtet die Sprachkurse als wichtig, da auch einige türkische Frauen durch ihre Erwerbstätigkeit die Familie erhalten. Die Schwierigkeiten liegen in der Bürokratie. Arbeitssuchende Migrantinnen bekommen über das AMS kostenlos einen Deutschkurs und in dieser Zeit Arbeitslosengeld. Im Zentrum Döbling müssen sie die Kurse selbst bezahlen.

Auf die Frage, ob türkische und österreichische Frauen am Arbeitsmarkt gleichbehandelt werden, antwortete Frau C.A., dass ihrer Meinung nach in bestimmten Branchen wie Reinigungsfirmen und am Bau keine Unterschiede herrschen. Ihrer Meinung nach beruht Diskriminierung nicht auf der Herkunft einer Frau sondern auf ihrer Qualifikation für die jeweilige Arbeit.

Die Position der türkischen Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt beschreibt sie folgendermaßen:

„Die meisten sind sehr jung, werden jung hier verheiratet, jung schwanger und fallen dadurch aus dem Erwerbsleben vorerst einmal aus.“ #00:29:12#

Sie fügt hinzu, dass viele von ihnen in Supermärkten arbeiten wollen, z.B. Hofer und Billa stellen viele Migrantinnen an.

Hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur ortet Frau C.A. Unterschiede zwischen türkischen Migrantinnen und österreichischen Frauen:

„Die türkischen Frauen brauchen viel mehr Hilfe. Seelische, moralische Unterstützung. Sie sind dann zwar sehr froh, dass sie kommen, es geht ihnen gut, weil sie auch Kontakt mit anderen haben, weil sie dann nicht mehr allein auf sich gestellt sind. Das empfinden sie positiv.“ #00:19:25#

Für serbische Musliminnen gilt das nicht. Man würde zwar merken, wenn Ramadan gefeiert wird, aber sonst gibt es keine merklichen Unterschiede in der Mentalität. Sie seien viel selbstständiger und Frau C.A kennt auch nur serbische Frauen mit durchwegs guter Schulbildung.

Die Frage, ob Frauen türkischer Herkunft durch kulturelle und/oder religiöse Gründe nicht vermittelbar wären wurde von Frau C.A verneint. Nicht-Vermittelbarkeit gründet sich auf mangelnde Qualifikation oder weil die Frauen nicht arbeiten dürfen. Daher sind sie schwerer vermittelbar beim AMS.

Einige türkische Frauen erhalten mit ihrem Job die Familie. Sie gehören der ersten Generation der Migranten an, die zum Teil in Österreich, zum Teil im Herkunftsland geboren wurden. Diese Frauen bezeichnet die Migrationsexpertin als unabhängig, sie haben mehr Einfluss und Mitspracherecht. Auch wenn ihre Kinder zur Schule kommen achten sie darauf, dass diese selbstständig werden, arbeiten und Geld verdienen. Selbstständigkeit ist eine Schlüsseleigenschaft. Außerhalb der Sprachkurse werden diese Frauen manchmal zuhause eingesperrt. Sie hätten kaum Möglichkeiten außerhalb der Familie Kontakte zu knüpfen. Wie die Situation in der nächsten Generation aussieht, kann sie nicht beurteilen. Früher wurde auch die 2. Generation abgeschottet. Durch die gesetzliche Änderung ortet sie jedoch eine Änderung und sieht diese Entwicklung positiv.

Die meisten Migrantinnen mit niedriger Bildung kommen aus ländlichen Gebieten ihrer Herkunftsländer. Migrantinnen aus Großstädten sind meistens gebildet. Außerdem bemerkt Frau C.A Unterschiede in der Lernfähigkeit und Lerngeschwindigkeit. Manche Frauen haben nur wenige Jahre Schulbildung und werden nach Österreich geholt um zu heiraten. Aber auch Männer werden aus der Türkei hierher geholt um eine Türkin zu heiraten, die schon hier aufgewachsen ist. Diese Frauen sind ziemlich selbstständig und bekommen

dann einen Mann, der das patriarchalische Denken und eine traditionelle Rollenverteilung verkörpert.

Ob die Frauen die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht, hat laut Frau C.A. keine Auswirkungen. Probleme gibt es eher in der Mentalität bezüglich Kinderaufzucht. Unter türkischen Frauen ist die Einstellung verbreitet, dass eine junge Mutter mit Baby oder Kind auf jeden Fall bei diesem bleiben sollte. Aber auch unter österreichischen Frauen gibt es diese Einstellung.

Frau C.A denkt, dass es für türkische Frauen interessant ist erwerbstätig zu sein, auch wenn Ihnen oft vom AMS nur niedrigere Jobs vermittelt werden. Doch sie kennt auch Frauen, die mit ihrer Arbeit in Reinigungsfirmen zufrieden sind.

Auf die Frage, welche Maßnahmen sie persönlich treffen würde, antwortete Frau C.A sie würde das Bildungssystem mehr in den Integrationsprozess integrieren und wünscht sich, dass auch Flüchtlinge, die auf ihren Asylbescheid warten, kostenlose Deutschkurse besuchen, damit nicht Jahre wartend verbracht werden, sondern damit diese Menschen nach Erhalt des Asylbescheids sofort in den Arbeitsmarkt eintreten können.

6.3.2 Migrationsexpertin 2

Orient Express ist in seiner Funktion als Migrationszentrum Anlaufstelle, Sprachrohr sowie Medium für weibliche MigrantInnen. Die Mitarbeiterin C.B sprach mit mir über die Schwierigkeiten, welchen türkische Migrantinnen in Österreich ausgesetzt sind.

Für Frau C.B spielt der Faktor „Sprache“ eine wesentliche und bedeutende Rolle im Integrationsprozess von Menschen mit Migrationshintergrund:

„Oft wird das Fehlen oder der Mangel der deutschen Sprache als ein Mangel der Intelligenz betrachtet. Hier spricht man nicht mehr von Klischees sondern von Arroganz.“ #00:02:11#

Gerade Migrantinnen fällt es aus kulturellen und traditionellen Gründen, schwer sich im sozialen Gefüge zu integrieren und Teil der Gemeinschaft zu werden. Die Frage, ob Frauen von ihren Männern gezwungen werden in diesem Unternehmen zu arbeiten wird von Frau C.B verneint:

„Ganz im Gegenteil! Die Männer von türkischen oder arabischen Frauen sind oft der Ansicht, dass wir ihre Familien zerstören. Aus diesem Grund kommen diese Mitarbeiterinnen oft heimlich zu uns. Sie möchten aus freien Stücken arbeiten. Wir haben sehr viele Klientinnen, die unter dem Existenzminimum leben und nicht dazu bereit sind Sozialhilfe zu beantragen.“ #00:04:46#

Die österreichische Rechtsordnung erschwert sehr vielen Menschen mit Migrationshintergrund den Einstieg ins Berufsleben. Voraussetzungen für eine gültige Arbeitsbewilligung sind einerseits der Nachweis von ausreichenden Sprachkenntnissen und eine Aufenthaltsbestätigung. Der Orient Express hilft betroffenen Frauen bei ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben:

„Es ist sehr wichtig, dass wir unsere Klientinnen, die noch am Anfang ihrer Selbstständigkeit stehen, unterstützen. (...) Es geht darum sie zu unterstützen, ihnen Rückendeckung zu geben, ihnen zu zeigen, dass sie auch Menschen sind. In einem nächsten Schritt klären wir sie über ihre Rechte und Ansprüche auf. (...) Wir haben oft Klientinnen, die noch über kein eigenes Konto verfügen, das heißt ich begleite die Klientin, um mit ihr ein Konto zu eröffnen. Wir holen gemeinsam die Bankomatkarte ab und ich zeige ihr wie man Geld abhebt. Das sind alles Wege zur Selbstständigkeit. Wir gehen kleine Schritte voran und nicht Riesenschritte.“ #00:12:28#

Eine wichtige rechtliche Grundbasis bildet das Fremdenrecht, welches bereits 2011 dreimal von der Regierung umgeändert und um weitere Bedingungen erweitert wurde. In diesem Zusammenhang setzt sich das Unternehmen Orient Express wesentlich für eine bessere Normierung ein:

„Die Änderungen des Fremdenrechtes bilden lediglich Ergänzungen und keine Besserungen. Unsere Klientinnen sind oft nicht von ihren Ehemännern unabhängig und hier setzen wir uns für eine Besserstellung ein. Es gab zu Beginn dieses Jahres eine Novellierung, das heißt eine Klientin hat nach der Scheidung ein Monat Zeit, dies bei der MA35 anzuzeigen um Zwecksänderungen zu veranlassen. Wenn sie ihr Visa wegen Familienzusammenführung bekommen hat und auf einmal besteht diese Familiengemeinschaft nicht mehr, hat sie ein Monat Zeit, dies zu ändern. Lässt sie diese Frist verstreichen, beispielsweise weil das Gericht die nötigen Unterlagen nicht rechtzeitig verschickt verliert sie alles.“ #00:16:11#

Um die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich zu vereinfachen gibt es seit einigen Jahren auch gezielte Förderungen des AMS. *„In der Tätigkeit des AMS muss sich sehr viel ändern. Es muss sich wirklich Zeit genommen werden für diese Menschen um zu verstehen, wer sitzt da eigentlich vor mir. Ohne Rücksicht auf die Vergangenheit wird versucht diesen Menschen eine Arbeitsstelle aufzuzwingen. Man kann nicht einen Menschen mit zwei Abschlüssen in den Gastronomiebetrieb schicken.“ #00:18:19#*

Auf die Frage, ob es männlichen Migranten im Vergleich zu weiblichen oft leichter fällt sich in der Gesellschaft zu etablieren, antwortet A.B:

„Ich kann aus meiner Warte mehr über die Situation der weiblichen Migrantinnen berichten, da ich tagtäglich mit diesen zu tun habe. Ich glaube aber nicht, dass es Männern deutlich leichter fällt. Sie bekommen vielleicht leichter einen Job,

aber dennoch befinden sich diese oft in der Putzbranche und nicht im Akademikerbereich.“ #00:22:14#

Wie die vorherige Migrationsexpertin tritt ebenso Frau C.B für eine tolerantere Grundhaltung der staatlichen Institutionen ein:

„Es müssen vehemente Mauern abgebaut werden und auch seitens der AMS mehr Geduld und Toleranz entgegengebracht werden.“ #00:26:10#

6.3.3 Migrationsexperte 3

Um mehr Einblick aus der Perspektive eines Didaktikexperten zu erhalten, führte ich ein Interview mit einem Professor eines Sprachinstituts der Uni Wien, welcher neben seinen vielen anderen Schwerpunkten auch Migrations- sowie Minderheitenexperte ist. Im Laufe des Interviews zeigte sich vor allem abseits der wissenschaftlichen Betrachtungsweise ein von seinen bisherigen Erfahrungen geprägtes Bild, welches sich der Interviewte durch seine Beschäftigung mit der Diskriminierungsthematik angeeignet hat.

Herr Prof C.C vertritt den Standpunkt, dass der Großteil, der vor allem islamisch gläubigen Migranten in Österreich einer Diskriminierung ausgesetzt ist. Die Schuld liegt unter anderem diesbezüglich beim Staat, dessen Politiker seit Jahrzehnten nicht das Faktum akzeptieren, dass Österreich ein Einwanderungsland ist.

„Es hängt auch damit zusammen, dass die österreichische Gesellschaft und vor allem die Politik Österreich nicht als Einwanderungsland akzeptiert. (...)Das Wichtigste von der Politik, was einzufordern wäre, wär die Erkenntnis oder die Akzeptanz bestimmter Fakten. Faktum ist, wir sind Einwanderungsland. Punkt.“ #0:19:44#

Der Staat und dessen politische Verantwortliche sollten diese Tatsache akzeptieren und Zuwanderer, die hier dauerhaft sesshaft sind, unterstützen und nicht Steine in den Weg legen:

„Es ist nicht einzusehen, warum 600.000 Auslands-Österreicher rechtlich bevorzugt sind, die in Österreich überhaupt gar nicht leben. Haben Wahlrecht und so weiter, gegenüber Leuten, die seit Jahrzehnten in Österreich leben und nicht dies haben... Vollkommen absurd.(...)Der Punkt ist nur der, also das hat Österreich überhaupt nicht begriffen, dass die Menschen, die hier in diesem Staat leben, für die ist der Staat auch verantwortlich.“ #0:23:45#

Eine Änderung der Einstellung des Staates gegenüber Migranten würde die allgemein feindliche Stimmung dahingehend beeinflussen, dass die Menschen toleranter wären und den in Österreich stattfindenden offen gelebten Rassismus Einhalt gebieten:

*„Der Punkt ist der, wenn der Staat integrationswillig ist und den Zuwanderern helfen will, dass sie sich da leichter tun in dieser Integrationsarbeit, dann muss er von sich aus Aktivitäten setzen, die das ermöglichen und nicht permanent sagen, na des ta ma net, das woll ma net, die Türken ja schon überhaupt net.“
#0:21:34 #*

Es gehört die Gesellschaft mehr in die Pflicht genommen, dass sie auch Verantwortung trägt:

„Was ist die Leistung der einheimischen Bevölkerung? Integration ist immer ein zweiseitiger, doppelter Prozess. Was bringen wir quasi. Ich kann nicht erwarten, dass die alles machen.“ #0:31:10 #

Zur Problematik der mangelnden beruflichen Qualifikationen der türkischen Frauen meint er, dass es ebenso an Förderung durch den Staat mangelt:

„Ein äh, ja ein weiteres Problem ist, man muss sich einmal anschauen ahm, welche Ausbildung, welche Qualifikationen türkische Frauen haben. Da schaut's in der Regel nicht so toll aus.“ #0:31:10#

Vollkommen außer Frage steht für ihn das Recht auf freie Religionsausübung und freie Wahl der Bekleidung, wie in diesem Fall angesprochen, die Kopftuchproblematik:

„Statt dass man sagt, ok wir öffnen uns denen gegenüber. Die sollen einmal erzählen wo's herkommen und dass man ihnen vielleicht helfen kann. Nicht, dass das Kopftuch ablegen.“ #0:12:22#

Er betont, dass für eine Bildungsförderung bei Migrantenkinder die Zusammenarbeit beider Parteien, also sowohl der Eltern als auch der Gesellschaft bedarf:

„Dass, wenn die jetzt in Österreich aufwachsen, dass die Eltern ihnen diese Ausbildungsmöglichkeit auch zukommen lassen. Da fehlt's meines Erachtens halt an Maßnahmen und den Integrationsmaßnahmen der österreichischen Gesellschaft, diesen Zuwanderern entgegenzukommen. Durch Information, durch Angebote, Schulungen, (...).“ #0:05:58 #

Ein gewichtiger Teil liegt hierbei bei der Erlernung einer sprachlichen Qualifikation. Insofern macht es mehr Sinn, wenn die Muttersprache als erste Sprache anerkannt werden würde, da die Kinder so einen besseren Lernzugang hätten, wenn sie zumindest eine Sprache richtig erlernen.

„Ein wichtiger Punkt wäre, dass Deutsch als Zweitsprache als Fach anerkannt wird. (...) Es ist vollkommen sinnlos die Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache an den Standards für Deutsch als Muttersprache zu messen. #0:14:25 #

Diesbezüglich weist er auf die Problematik, welche sich an den Schulen durch die jahrzehntelange Ignoranz der Behörden gegenüber Kindern mit nichtdeutscher Muttersprache vergrößert hat, hin:

„Wir haben jetzt schon in den AHS, Ahm, je nach Bezirk, Anteile von 40, 50 bis 70%. Ja, das ist Realität und mit der Realität hat man sich lang nicht auseinandergesetzt. Das heißt, die Lehrer wissen nicht, wie sie damit umgehen sollen. Die Institution Schule hat da große Probleme und da wird da halt mehr oder weniger herumgewurschtelt.“¹⁹² #0:18:44#

Die Verankerung einer gelungenen und von der Gesellschaft anerkannten Integration an die Beherrschung der deutschen Sprache festzumachen ist für C.C nicht nachvollziehbar:

„Rundum hören´s, vor allem von der rechten politischen Seite, ja also Deutsch, Deutsch, Deutsch. Als ob, wenn Deutsch schon allein Integration per se darstellen würde. Wir wissen, dass das nicht so ist. Schau ma uns die deutschen Kollegen an, die sind, können zwar Deutsch, Sprachbarriere faktisch keine, aber integriert sind´s noch lang nicht. Integriert heißt auch akzeptiert und so weiter (...).Also die Sprache spielt da nicht die primäre Rolle und wenn´s nicht die primäre Rolle spielt, dann kann man sie auch nicht als primäres Instrument zur Integration verkaufen.“ #0:18:44#

Vor allem diese erzwungene Erlernung von Deutsch für erwachsene MigrantInnen ist unlogisch für ihn, da es ja im Sinne eines Jeden, der hier leben will ist, die Sprache zu erlernen. Aber dann sollte dies auch so erfolgen, dass sie im Alltag einsetzbar ist mit der richtigen Didaktik und einem alltagstauglichen Deutsch:

„Nun Deutschkurse sind wichtig, aber müssen ganz anders aufgezogen werden. Müssen ganz anders ausschauen und müssen natürlich viel professioneller gemacht werden. Das kommt dann auch dazu. Es ist nicht jeder Anbieter dafür ausgebildet. Ich mein, es gibt Deutsch als Fremdsprache an der Uni, als Qualifikation. Man sollte solche Leute bevorzugen in der Beschäftigung.“
#0:08:31#

Die Aussagen dieses Migrationsexperten decken sich meines Erachtens in Bezug auf die deutsche Sprachbeherrschung weitläufig mit den Erfahrungen der befragten Migrantinnen, welche die Sinnhaftigkeit didaktisch schlecht aufgebauter Deutschkurse hinterfragt haben.

Vor allem der ausgeübte Druck seitens der behördlichen Einrichtung wird da zusätzlich zur negativen Einstellung der Bevölkerung als feindselig betrachtet:

„Diese ablehnende Haltung schlägt den Leuten ja auf allen Instanzen natürlich entgegen. Das ist kein Weg zur Integration.“ #0:17:45#

6.3.4 Integrationsfonds

Herr C.D war 2003 Leiter eines Projekts für tschetschenische Flüchtlinge und ist seit 2005 Mitglied einer Partei in Österreich. Des Weiteren betreut er gerade im Bezug auf Frauenrecht, Projekte gegen Zwangsverheiratung junger Frauen und das Mädchenzentrum in Wien. Durch seine zahlreichen praktischen und politischen Erfahrungen besitzt er eine wichtige Positionierung in der aktuellen Debatte rund um Migration und Diskriminierung.

„Im Allgemeinen kann behauptet werden, dass die Integrationsdiskussion von zwei Indikatoren beeinflusst wird, einerseits durch Populisten und andererseits

durch Medien. Es vergeht kaum an ein Tag an man nicht über diese Thematik in Zeitungen liest oder durch Rundfunkmedien hört.“ #0:05:12#

Im historischen Kontext gesehen ist Österreich durch seine gesellschaftlichen und historischen Prozesse und Entwicklungen schon seit jeher als ein Einwanderungsland zu bezeichnen. Herr C.D umreißt in kurzen Worten die Entwicklung der heutigen türkischen Migrationsstruktur.

„ (...) In den 1960er und 1970er Jahren wurde viele unqualifizierte und billige Gastarbeiter aus Jugoslawien und der Türkei angeworben. (...) Diese sind jedoch geblieben und haben später ihre Familien mitgebracht. Heute leben circa 185.000 Menschen mit türkischen Wurzeln in Österreich“. #00:05:06#

Faktoren, wie Religion, Kultur, Bildung und Sprachkenntnisse spielen eine wesentliche Rolle im Integrationsprozess. Gerade Kinder von MigrantInnen haben es oft schwer, sich in der Gesellschaft zu integrieren, da sie an kulturellen und sprachlichen Hürden scheitern. Die Einführung eines verpflichtenden Kindergartenjahres und spezifische Sprachförderungen haben hier einen wesentlichen politischen Fortschritt erreicht:

„Durch sprachliche Hürden wird der Eintritt in Schule und Beruf wesentlich erschwert und führt oftmals zu Orientierungslosigkeit und Arbeitslosigkeit. Im Jahre 2010 betrug die Arbeitslosenrate von Personen ohne österreichischer Staatsbürgerschaft 9,7%. Die Zahl der türkischen Arbeitslosen ist mit 13,1%, im Vergleich zu Personen aus Ex-Jugoslawien mit 11%, sehr hoch. (...) Diese Zahlen spiegeln sich natürlich auch im Gesamtjahreseinkommen wieder - während Österreicher im Durchschnitt 21.000 Euro verdienen, sind es bei türkischen Einwanderern lediglich 16.000 Euro“. #00:13:49#

Wie bereits oben erwähnt, spielt die Bedeutung der Muttersprache für Herrn C.D eine wesentliche Rolle. Viele Gastarbeiterfamilien leben bereits in mehreren

Generationen in Österreich und sind der Problematik des Verlustes ihrer eigenen Identität und Kultur gegenübergestellt:

„In den Diskussionen kommen oft die zentrale Fragen auf: Ab der wievielten Generation kann Muttersprache noch als Muttersprache bezeichnet werden? Führt Mehrsprachigkeit nicht zu einem wesentlichen Wettbewerbsvorteil?“. #00:15:26#

Gerade MigrantInnen aus der Türkei fürchten, aufgrund von gesellschaftlichen und kulturellen Aspekten, den Verlust ihrer eigenen Identität. Hier verweist mein Interviewpartner auf die besondere Stellung der Politik:

„Ein sehr hohes Anliegen der türkischen Politik ist es, die eigene Identität nachhaltig zu stärken.(...) Spannend wird dies im Bezug auf die Identitätsuntersuchung von türkischen Kindern, die bereits in 3. Generation in Österreich leben und sich dennoch als „vollständige Türken“ fühlen, zu ihren Wurzeln aber keinerlei oder nur sehr wenig Bezug besitzen“. #00:28:58#

Ein weiterer wichtiger Aspekt in der Integrationsdebatte ist die Diskriminierung von religiösen Symbolen. In diesem Bezug hat gerade das Tragen von Kopftüchern am Arbeitsplatz heftige Diskussionen ausgelöst und stößt auf massive Rückweisung und Ablehnung der österreichischen Arbeitgeber:

„Vielfach wird die Frage aufgeworfen, ob das Kopftuch als ein traditionelles religiöses Symbol anzusehen ist oder nicht. (...) Als Indikator für die Analyse wird die gesellschaftliche Struktur und der Gesellschaftsbegriff selbst herangezogen. Wir müssen uns die Frage stellen, leben wir in einer christlichen, laizistischen oder modernen Gesellschaft? (...) Betritt man eine Bank oder ein Lebensmittelgeschäft wird man keine Frauen mit Kopftüchern finden, da dies oft gegen die Kleidervorschriften widerspricht. Interessant ist jedoch, dass das Tragen von Kopftüchern bis vor kurzem auf türkischen Universitäten unterbunden

wurde. (...) Der Grund liegt in der Mediatisierung der staatlichen Steuerung von Religion“. #00:13:46#

Ein wesentlicher Indikator für den Integrationsprozess und die Entwicklung einer neuen Identität ist die Staatsbürgerschaft. Herr C.D erklärt, dass diese in Österreich nach dem Prinzip des „ius sanguinis“ vergeben wird und richtet sich, mit anderen Worten, nach der Abstammung der Eltern. Sie kann jedoch im Zuge eines langjährigen Prozesses auch an Menschen mit Migrationshintergrund verliehen werden. Diese müssen eine bejahende Einstellung zur Republik Österreich besitzen, Unbescholtenheit, gesicherten Lebensunterhalt, ausreichende Sprachkenntnisse vorweisen, sowie ihre bisherige Staatsbürgerschaft aufgeben. Abschließend muss diese der positiven Absolvierung einer Prüfung über wesentliche Grundprinzipien und Staatsstrukturen Österreichs nachgewiesen werden. Herr C.D geht hierauf noch etwas spezieller ein:

„Es ist sehr wichtig sich dem Land, dessen Staatsangehörigkeit man besitzt, zugehörig zu fühlen. Jedoch gibt es Situationen, in denen Menschen bereits Ebenen vollständiger Integration erreicht haben und dennoch nicht die österreichische Staatsbürgerschaft aus sozialen oder wirtschaftlichen Gründen erhalten. (...) Fälle aus der Geschichte haben aber auch gezeigt, dass aus politischen Gründen vielen Menschen ohne Deutschkenntnisse die Staatsbürgerschaft verliehen wurde. Durch den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union hat sich nur sehr wenig in diesem Zusammenhang getan“.
#00:16:02#

Durch die neue Integrationsvereinbarung wurde ein wichtiger Stein ins Rollen gebracht und somit die Entwicklung des Integrationsprozesses wesentlich normiert:

„MigrantInnen müssen nun ein gewisses Sprachniveau vorweisen um nach Österreich ziehen zu können. Nach zwei Jahren Aufenthalt muss dieses Niveau A2 und nach fünf Jahren B1 erreicht haben, um eine Verlängerung der Aufenthaltsbestätigung zu gewährleisten“. #00:12:41#

Herr C.D verweist darauf, dass es speziell Frauen mit Migrationshintergrund oft sehr schwer fällt, aufgrund von kulturellen und religiösen Aspekten, sich im sozialen Gefüge zu integrieren. Sie besitzen durch den gesellschaftlichen Druck einen sehr strengen Verhaltenskodex und sind somit in ihrem Handeln und Tun eingeschränkt:

„In der türkischen Tradition wird der Freiheitsgedanke durch Tabus und gesellschaftliche Konventionen unterdrückt. Frauen dürfen oft keine eigenen Entscheidungen fällen und sind im Allgemeinen für den familiären Bund zuständig“. #00:14:28#

In der Forschung werden MigrantInnen nach Zweck und Ziel ihres Aufenthaltes in Österreich kategorisiert. Herr E.A beschreibt dies folgendermaßen:

„Wir definieren unsere Gruppen. Lediglich 17% der MigrantInnen besitzen einen legalen befristeten oder unbefristeten Aufenthaltstitel. Darunter fallen natürlich auch Flüchtlinge, die einen Asylbescheid besitzen und viele mehr. Studenten sind beispielsweise auf anderen Seite auch sehr interessant. Durch politische Prozesse wurde Situation rund um Arbeitsmarkt und Aufenthaltsbewilligung für diese Gruppe der MigrantInnen erheblich verbessert. Sie benötigen nur mehr die Bewilligung ihres Arbeitgebers und müssen sich keiner Arbeitsmarktprüfung mehr unterziehen. Auch nach Beendigung ihres Studiums ist es nun leichter eine passende Arbeitsstelle zu finden und ihr Know-How zu generieren“. #00:08:34#

In der Vergangenheit konnten Absolventen lediglich als Schlüsselkräfte am österreichischen Arbeitsmarkt tätig sein und mussten zur Verlängerung ihres

Aufenthaltstitel bis zu 2.400 Euro im Monat verdienen. Durch politische und wirtschaftliche Umstrukturierungen wurde das monatliche Pflichteinkommen auf 1.900 Euro gesenkt und MigrantInnen haben nun sechs Monate Zeit eine geeignete Arbeitsstelle zu finden. Die Rolle der Migrantinnen definiert Herr C.D als eher problematisch behaftet:

„Doch noch immer haben es gerade Frauen mit türkischen Migrationshintergrund sehr schwer sich am Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies könnte auf religiöse, kulturelle und soziale Vorurteile rückführbar sein. Türkische Frauen arbeiten in Österreich in sehr schlecht verdienenden Branchen, was natürlich weitere Vorurteile im Bezug auf Bildung entfacht. Gerade das Herkunftsland, das Image und der Name sind wesentliche Indikatoren für Diskriminierung in diesem Bereich. (...) Der Islam besitzt ein sehr vorgefertigtes Bild in der Weltgesellschaft, was natürlich auch den türkischen Politikstil widerspiegelt. Die islamische Glaubensgemeinschaft in Wien ist sehr stark türkisch dominiert. Wichtig ist aber festzuhalten, dass Religion und die Religionsausübung ein Freiheitsrecht des einzelnen Subjekts ist. Natürlich spielt sie auch eine bedeutende Rolle für die Wirtschaft eines Landes “. #00:36:50#

Herr C.D ist der Ansicht, dass gerade durch den Faktor Bildung der Integrationsprozess und die Überwindung von Vorurteilen eine wesentliche Entwicklung erfahren.

„Durch Bildung lerne ich kritisch zu sein und mich selbst aufzuklären. Ich kann die Möglichkeit erkennen in einem demokratischen Staat Schritte zur Willensäußerung und Willensbildung setzen“. #00:38:09#

6.3.5 SPÖ

Mein nächstes Interview führte ich mit einer Dame, welche türkischer Abstammung ist und bei der SPÖ tätig ist.

Frau Nurten Yilmaz kam Mitte der Sechziger Jahre mit neun Jahren aus Köfte (in der Nähe von Izmir) nach Österreich. Nach Absolvierung der Pflichtschule besuchte sie die HTL für Elektrotechnik und wurde bereits in der Schulzeit in verschiedenen Institutionen der SPÖ sozialisiert.

Laut Frau Nurten stellte die Emigration Mitte der Sechziger Jahre einen großen Schritt dar, der leichter vollzogen werden konnte als heute. Hauptgründe dafür waren, dass die Auswanderung nur einmal vollzogen wurde und eine Rückkehr ins Heimatland angedacht wurde, was freilich in den wenigsten Fällen erfolgte. Heute dagegen emigrieren dieselben Personen oder Familien häufig mehr als einmal und damals wie heute bedeutet Migration, immer wieder bei Null beginnen müssen:

„Damals wars vielleicht, damals Mitte der sechziger Jahre wars nicht so ein großer Schritt, wie es heute bedeutet (...) damals war auswandern immer nur einmal, heute hat sich diese Wanderbewegungen schon sehr verändert. Es gibt wirklich ein und dieselben Familien und ein und dieselben Personen, die zwei- bis dreimal auswandern (...) Und damals wars sicher nicht leicht auszuwandern, aber es war vielleicht leichter, weil psychisch waren sie der Meinung, sie kommen wieder zurück. Das war so eine, ein Projekt in ihrem Leben. Sie wandern aus, bleiben zehn Jahre da, ersparen sich etwas (...)“ #00:03:46#

Meine Interviewpartnerin meinte, dass die Immigration aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien unterscheidet sich wesentlich von jener anderer Gruppen, z. B: der Perser.

Laut meiner Interviewpartnerin bestehen wesentliche Unterschiede in der Immigration aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien gegenüber anderen Immigrationsgruppen wie zum Beispiel den Persern.

Kennzeichnend für die Anwerbung von Türken und Ex-Jugoslawen war nicht die Qualifikation, sondern die Funktion. Diese sollten die niedrigsten Arbeiten verrichten, für die sich in der autochthonen Bevölkerung niemand mehr fand. Die Orientierung an Funktion und Gesundheitszustand führte dazu, dass türkische Techniker einfachste Tätigkeiten ausübten. Die Zuwanderung zum Beispiel der Perser dagegen ist, unter anderem auf politische Gründe, zurückzuführen. Diese Ärzte, Studenten oder Gewerkschafter aus wohlhabenden Familien wurden nicht bewusst angeworben. Da handelte es sich um Regimeflüchtige.

Darüber hinaus erzählte sie, dass der Familiennachzug insofern eine Zäsur darstellte, als dass die MigrantInnen merkten, dass sie nicht mehr zurückgehen werden, womit auch die ursprünglichen Intentionen der ArbeitsmigrantInnen wegfielen. Das ersparte Geld wird dementsprechend in Österreich investiert. In Wien ist ein großer Anteil der Betriebsneugründungen auf die Initiative von MigrantInnen zurückzuführen. Zum einen ist dies Ausdruck der Einsicht, dass keine Rückkehr ins Herkunftsland möglich ist, zum anderen eine Folge der Diskriminierung. Diese Benachteiligung (auf dem Arbeitsmarkt) soll durch die Selbständigkeit und die Schaffung von Arbeitsplätzen für Kinder und Verwandte kompensiert werden.

„Viele haben etwas gespart und haben das nicht im Heimatland investiert und für ihre Kinder einfach (...) Sie haben Döner Kebap-Buden aufgemacht, sie haben sich Bekleidungsfirmen und jetzt sprießen sehr viele Möbel- und Vorhänge-Geschäfte. Ich kenn die Zahl jetzt nicht, aber dieses Selbständigkeit-Machen ist erstens (...) das ersparte Geld hier in Österreich zu investieren und das zweite ist, für die eigene Familie Arbeitsplätze zu schaffen.“ #00:06:32#

Im Falle von Frau Nurten war eine Rückkehr in die Türkei geplant, sobald die Kinder die Pflichtschule absolviert haben und genug Geld für eine Wohnung in der Türkei gespart ist. Die Familie blieb jedoch in Wien. A.B absolvierte die HTL, eine ihrer Ausbildung angemessene Qualifikation scheiterte Mitte der Siebziger

Jahre nicht am Migrationshintergrund, sondern daran, dass die Firmen auf Technikerinnen nicht vorbereitet waren. Der Wille zum Aufstieg bzw. Emanzipation wurde durch Systemschranken blockiert:

„Die Schule war bereit. Ja emanzipiert ja, aber die Firmen waren nicht vorbereitet. Also von wegen, ich mein das hat's wirklich gegeben: bei Siemens bin ich als Frau, als Herr Yilmaz aufgerufen worden. Und als ich dann dort stand haben sie gesagt: "Wir haben keine Garderoben und keine Toiletten und Sanitäranlagen für Sie.“ #00:10:25#

Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Partizipation bot das Engagement in politischen Organisationen. Zu Schulzeiten war E.B in der Sozialistischen Jugend, später parallel zu ihrem Beruf in der Partei und in der Frauenbewegung der Sozialdemokratie tätig. Mitte der Sechziger Jahre kamen meist Einzelpersonen nach Österreich, die Wanderung von ganzen Familien war, lässt man den Familiennachzug außer Acht, eine Ausnahme. Dies schuf vor allem für die eingewanderten Frauen eine enorme Belastung, da damit die Möglichkeit wegfiel, über die Familie Kontakte zu knüpfen. Die Arbeit stellte für die Frauen, neben dem Einkommenserwerb, oft die einzige Möglichkeit dar, Anschluss zu finden und die Sprache zu erlernen.

„Also auswendig, auch autodidaktisch, wär nie gegangen (...) und dann hat sie beim Philips gearbeitet als Metallarbeiterin und hat dann manche Sachen geschaut oder gezeigt und so ist das dann immer besser geworden. Man hat wirklich wöchentlich gemerkt, dass sie der Sprache immer mächtiger wird und so.“ #00:18:48#

Sie fügt hinzu, dass Mitte der Sechziger Jahre waren schulische Fördermaßnahmen für Kinder nicht vorhanden. Mangelnde Sprachkenntnisse wurden durch die Rückversetzung um eine Klasse und oder eine temporäre Einstufung als außerordentliche(r) SchülerIn „gelöst“. Heute ist die Situation vor

allein ein Problem auf der System- und weniger eines auf der Individualebene. Momentan haben in Wien 40% der in die Pflichtschulen gehenden Kinder einen Migrationshintergrund. Das Bildungssystem entspricht keineswegs den Anforderungen des 21. Jahrhunderts, vor allem weil es nicht auf die Bedürfnisse von MigrantInnen eingestellt ist.

*„Wie ist das Bildungssystem darauf vorbereitet? Die zu ignorieren und so zu tun, als wenn 100%, alle eine autochthone Hintergrund haben, klappt nicht.“
#00:23:29#*

Auf der Systemebene bieten sich, neben der zu vollziehenden Anpassung an die Bedürfnisse der migrantischen SchülerInnen, zwei weitere Ansatzpunkte. Laut E.B. müssen einerseits die Eltern, die einem anderen Bildungssystem entstammen oder möglicherweise bildungsfern sind, ins System geholt werden. Gerade bei türkischen MigrantInnen zeigt sich ein Analphabetismus der Eltern bei der Einwanderung. Dieser wird auf die Kinder weitergegeben und wirkt bis in die Schulen nach. Andererseits sind Verbesserungen in der LehrerInnenausbildung bei interkulturellen Kompetenzen dringend notwendig:

„Es gibt natürlich, ja gibt es, aber solange sie, solange diese Maßnahmen nur freiwillig angeboten werden, werden sie auch dementsprechend genommen, ja. (...) aber gleich von null auf in den KindergärtnerInnenschulen und PädagogInnen, und Lehrerinnen- und Lehrerausbildung verpflichtend auch diese Kompetenzen mitzugeben ist das mindeste, was der Staat an seine Leute tun, für seine Leute tun kann.“ #00:28:15#

Die größte Zuwanderung nach Österreich fand zur Zeit der Schwarz-Blauen bzw. Schwarz-Orangen Regierung statt.¹⁹³ Unklar war bereits damals, ob die Intention tatsächlich darin bestand, immer weniger Ausländer nach Österreich zu lassen.

¹⁹³ 4. Februar Angelobung der Schwarz-Blauen Regierung (ÖVP und FPÖ)

Gemäß der Regierungsdoktrin müsste die Zuwanderung, wenn wirklich ein Interesse an der „Lösung“ des Integrationsthemas bestanden hätte, laut Frau Nurten damals auf Null zurückgegangen sein. Die momentane Verlagerung der gesellschaftlichen Diskussion vom Ausländer- zum Islamthema ist vor allem, darin besteht Kontinuität zur Zeit der Kabinette Wolfgang Schüssels, der Stimmenmaximierung rechtsgerichteter Parteien geschuldet und nicht der Suche nach Lösungsansätzen. Charakteristisch dabei ist die Gleichsetzung von konservativ und fundamentalistisch. Eine Reaktion der Politik besteht für Frau Nurten in weltoffenen, aber gleichzeitig transparenten und regelgeleiteten Maßnahmen. Momentan gibt Wien für Integrationsmaßnahmen mehr Geld aus als der zuständige Staatssekretär für ganz Österreich.

6.3.6 FPÖ

Laut Herrn E.C Parteimitglied und Sprecher für Migrantenfragen ist ein zentraler Standpunkt des Parteiprogrammes der Freiheitlichen in Österreich, dass StaatsbürgerInnen einen Vorzug gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund in den Einstieg in die Berufswelt haben sollten.

„Erst wenn Arbeitsplätze frei bleiben und noch immer Arbeiter gesucht werden, kann sich auch diese Gruppe der Arbeitssuchenden bewerben.“ #00:02:37#

Auf die Frage, warum gerade Menschen mit türkischem Migrationshintergrund eine größere Arbeitslosenrate aufweisen, als im Gegensatz zu anderen Gruppen, antwortet E.C:

„Ich denke die hohe Arbeitslosenquote der türkischen Migranten ist auf viele Gründe zurückzuführen. Man sieht oft, dass gerade für muslimische Gruppen der Zugang zu Bildung nicht gleich gestaltet ist. Daher gestaltet sich natürlich auch der Einstieg in das Berufsleben sehr schwer. Eine WIFI Studie hat erst gezeigt, dass Türken mit im Bezug auf schulische Ausbildung stark hinterherhinken.“

Hinzu kommt natürlich, dass der Konkurrenzdruck in den untersten Segmenten sehr groß ist.“ #00:05:22#

Wie bereits in einigen früheren Interviews herausgearbeitet betont E.C wiederum die besondere Bedeutung und Stellung des Faktor „Sprache“ für eine gelungene Integration. Er ist der Ansicht, dass die türkische Migrantengruppe eine Parallelgesellschaft aufgebaut hat und sich daher die Etablierung in das soziale Gefüge als sehr schwierig erweist:

„Die Türken leben auch in Österreich unter sich, in einer sehr gefestigten Gruppe. Sie sind daher nicht mehr wirklich darauf angewiesen die deutsche Sprache zu erlernen. Es ist eine Sache der Mentalität, denn keine MigrantInnen haben so einen Nationalstolz wie die Türken.“ #00:06:36#

Das Tragen von Kopftüchern am Arbeitsplatz hat schon sehr viele heftige Diskussionen und Debatten in der Politik, aber auch in der Gesellschaft ausgelöst:

„Ich denke das Tragen von Kopftüchern stellt ein großes Hindernis für türkische Frauen am Arbeitsplatz dar. Früher war das Kopftuch ein kulturelles Zeichen, doch heute wird es häufig als ein politisches gesehen, da auch die Trägerinnen damit unterschiedlich umgehen. Es gibt natürlich auch sehr viele Frauen die zum Tragen gezwungen werden. Wenn man beispielsweise in einer türkischen Supermarktkette arbeiten möchte, muss man ein Kopftuch tragen.“ #00:08:15#

Er fügt auch hinzu, dass diese türkischen Supermarktketten in den Händen von muslimischen Fundamentalisten sind.

Die hohe Frauenarbeitslosenrate der türkischen Migrantinnen erklärt E.C mit dem traditionellen Rollenbild:

„Die hohe Arbeitslosenquote von türkischen Frauen lässt sich sehr einfach durch das Rollenbild der türkischen Community erklären. Die klassische Frau ist für die Familie verantwortlich und kümmert sich um Kinder und Haushalt. Es hat sich aber gezeigt, dass das Geld des Mannes oft nicht ausreicht um eine Großfamilie zu versorgen. Hinzu kommt der hohe Analphabetismus der Frauen.“ #00:11:14#

Im Bezug auf Förderungsmaßnahmen und Migrationsprogrammen setzt die FPÖ klar auf das Erlernen der deutschen Sprache, als Schlüsselqualifikation. Die Integrationsvereinbarung wird daher als ein wichtiger Schritt gesehen. Auf die Frage, ob es sich hierbei um ein reines Wien-Thema handelt antwortet E.C :

„In Vorarlberg gibt es mehr Türken als in Wien. Nur dort wurden die Probleme sehr viel besser gelöst als hier. Türkische Migranten sprechen dort nicht nur Deutsch, sondern auch Dialekt. Wien kann man aber ganz klar als Brennpunkt bezeichnen. Man kann daher sagen, je größer die Stadt wird, desto mehr verdichten sich die Probleme und desto größer ist die Ablehnung.“ #00:19:51#

Als Lösung wurde auch die Auslagerung von AusländerInnen in dörfliche Gegenden gesehen, doch diese wehrten sich massiv und eine Rückverlagerung wurde erwirkt. Auf die Frage warum das Ausländerthema in der FPÖ oft sehr emotional behandelt wird erklärt E.C:

„Es wird leider sehr häufig die Ursache mit der Wirkung verwechselt. Viele machen uns den Vorwurf, dass wir eine frustrierte oder aggressive Stimmung erzeugen. Wir versuchen das gezielt zu kanalisieren.“ #00:28:39#

Realistisch sieht er in Migranten keine potenzielle Wählergruppe und es werden von der Partei nur jene angesprochen, die in deren Vorstellung passen:

„Generell kann gesagt werden, dass die türkische Gruppe keine große Wählerschaft für unsere Partei darstellt. Es ist doch ein recht problematisches

Verhältnis zwischen den Türken und der FPÖ. Unsere Wahlkampfstrategie mag oft sehr hart wirken, doch wir versuchen zu differenzieren. Migranten werden angesprochen, die versuchen sich in der österreichischen Gesellschaft zu integrieren und ein Teil des sozialen Gefüges werden wollen. Unsere Plakate vermitteln oft ein sehr radikales Bild.“ #00:31:15#

6.3.7 AMS

Derzeit sind in Österreich etwa 6,9% der Bevölkerung arbeitslos und fallen somit in den Tätigkeitsbereich der AMS, welche als Bezugsstelle eine immer wichtigere Rolle erhält. Unter den Arbeitssuchenden befinden sich neben Pflichtschulabgängern, auch Akademiker und Menschen mit Migrationshintergrund. Das typische Bild eines Arbeitslosen wird somit durch gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen stark verzerrt. Speziell in Bezug auf Menschen mit türkischen Wurzeln wird von BetreuerInnen erklärt:

„Ich berate zur Zeit eine sehr durchgemischt Gruppe, vom Langzeitarbeitslosen bis hin zum Akademiker und zu Menschen mit Migrationshintergrund. (...) Gerade türkische Frauen können oft nicht lesen und schreiben und sind somit ein großes Problem für die Vermittlung. Darunter sind auch jene die seit mehr als 25 Jahren in Österreich leben und noch immer nicht die Sprache erlernt haben. (...) Männer hingegen sind alphabetisiert und sprechen in den meisten Fällen auch Deutsch.“ #0:02:14#

Wie bereits in einigen vorhergehenden Interviews spielt auch hier im Bereich der Arbeitsvermittlung und Integration der Faktor „Sprache“ eine sehr wichtige und bedeutende Rolle.

„Beinahe alle Arbeitgeber, auch im Reinigungsbereich, verlangen Deutsch in Wort und Schrift. Ich versuche natürlich auch diese Frauen zu vermitteln, doch

werden sie fast immer zurückgeschickt. Man kann somit sagen, dass Sprache ein sehr wichtiger Indikator für die Vermittlung ist. Es gibt natürlich, aus älteren Generationen, Menschen die die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und dennoch kein Wort Deutsch sprechen. Das hat mich zu Beginn meiner Arbeit sehr schockiert.“0:11:23#

Neben Sprachkenntnissen spielt natürlich auch die kulturelle Zugehörigkeit der Arbeitssuchenden eine nicht unbedeutende Rolle. Das Tragen von Kopftüchern am Arbeitsplatz hat schon sehr viele heftige Debatten und Diskussionen ausgelöst.

„Es ist oft sehr schwierig Frauen die ein Kopftuch auch während der Arbeit tragen möchten zu vermitteln. Ich muss jedoch gleich hinzufügen – sehr viele Damen nehmen während der Arbeit ihr Kopftuch ab, da sie sich der Problematik bewusst sind.“

Gerade für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund fällt es oft schwer sich im sozialen Gefüge zu integrieren. Familie und die Kindererziehung ist für viele an oberster Stelle.

„Türkische Frauen suchen oft nur Teilzeitarbeit, da sie sich am Nachmittag wieder den Kindern widmen möchten. Sie arbeiten daher oft im Reinigungs- oder Verkaufsbereich, obwohl auch hier die Vermittlung schwer fällt. (...) Sehr viele Frauen kommen auch mit ihren Männern und müssen sich seinen Entscheidungen untergeben.“#0:16:12#

Auf die Frage ob ausgebildete türkische Frauen aufgrund von schlechten Deutschkenntnissen an Niedriglohnjobs vermittelt werden, wird geantwortet:

„Es freut mich immer sehr wenn Menschen kommen, die qualifiziert und engagiert sind, da diese auch schnell vermittelt werden können.“

Beziehungsweise diese Menschen suchen sich ihre Arbeit oft selbst und sind daher nur kurz bei mir. Der Großteil der Arbeitssuchenden hat leider nur einen Pflichtschulabschluss und dazu kommen die mangelnden Lese- und Schreibkenntnisse. Ich merke sie vor und versuche sie zu vermitteln. Es gibt natürlich auch von der AMS richtige Alphabetisierungskurse für diese Menschen.“#0:19:23#

Neben kulturellen Faktoren kann auch die Religionszugehörigkeit ein Indikator für die Vermittlung und für den zukünftigen Arbeitgeber sein.

„Es hängt natürlich auch sehr oft von der Person selbst ab und der persönlichen Einstellung zur Religion. Es gibt sehr viele Migranten die grundsätzlich nicht an einen Freitag arbeiten möchten, da sie beten möchten und das ist natürlich für den Arbeitgeber oft inakzeptabel.“#0:21:45#

Auf die Frage nach Diskriminierung am Arbeitsmarkt wird hinzugefügt:

„Ich denke man kann Diskriminierung nicht auf Menschen mit Migrationshintergrund relativieren. Man begegnet ihr in Österreich beinahe überall, dass hat nichts mit kulturellen oder religiösen Gründen im einzelnen zu tun.“#0:24:12#

Durch gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen hat sich auch das Bild am Arbeitsmarkt wesentlich verändert und sind daher gezielte Förderungen und Programme notwendig geworden.

„Ich denke das System in Österreich ist sehr gut aufgebaut und es werden von staatlicher Seite auch viele Kurse und Weiterbildungsseminare angeboten. Österreich hat ein soziales Netz und durch Notstandshilfen werden auch sozial schwache aufgefangen. Ich denke Veränderungen sollten daher auch speziell von den Personen gemacht werden. Menschen mit Migrationshintergrund

bekommen von der MA35 Gutscheine für Sprachkurse. Es kommen oft Damen, die bereits sieben Deutschkurse besucht haben und noch immer auf einen Dolmetscher angewiesen sind. (...) Speziell für türkische Frauen gibt es Einrichtungen wie die Beratungs- und Betreuungsstelle in Wien oder die MIGRA. Dort werden diese Frauen speziell von studierten Trainern unterstützt und es steht ihnen jemanden mit Rat und Tat zur Seite.“#0:26:45#

Um ein besseres Verständnis über die Abwicklung und Vermittlung von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhalten, gehe ich nun näher auf das Beratungsgespräch zwischen, MitarbeiterIN des AMS, einer Arbeitssuchenden aus der Türkei näher ein.

Die Arbeitssuchende ist bereits seit längerer Zeit für eine Arbeit beim AMS vorgemerkt und wurde schon des öfteren, aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse, von möglichen Arbeitgebern abgelehnt und zurückgeschickt. Eine Vermittlung wird des Weiteren durch die eingeschränkten Arbeitszeiten durch die Kindererziehung wesentlich erschwert, sowie durch fehlende Arbeitspraxen. In ihrem Heimatland hat die Arbeitssuchende eine Ausbildung zur Schneiderin begonnen, diese jedoch nie beendet und kann daher auch keine Papiere oder Zeugnisse vorweisen. Sie wurde bereits vom AMS zu fünf Deutschkursen geschickt, doch konnte sie diese aufgrund der Kinderbetreuung nicht regelmäßig besuchen. Der/Die BetreuerIn stellt auch bei diesem Beratungsgespräch abermals die selben Fragen, wie zuvor:

„Suchen Sie aktiv nach einer Arbeit? Wo suchen Sie diese Stellenangebote, in Zeitungen, im Internet? Wurden Sie zu Bewerbungsgesprächen eingeladen oder haben Sie Antworten auf Bewerbungen erhalten?“#0:29:54#

Auch dieses Mal wird die Dame zu einem neuerlichen Vorstellungstermin bei einem Reinigungsunternehmen verwiesen.

Der nächste Kunde ist ebenfalls aus der Türkei, der aufgrund eines längeren Auslandsaufenthaltes seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld verloren hat und ihm somit nur mehr ein Antrag auf Notstandshilfe zusteht. Zuletzt hat er als Lagerarbeiter gearbeitet und würde auch gerne in dieser Branche wieder einsteigen. Seine Lehre als Maler konnte der ledige Arbeitssuchende nicht mehr beenden, womit die Vermittlung erschwert wird. Der/ Die BetreuerIn fragt und es wird folgend geantwortet:

„Sie besitzen einen Führerschein?“ „Nein, leider. Ich habe ihn verloren und bekomme ihn erst in ein paar Wochen zurück.“#0:34:12#

Viele Arbeitssuchende absolvieren eine Weiterbildung um ihre Qualifikationen zu erweitern und eine bessere Chance am Arbeitsmarkt zu erhalten. Auch er bekommt die Möglichkeit den Staplerschein nachzuholen und somit eine bessere Position am Arbeitsmarkt zu erhalten.

Zusammenfassend kann nun gesagt werden, dass das AMS gezielt versucht Arbeitssuchende durch Fortbildungen und Deutschkurse eine bessere Qualifikation und Position am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Nur sehr wenige nehmen diese Angebote an oder besuchen die Kurse regelmäßig.

Ich denke gerade durch diese beiden Beratungsgespräche ein sehr gutes Bild über die Situation am Arbeitsmarkt erhalten zu haben.

7. Schlusswort

Die Position von Frauen in Migrations- und Integrationsprozessen wurde in der einschlägigen wissenschaftlichen und politischen Debatte lange Zeit nicht oder in marginalisierter Form behandelt; es kann somit von einer Unsichtbarmachung der spezifischen Rollen, Positionen und Möglichkeiten für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund gesprochen werden. Frauen türkischer Herkunft wurden – und werden – in Österreich vielfach in einer klischeehaft-kulturalisierenden Weise à la „Wir und die Anderen“ als Abhängige und/oder als Opfer repräsentiert. Dabei gilt vor allem „die türkische Frau mit Kopftuch“ als Projektionsfolie, über welche hierarchisierende Abgrenzung geschieht. Demgegenüber gilt es, ebendiese Opferdiskurse kritisch zu betrachten, eine kulturalisierende Dichotomie abzulehnen sowie die Handlungsspielräume der Frauen sichtbar zu machen.

Wie in der vorliegenden Arbeit ersichtlich wurde, sind ZuwanderInnen mit türkischem Migrationshintergrund im Generellen und Frauen mit türkischer Herkunft im Spezifischen in Österreich auf einer Vielzahl von Ebenen diskriminiert. Es wurde von allen Befragten zwar nicht eindeutig aber bejaht, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in irgendeiner Art und Weise diskriminiert sind. Auch wurde aufgezeigt, dass das österreichische politische System einerseits auf Ungleichheiten basiert und diese andererseits reproduziert. Diskriminierungspraktiken sind dabei stets integraler Bestandteil von Integrationsmodellen, wobei Integration ein beidseitiger Prozess sein sollte. Der juristisch-politische sowie diskursive Umgang mit ZuwanderInnen lässt allerdings einen anderen Schluss zu: Demnach kann Österreich nicht als Einwanderungsland bezeichnet werden, da es sich nicht so verhält. Die Ausübung von Erwerbsarbeit und Integration geht zudem eng miteinander einher, allerdings ist der österreichische Arbeitsmarkt nicht in gleichem Maße für alle AkteurInnen zugänglich und kann als ethnisch segmentiert charakterisiert werden. In historischer Perspektive wurde ersichtlich, dass die diskriminierende gesellschaftliche und arbeitsmarktbezogene Position von Menschen mit

türkischer Herkunft mit dem sogenannten Gastarbeiterprinzip historisch verankert ist. Im Konkreten ist die türkische Minderheit eine der am schlechtesten gestellten Bevölkerungsgruppen,¹⁹⁴ was sich unter anderem durch die folgenden Lebensbereiche äußert: Wohnen, berufliche Tätigkeit, Einkommen, Armutsrisiko sowie Bildung. Der Grund für die vielschichtige Diskriminierung am Arbeitsmarkt ist jedoch nicht primär ein geringerer Bildungsstatus; vielmehr beeinflusst der Migrationshintergrund die beruflichen Chancen negativ. Daraus resultiert eine ganz spezifische Position am Arbeitsmarkt für Menschen mit türkischer Herkunft, welche sowohl mit höheren psychischen und physischen Belastungen, einer geringen Absicherung als auch mit schlechteren Rahmenbedingungen und Diskriminierungen einher geht.

Im Hinblick auf die Arbeits- und Lebenswelten von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund wurde ersichtlich, dass diese durch eine Vielzahl von Faktoren diskriminiert sind: Erstens durch die Kategorie „Geschlecht“, wodurch sie eine symbolische und materielle Benachteiligung gegenüber Männern mit türkischem Migrationshintergrund erfahren. Als Angehörige der Minderheit mit türkischer Herkunft sind sie zudem über ihre Staatsangehörigkeit bzw. ihre Herkunft diskriminiert. Hier ist es von Relevanz zu betonen, dass sowohl die Bevölkerungsgruppe der AkteurInnen mit türkischem Migrationshintergrund im Generellen als auch Frauen mit türkischer Herkunft im Speziellen gegenüber anderen Zuwanderungsgruppen diskriminiert sind. Zudem sind die Kategorien „Klasse“ und „symbolisch-identitäre Faktoren“ als weitere Achsen der Differenz zu nennen, wobei sie nicht in additivem Verhältnis zueinander stehen, sondern vielmehr in integrativer Form wirken. Auf materieller Ebene äußert sich diese Vielfachdiskriminierung von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund beispielsweise über den Vergleich des Netto-Jahreseinkommens, welches bei

194 Die sozioökonomische Situation der Minderheit mit türkischer Herkunft ist in den meisten Fällen schlechter als jene der ZuwanderInnen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund. Der Autorin liegen jedoch keine Zahlen zur Situation von MigrantInnen mit afrikanischer Herkunft vor. Somit kann an dieser Stelle nicht eindeutig konstatiert werden, ob ebendiese Bevölkerungsgruppe mit noch schlechteren Bedingungen konfrontiert ist.

Männern mit österreichischer Staatsbürgerschaft doppelt so hoch ist als bei Frauen mit türkischer Herkunft. Auf symbolischer Ebene wurde ersichtlich, dass kopftuchtragende Frauen besonders starker Diskriminierung ausgesetzt sind; dabei „dienen sie“ in rassistischer und sexistischer Form als Projektionsfläche. Die eingangs formulierte Hypothese kann demnach bestätigt werden, wobei Diskriminierungen einerseits am Arbeitsmarkt geschehen, andererseits aber zugleich als Spiegelung von Vielfachdiskriminierungen im öffentlichen Raum gesehen werden können. Die Form der Diskriminierung ist dabei sowohl symbolisch als auch materiell, wobei die zwei Ebenen eng miteinander einher gehen.

Eine besondere Problematik stellt die Frage dar, wie sich Frauen türkischer Herkunft in die österreichische Mehrheitsgesellschaft integrieren können. An ebendiese Überlegung anknüpfend muss aber zugleich festgehalten werden, dass die Mehrheitsgesellschaft und die politischen Institutionen im Hinblick auf eine erfolgreiche Integration gefragt sind. So wurde ersichtlich, dass bestimmte Repräsentationen und Positionen vonseiten des AMS, bestimmter politischer Parteien, spezifischer Medien sowie teilweise der Mehrheitsgesellschaft häufig alles andere als förderlich sind. Anstelle von Integrationsmaßnahmen kommen gegenteilige Lösungen. Es wird verschleiert, dass Österreich ein Einwanderungsland ist und diesen Menschen bestimmte Gesetze zustehen, welche nicht verhandelbar sind. Aus diesem Grund kann sich versteckte Diskriminierung entwickeln um so den „unwissenden“ MigrantInnen in der Arbeitswelt aus dem Weg zu gehen

Dabei kommt der „politischen Instrumentalisierung der Ablehnung „anderer“, insbesondere den Türken, welche muslimischen Glauben sind, wo sich auch mehr islamophobe Tendenzen zeigen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn „die türkische Frau“ als passiv-unterdrücktes Wesen dargestellt wird. Hinsichtlich der Lebenswelten der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund zeigte sich vielmehr eine weitreichende Pluralität und Heterogenität, wie beispielsweise anhand der Mehrfachzugehörigkeiten aufgezeigt wurde. Ebenso wurde ersichtlich, dass junge Frauen mit türkischer Herkunft, die eine Ausbildung

machen, vielfach emanzipatorische Ausrichtungen vertreten und ein selbstbestimmtes Leben anstreben. Die Lebenswelten variieren weiters, je nach Zugehörigkeit zur zweiten oder zur dritten Generation sowie je nach soziogeographischer Verortung (Stadt/Land), stark. Nicht zuletzt geht es bei der Erforschung der Arbeits- und Lebenswelten von Frauen mit türkischer Herkunft um das folgende Spannungsfeld: Die Vielfachdiskriminierungen anzuerkennen und zugleich im Sinne einer transformatorisch-emanzipatorischen Perspektive ebendiese Frauen als Subjekte zu sehen und sie selbst zu Wort kommen zu lassen.

Dennoch wird es eine Zeit benötigen, bis unsere Gesellschaft es bewusst versteht, dass Diskriminierung die Verletzung eines Menschenrechts ist.

Literatur

Akashe-Böhme, Farideh: „Die islamische Frau ist anders – Vorurteile und Realitäten“, Gütersloh, Gütersloher Verlagshaus, 1997,

Atteslander, P.: Methoden der empirischen Sozialforschung (12. Auflage). Berlin, 2008

Baumgartner- Karabak, Andrea/Landesberger, Gisela: Die verkauften Bräute/Türkische Frauen zwischen Kreuzberg und Anatolien, Hamburg, 1978

Bakondy, Vida; Ferfoglia, Simonetta (Hg.) u.a.: Viel Glück! Migration heute. Wien, Belgrad, Zagreb, Istanbul. Initiative Minderheiten, Wien, 2008.

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg, 2007

BEIWL, Marcus-Constantin, u.a.: Emotionale Zugehörigkeit und berufliche Perspektive „serbokroatischer“ und türkischer Jugendlicher in Wien – im Vergleich mit österreichischen Jugendlichen ähnlicher sozialer Schicht, Projektarbeit, Wien, 1995.

Bertsch, Natalie: Die Situation von in zweiter und dritter Generation in Österreich lebenden „TürkInnen“ und in Bezug auf Integration, Vorurteile, Diskriminierungen und Rassismus. Diplomarbeit, Wien, 2010

BIFFL, Gudrun: Migrant/Innenschicksal Selbstständigkeit, in: Integration im Fokus, S. 26-27.Boos-Nünning, 2008

Ursula/Arat, NeclaFrauen unter den Bedingungen der Migration , S. 293-297, 2008

Boos-Nünning, Ursula, u.a.: Integration ausländischer Arbeitnehmer/
Schulbildung ausländischer Kinder, Bonn, 1976.

Bülent, Yilmaz :Integration und Migration als Sprachproblem. Zur Situation
türkischer Migranten und Migrantinnen in Österreich. Magisterarbeit, Wien, 2010

Bundesministerium für Inneres/Sicherheitsakademie (Hrsg.): Perspektiven und
Herausforderungen in der Integration muslimischer MitbürgerInnen in Österreich,
Wien/Erlangen, 2006.

Bussjäger, Peter: Integration als Querschnittsmaterie/Zur Verteilung der
Aufgaben in der Betreuung und Integration von Flüchtlingen und Migrant/innen in
Österreich, in: Integration im Fokus, 2007

Bukow, Wolf-Dietrich: Leben in der multikulturellen Gesellschaft/Die Entstehung
kleinerer Unternehmer und die Schwierigkeiten im Umgang mit ethnischen
Minderheiten, Opladen, 1993.

Currle, Edda: Migration in Europa. Daten und Hintergründe. Lucius&Lucius
Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart, 2004

Demir, Meltem: Vorurteile, Feindbilder und Rassismus. Unter besonderer
Berücksichtigung von MigrantInnen türkischer Herkunft in Österreich.
Diplomarbeit, Wien, 2009

Diem, Isabell, u.a.: Erziehung und Migration/Eine Einführung, Stuttgart, 1999.

Elibol, Zeynep: Die sozialen und Bildungsprobleme der türkischen Frauen und
Mädchen in Österreich (zweite Generation) im Vergleich zu Deutschland und der
Türkei. Diplomarbeit, Wien, 1999

Fassmann, Heinz/Reeger, Ursula/Sari, Sonja: Migrantinnen – Bericht 2007 Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst. Wien, 2007

Fassmann, Heinz/Stacher, Irene: Vorwort, in: Heinz Fassmann/Irene Stacher (Hg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen, rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec, 2007

Fassmann, Heinz/Stacher, Irene/Strasser, Elisabeth (2003): Einleitung: Zweck des Berichts, zentrale Begriffe und inhaltliche Gliederung, in: Heinz Fassmann/Irene Stacher (Hg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht.

Fassmann, Heinz/Stacher Irene (Hrsg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht, Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Verlag Drava Klagenfurt/Celovec, Wien., 2003

Fleck, Elfie: Der muttersprachliche Unterricht, in: Österreichische Pädagogische Zeitschrift, 2002.

Fassmann H./Seifert W.: Beschäftigungsstrukturen ausländischer Arbeitskräfte in Österreich und Deutschland. Unterschiede und Gemeinsamkeiten, in: Erdkunde 51, 1997.

Granato, Mona/Schittenhelm, Karin (2003): Junge Migrantinnen zwischen Schule und Arbeitsmarkt – Ungleichheiten angesichts der Ausdifferenzierung einer Übergangsphase, in: María do Mar Castro Varela/Dimitria Clayton (Hg.):

Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein/Taunus.

Greifeneder, Johanna : Mehrfachzugehörigkeit. Lebenswelten junger Frauen der zweiten und dritten Generation türkisch-islamischer Herkunft in Wien. Diplomarbeit, Wien, 2006

Gresch, Nora/Hadj-Abdou, Leila: „Kopftuchprovokationen“. Implikationen der Hierarchisierung von Gleichheitsimperativen in kontemporären feministischen Diskursen, in: Birgit Sauer/Sabine Strasser (Hg.), Zwangsfreiheiten. Multikulturalität und Feminismus, Wien: Promedia/Südwind, 2008

Hackensberger, Alfred: „Lexikon der Islam-Irrtümer – Vorurteile, Halbwahrheiten und Missverständnisse von Al-Quaida bis Zeitehe“, Frankfurt am Main, 2008.

Hämmig, Oliver: Zwischen zwei Kulturen/Spannungen, Konflikte und ihre Bewältigungen bei der zweiten Ausländergeneration, Opladen, 2000.

Höglinger, Monika: Verschleierte Lebenswelten. Zur Bedeutung des Kopftuchs für muslimische Frauen. Maria Enzersdorf, 2002.

Janisch, Valentina: Personen mit (unmittelbarem) Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt. Der Einfluss von Geburtsland, Geburtsland der Eltern und Staatsbürgerschaft auf die Stellung am österreichischen Arbeitsmarkt. Diplomarbeit, Wien, 2009.

John, Gerald (2011): „Alarmstufe Rot“ am Arbeitsmarkt, in: Der Standard, Printversion, 2011.

Karakas, Hakan Alexander: Integrationsbarrieren bei türkischstämmigen Zuwanderern unter besonderer Berücksichtigung der Bildung und Lösungsvorschläge. Dissertation, Wien, 2008.

Kerschbaum, Maria: „Religiosität und Familie. Eine interdisziplinäre Auseinandersetzung mit der Weltreligion ‚Islam‘ unter besonderer Berücksichtigung der Mädchenerziehung – Ist es jugendlichen Musliminnen möglich in einer christlich geprägten westlichen Welt ihre islamische Identität zu finden?“, Diplomarbeit, Wien, 2003.

Koptagel-Ilal, Günzel: Frauen in der Migration – Positionen und Rollenkonflikte zwischen Ost und West, 2008.

Lebhart, Gustav/Marik-Lebeck, Stephan : Bevölkerung mit Migrationshintergrund, in: Heinz Fassmann (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006.

Liebig, Thomas: Ausländer am Arbeitsmarkt: Klischee erfüllt? in: Integration im Fokus, 2008.

Littig, Beate/Segert, Astrid Erfolgsfaktor Qualifikation für WienerInnen mit Migrationshintergrund: Eine Bedarfsanalyse bei Unternehmen. Wien, 2008

Marik-Lebeck S./Wisbauer A./Kytir J., 2009, Migration & Integration. Daten. Zahlen. Fakten, Wien, 2009.

Nohlen, Dieter: Minderheit, in: Dieter Nohlen/Rainer-Olaf Schultze (Hg.): Lexikon der Politikwissenschaft, Band 1 A-M. Theorien , Methoden, Begriffe, 2004.

Peherstorfer, Anne-Christine: Fremd am Inn. Eine ethnologische Studie über türkische Textilarbeiterinnen und ihr Verhältnis zur Aufnahmegesellschaft. Diplomarbeit, Wien, 2001

Rosenberger, Sieglinde: Migration als Spielball der Politik, 2010

Schebesta, Caroline: Auf der Suche nach sozialer Verantwortung. Versuche möglicher Lösungsansätze gegen „moderne Formen der Sklaverei“ von MigrantInnen sowie für ein interkulturelles Miteinander angesichts eines „ethnisch-segmentierten Arbeitsmarktes“ in Wien. Diplomarbeit, Wien, 2006

Segert, Astrid: Zur Bedeutung von Ungleichheitssemantiken für die Erwerbsintegration von MigrantInnen. Wien., 2008

Staudenmayer, Bärbel: Migration im Kampf um das Kopftuch. Studentinnen aus der Türkei in Wien. Diplomarbeit, Wien, 2006.

Thienel, Rudolf (2007): Integration als rechtliche Querschnittsmaterie, in: Heinz Fassmann (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006.

Traunsteiner, Bärbel Susanne: Zugangsbeschränkungen für Migrantinnen zum österreichischen Arbeitsmarkt. Die Auswirkungen der Kategorien „Geschlecht“ und „Staatsangehörigkeit“. Diplomarbeit, Wien.

Tschugguel, Sabine: „Das Gespräch zwischen Erziehungsberechtigten und GrundschullehrerInnen aus der Sicht türkischsprachiger, alevitischer Eltern“, Diplomarbeit, Wien, 2007

Wolf-Maier F./Kreuzhuber M., Schlüsselfaktor Beschäftigung, in: BMI

(BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES) (HRSG.), Gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration, Wien, 2007.

Internet

Bauer W. T., 2008, Zuwanderung nach Österreich, Wien; online unter: www.politikberatung.or.at/typo3/fileadmin/02_Studien/8_Migration/zuwanderungnac_hoesterreich.pdf (Zugriff: 11.11.2008)

Cinar, Dilek (o.J.): Österreich ist kein Einwanderungsland. Drei ketzerische Thesen zu Migration und Integration. Im Internet unter: http://minderheiten.at/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=31 [Zugriff: 29.09.2011].

Die Standard (2011): Migrantinnen unter dem Ausbildungsniveau. 31.08.2011. Im Internet unter: <http://diestandard.at/1314652606150/Migrantinnen-Arbeiten-unter-dem-Ausbildungsniveau> [Zugriff: 05.10.2011].

Forum Muslimische Frauen Österreich (o.J.): 19.März 2011, AUS! Aktion Umsetzung. Sofort. Forum Muslimische Frauen Österreich. Im Internet unter: <http://zwanzigtausendfrauen.at/2011/03/forum-muslimische-frauen-osterreich/> [Zugriff: 29.09.2011]

Herzog-Punzenberger, Barbara (2003): Die „2.Generation“ an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich – eine Bestandsaufnahme. Im Internet unter: <http://twoday.net/static/2g/files/2g.pdf> [Zugriff: 05.10.2011].

Initiative Minderheiten (2007): „Minderheiten in Österreich“. Im Internet unter: http://minderheiten.at//index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=10 [Zugriff: 29.09.2011].

Integrationsfonds, Statistisches Jahrbuch 2011; Migration & Integration .
(Zugriff am 1.09.2011)

Korun, Alev (o.J.): Frauen in der Migration. Nichts als Diskriminierung und Stereotypen? Im Internet unter:
http://minderheiten.at/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=31#korun [Zugriff: 25.09.2011].

Österreichische Integrationsfonds (2011): femigration & integration. zahlen. daten. indikatoren 2011. Im Internet unter:
http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/femigration_integration/femigration_integration_2011.pdf [Zugriff: 05.10.2011].

Potkanski, Monika/Isler, Adnan (2010): Arbeitslose Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund und Arbeitsmarktintegration in Wien. Im Internet unter:
http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/Dossier_n_11/OEIF_Dossier_n11_01.pdf

Statistik Austria (2011): migration & integration. zahlen. daten. indikatoren 2011. Im Internet unter:
http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/STS/Web_Jahrbuch_72dpi.pdf [Zugriff: 29.09.2011]

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.), 2008b, Statistik des Bevölkerungsstandes; online unter:
www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_im_jahresdurchschnitt/index.html (Stand: 19.5.2009)

http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/femigration___integration/Bundeslaender_ve_NEU_fertig_20111012.pdf

Homepage des Österreichischen Integrationsfonds:

http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/nap_bericht.pdf

Migration und Arbeitsmarktpolitik für MigrantInnen in Österreich:

<http://www.dnet.at/elis/dokumente/Migration%20und%20Arbeitsmarktpolitik%20f%C3%BCr%20MigrantInnen%20in%20%C3%96sterreich.pdf>

Artikel in „Die Presse“ zur Benachteiligung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt:

http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/515347/Arbeitsmarkt_Migranten-trotz-Bildung-benachteiligt

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22_de_info_-_rwr-karte.pdf

Homepage des Arbeitsmarktservice <http://www.ams.at/sfu/14098.html>

Artikel in DiePresse vom 16.10.2009

http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/515347/Arbeitsmarkt_Migranten-trotz-Bildung-benachteiligt

Homepage der Arbeiterkammer

http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d140/PKUnterlage_Migranten_benachteiligt_01022011.pdf

Homepage der OECD

http://www.oecd.org/document/63/0,3746,de_34968570_35008930_43880255_1_1_1_1,00.html

<http://daStandard.at/1297820542961/daStandardat-Interview-Blankoscheck-zum-Landesrausschmiss>

http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/Statistisches_Jahrbuch_2011.pdf

Abstract

Die Bevölkerungsgruppe mit türkischem Migrationshintergrund ist die drittgrößte Herkunftsgruppe in Österreich. In der vorliegenden Arbeit wird die Situation von türkischen Migrantinnen untersucht, wobei festgehalten werden kann, dass Frauen, im Hinblick auf Migrationsprozesse, gegenüber männlichen Migranten und gegenüber anderen weiblichen Herkunftsgruppen verstärkt benachteiligt sind. Es wird angenommen, dass türkische MigrantInnen sowohl auf der Ebene der österreichischen Gesellschaft, als auch auf jener des österreichischen Arbeitsmarktes mit Diskriminierung konfrontiert sind.

Um dieser Problematik nachzugehen, wurde eine Untersuchung mit betroffenen Migrantinnen, mit Verantwortlichen verschiedener Unternehmen, Institutionen wie Migrationszentren, politischen Parteien und dem AMS geführt.

Frauen mit türkischem Migrationshintergrund werden in Europa nicht nur auf materieller, sondern auch auf symbolischer Ebene diskriminiert. Häufig werden sie als Sinnbild „der türkischen Kultur“ dargestellt; als Opfer ebendieser Kultur, unterdrückt durch Kopftuch und Zwangsehe. Homogenisierend-pauschalisierende Vorurteile sind die Folge, welche die Integration in den Arbeitsmarkt zusätzlich erschweren. Es wird ersichtlich, dass Diskriminierungspraktiken ein stets integraler Bestandteil von Integrationsmodellen sind, wobei Integration ein beidseitiger Prozess sein sollte.

Frauen mit türkischem Migrationshintergrund werden in Europa nicht nur auf materieller, sondern auch auf symbolischer Ebene diskriminiert. Häufig werden sie als Sinnbild „der türkischen Kultur“ dargestellt; als Opfer ebendieser Kultur, unterdrückt durch Kopftuch und Zwangsehe. Homogenisierend-pauschalisierende Vorurteile sind die Folge, welche die Integration in den Arbeitsmarkt zusätzlich erschweren. Es wird ersichtlich, dass Diskriminierungspraktiken ein stets integraler Bestandteil von Integrationsmodellen sind, wobei Integration ein beidseitiger Prozess sein sollte.

Curriculum Vitae

FORMAL SCHOOL EDUCATION		QUALIFICATION	
2007 until present	course of study: Political Science at the Vienna University	WORK EXPERIENCE	
2006 until present	course of study: International Business Administration at Vienna University of Economics and Business Administration (WU) Specialization in Marketing and Trade Special Focus in English	July 2011 - October 2011	position: Intern TASK: Online Marketing and customer service at luxury fashion online store (www.maendler.com) MAENDLER, Munich (GERMANY)
1998 - 2005	Secondary school with special focus on languages (English, Italian, Spanish, Latin) Exams with honors	Dec. 2010 - May 2011	position: Account Assistant TASK: facilitating the creation of advertising and marketing solutions DDB Tribal, Vienna (AUSTRIA)
1994 - 1998	primary school	April - May 2010	position: Intern TASK: Project Assistant GOOGLE SALES DEPARTMENT, New York City (USA)
EXTRACURRICULAR		Jan. - March 2010	position: Intern TASK: Organization work for the World Voice Festival of literature PEN AMERICAN CENTER, New York City (USA)
Summer 2010	Speech development at Escuela Mediterraneo	Jan. - April 2010	position: Intern TASK: Organization of exhibitions, conferences and concerts AUSTRIAN CULTURE FORUM, New York City (USA)
Summer 2009	Boston ISIB (International Summer Institute at Bentley University)	2007 - 2008	position: Marketing Assistant TASK: Market Research and Development AUSTRIAN RAILROAD COMPANY (ÖBB), Vienna (AUSTRIA)
Summer 2008	Speech development at Lomonosov Moscow State University	2004 - 2005	Promotion for public events in Austria (Lifeball, IBVF Beach Volleyball Grand Slam, Red Bull)
Oct. - Nov. 2005	Tokyo different promotion work	COMPUTER LITERACY	Microsoft Office
September 2002	Oxford Speech development	INTERESTS	Piano, travelling, reading, needing, skiing
LANGUAGE			
	German (native) English and Italian (fluent in word and speech) Spanish and Russian (basic)		

